



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Skyddas alla kvinnor från diskriminering i arbetslivet?

*En arbetsrättslig studie om multipel diskriminering ur ett
intersektionellt perspektiv*

*Alva Kärrman & Claudia Omar
HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt
Höstterminen 2022
Handledare: Anneli Carlsson*

Innehållsförteckning

1. Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställningar	10
1.3 Teori	10
1.4 Avgränsningar	12
1.5 Metod och material	12
1.6 Forskningsläget	14
1.7 Disposition	16
2. Rättsliga utgångspunkter	17
2.1 Inledning	17
2.2 Diskrimineringslagens bakgrund och syfte	17
2.3 Diskrimineringsskyddet i arbetslivet	18
2.4 Diskrimineringsgrunder	18
2.4.1 Kön	18
2.4.2 Etnisk tillhörighet	19
2.4.3 Religion eller annan trosuppfattning	19
2.5 Diskrimineringsformer	20
2.5.1 Direkt diskriminering	20
2.5.2 Indirekt diskriminering	21
2.5.3 Trakasserier	21
2.5.4 Sexuella trakasserier	22
2.6 Bevisbördan	22
3. Multipel diskriminering av kvinnor	24
3.1 Inledning	24
3.2 Intersektionell diskriminering vid klädpolycys	24
3.3 Intersektionell diskriminering vid bedömning av meriter	27
3.4 Trakasserier av intersektionell karaktär	31
3.5 Andra former av multipel diskriminering	34
4. Analys	37
4.1 Inledning	37
4.2 Diskrimineringsrätten	37
4.3 Intersektionell diskriminering	38
4.4 Sammanfattning	40
5. Avslutande anmärkningar	41
5.1 Slutsatser	41
5.2 Egna reflektioner	41
Källförteckning	43

Sammanfattning

Att skyddas från diskriminering är en mänsklig rättighet. Det gäller såväl i arbetslivet som i andra samhällsområden. Diskriminering kan ske på olika sätt, hänfört till olika diskrimineringsgrunder. Diskriminering som sker på grund av flera grunder kallas för multipel diskriminering. Den nationella lagstiftningen reglerar inte multipel diskriminering vilket har kritiserats på flera håll. En särskilt utsatt grupp i detta avseende är kvinnor med etnisk och religiös minoritetsbakgrund.

Syftet med studien är att undersöka om och i så fall hur dessa kvinnor skyddas från multipel diskriminering i arbetslivet. För att göra det undersöks och analyseras såväl Arbetsdomstolens rättspraxis på området som den bakomliggande diskrimineringsrätten. Användningen av rättsdogmatisk metod kompletteras med det analytiska perspektivet intersektionalitet.

Genom den rättsliga utredningen identifieras olika områden där det finns ett behov av förbättring av diskrimineringskyddet. Diskrimineringslagen uttrycker inte något skydd vid multipel diskriminering. Däremot nämns detta i förarbeten och behandlas delvis i praxis. Ur ett intersektionellt perspektiv är dock skyddet för multipel diskriminering otillräckligt. Sammantaget har det påvisats att det finns brister i det skydd som ges till dessa kvinnor.

***Nyckelord:** arbetsrätt, intersektionalitet, intersektionell diskriminering, multipel diskriminering, könsdiskriminering, etnisk diskriminering, religionsbaserad diskriminering.*

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EKMR	Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop.	Regeringens proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Att skyddas från diskriminering är en mänsklig rättighet och är i Sverige grundlagsskyddat.¹ Skyddet regleras även i den svenska diskrimineringslagstiftningen som syftar till att tillgodose principen om allas lika värde.² Insikt om förekomsten av strukturell diskriminering, av vissa grupper, är en förutsättning för behovet av lagstiftningen.³ Regleringen inom arbetslivet tyder därför på att strukturella missgynnanden inom området existerar, vilket även förarbeten insinuerar på.⁴

Med stöd av rättskällorna omfattar rätten diskriminering som baseras på flera diskrimineringsgrunder, det vill säga multipel diskriminering.⁵ Av lagens ordalydelse framgår det däremot inte, trots att det inte finns något hinder mot att åberopa flera grunder.⁶ Det innebär att rätten i viss mån behandlar multipel diskriminering. Samtliga diskrimineringsgrunder regleras i samma lag och prövas oftast var för sig.⁷ En sådan prövning är också vanligt förekommande bland medlemsstater inom EU.⁸ Antirasistiska feminister⁹ har kritiserat en sådan utformning, eftersom all diskriminering inte synliggörs när grunder undersöks åtskilda från varandra.¹⁰ När Sverige granskades av FN:s råd för mänskliga rättigheter framfördes liknande kritik. I rekommendationerna uttrycktes en oro huruvida multipla former av diskriminering skyddas i nuvarande lagstiftning. Det påpekades även att Sverige bör uppmärksamma den multipla diskrimineringen. En fråga ställdes om vilka åtgärder som vidtogs för att förhindra diskriminering av invandrar- och flyktingkvinnor med minoritetsbakgrund.¹¹ Att just denna grupp beaktades kan höra samman med att kvinnor som riskerar att diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung och religion är en extra utsatt riskgrupp.¹²

¹ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform 2 kap. 12–13 §§.

² Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 51.

³ Lundström, *Indirekt könsdiskriminering i EG-domstolens tappning*, s. 92.

⁴ Se Ds 2000:69 s. 15.

⁵ Se SOU 2006:22 del II s. 216–217.

⁶ Schiek & Mulder, *Intersectionality in EU LAW*, s. 264.

⁷ Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 111; Schömer, *Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen*, s. 122–124; Svenska ESF-rådet, *Diskriminering i arbetslivet*, s. 5.

⁸ Carles, Howard & Kofman, *Gendered Experiences of Racial Discrimination*, s. 238.

⁹ Den här grenen av feminism kritiserar både den klassiska feminismen och antirasismen för att exkludera rasifierade kvinnors erfarenheter.

¹⁰ Carlson, *Critical Race Theory in a Swedish Context* s. 33; Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989; de los Reyes & Mulinari, *Intersektionalitet*. s.15; hooks, *Feminist theory*.

¹¹ FN:s råd för mänskliga rättigheter, A/HRC/15/11, 16 juni 2010 s. 6, 15.

¹² Se COM (2021) 93 final s.10.

Diskriminering som baseras på mer än en diskrimineringsgrund kallas alltså för *multipl diskriminering*. Termen inkluderar inte en förståelse av hur olika grunder samverkar och dess effekter.¹³ Det finns ännu ingen enhetlig terminologi avseende multipl diskriminering. Termen tolkas antingen adderande, ackumulerande eller icke-delbart. En adderande tolkning innebär att de multipla diskrimineringsgrunderna till missgynnandet förstås separerade från varandra med anledning av att de olika grunderna aktualiseras i olika situationer. Vid en ackumulerande tolkning bedöms flera grunder ha en förstärkande effekt på varandra. En icke-delbar tolkning hänförs till intersektionell diskriminering.¹⁴ Intersektionell diskriminering har likheter med den ackumulerande tolkningen på så sätt att grunderna förstärker effekten av missgynnandet. Förståelsen av missgynnanden sträcker sig dock längre vid intersektionell diskriminering genom att det *måste* tas hänsyn till alla grunder för att missgynnandet överhuvudtaget ska bli synbart. Det innebär att det inte går att bortse från någon diskrimineringsgrund som påverkar i en specifik situation.¹⁵ En kvinna som tvingas bära namnskylt med angiven BH-storlek på sitt arbete kan vara diskriminerad,¹⁶ men inte intersektionellt. För att det ska vara frågan om intersektionell diskriminering, och inte könsdiskriminering, krävs det att missgynnandet anspelar på flera grunder som inte kan särskiljas. I ett sådant fall är exempelvis kvinnans etniska tillhörighet oväsentlig, eftersom grunden inte bidrar till ett missgynnande.

I förarbetena till diskrimineringslagen (2008:567) framfördes att det intersektionella perspektivet kan synliggöra hur olika grunder samverkar och i sin tur påvisa utsatthet och förtryck.¹⁷ EU-kommissionen har framfört ett behov av en ny definition som ringar in det komplexa missgynnande som sker till följd av intersektionell diskriminering.¹⁸ Multipla former av diskriminering behandlas inte i många EU-länder. Två länder som behandlar det är Bulgarien och Rumänien. Ytterligare ett land är Irland, där både adderande och intersektionell diskriminering kan åberopas.¹⁹

Med denna inledande översikt vill vi mena att det är viktigt att undersöka diskrimineringslagens utformning och vilka eventuella problem som den medför vid diskrimineringsmål som behandlar flera grunder. Det är även angeläget att granska hur tillämpningen av lagen, i dessa

¹³ Schömer, *Osynliggörande av multipl diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen*, s. 116.

¹⁴ Europeiska kommissionen, *Tackling Multiple Discrimination*, s. 17–18; Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 110; Makkonen, *Multiple, compound and inter-sectional discrimination*, s. 9–16.

¹⁵ Se Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989.

¹⁶ Se AD 2013 nr 29.

¹⁷ de los Reyes i SOU 2005:41 s. 241–244; SOU 2006:22 del II s. 216.

¹⁸ COM (2021) 93 final s. 10.

¹⁹ Carles, Howard & Kofman, *Gendered Experiences of Racial Discrimination*, s. 237–238.

mål, sker i AD. Mot denna bakgrund avses att identifiera eventuell problematik utifrån ett intersektionellt perspektiv.

1.2 Syfte och frågeställningar

Studiens övergripande syfte är att undersöka om alla kvinnor skyddas från multipel diskriminering i arbetslivet. Med multipel diskriminering avses, i denna studie, diskriminering som baseras på diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. För att uppnå syftet avser studien att redogöra för hur diskrimineringsrätten är utformad och hur den tillämpas i praxis, avseende multipel diskriminering av kvinnor i arbetslivet. Vidare ämnar studien att diskutera och analysera eventuell problematik med rätten utifrån ett intersektionellt perspektiv, med dess konsekvenser och möjliga teoretiska förklaringar. I det sammanhanget syftar studien även till att diskutera i vilken mån lagen borde se annorlunda ut.

För att tillgodose studiens syfte avses följande frågeställningar att besvaras:

- I vilken utsträckning omfattas intersektionell diskriminering av diskrimineringsrätten?
- Hur förhåller AD sig till multidimensionella tolkningar av diskrimineringsgrunder i mål där kvinnor utsätts för diskriminering på grund av kön samt etnicitet och/eller religiös tillhörighet?

1.3 Teori

Juristen Crenshaw myntade begreppen intersektionalitet och intersektionell diskriminering. Avsikten med det intersektionella perspektivet var att utvidga både feministiska och antirasistiska analyser.²⁰ Skälet var att andra teorier endast analyserar grunder, såsom sexualitet och etnicitet, enskilt.²¹ Detta återspeglar sig i hur domstolar behandlar diskrimineringsgrunder åtskilda från varandra som beskrivs nedan. För att ge en fullgod förklaring till vad som menas med att diskrimineringsgrunder är icke-delbara kommer hennes teori och ett av hennes exempel att belysas.

Crenshaw utmanar idén om att gruppen kvinnor är en homogen grupp med en universell erfarenhet av att vara kvinna genom rättsfallsanalyser. I hennes valda rättsfall hade svarta kvinnor diskriminerats i arbetslivet. Enligt de amerikanska domstolarnas mening kunde

²⁰ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, s. 139–140.

²¹ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, s. 154-162.

diskriminering antingen åberopas på grund av kön eller ras men inte kombinerat.²² I fallet hade svarta kvinnor permitterats. Domstolen ogillade käromålet eftersom det fanns svarta män som inte hade permitterats och vita kvinnor som inte heller hade permitterats på arbetsplatsen. De svarta kvinnorna var således varken diskriminerade på grund av sin etnicitet eller sitt kön. Domstolen tog inte hänsyn till att de svarta arbetstagarna var män och att de kvinnliga var vita, trots att ingen av dem som fått stanna på arbetsplatsen var svarta kvinnor. De svarta kvinnorna hade utsatts för intersektionell diskriminering, de diskriminerades varken för att vara svarta eller kvinnor utan för att vara *svarta kvinnor*.²³ En svart kvinna kan ibland utsättas för diskriminering på grund av att hon är kvinna, ibland för att hon är svart men hon kan även utsättas för att hon är en *svart kvinna*. När hon diskrimineras för att vara en svart kvinna ska detta inte förstås adderande, utan rasism och sexism förstärker varandra. Diskriminering kan i en sådan situation inte förklaras eller förstås om grunderna behandlas separerat.²⁴

Enligt Crenshaw ligger problemet i endimensionella analyser om antingen sexism eller rasism. Hon anser det som ett vanligt problem eftersom mångas uppfattningar om diskriminering domineras av att se underordning som en nackdel som uppstår till följd av *en* diskrimineringsgrund. Crenshaw betonar att när diskriminering till följd av enskilda grunder utgör utgångspunkt i rättsfall bidrar det till att osynliggöra diskriminering av individer som belastas av multidimensionella upplevelser. Deras erfarenheter kan utifrån en sådan rättslig utgångspunkt varken förstås eller analyseras. Det är enligt Crenshaw inte tillräckligt att inkludera exkluderade erfarenheter i endimensionella ramverk.²⁵

För att närma sig problemet med intersektionell diskriminering kan undersökningar göras av hur domstolar ramar in och tolkar berättelser från målsäganden med multidimensionella upplevelser av diskriminering.²⁶ Teorin problematiserar diskrimineringslagstiftningens och rekryteringsförfarandens begränsningar i frågan. Problematiken kräver att det vidtas större åtgärder och identifiering av olika grundens samspel.²⁷ Genom att analytiskt applicera intersektionell teori kan kunskap och insikt nås om hur strukturers konstruktion kan ifrågasättas.²⁸

²² Genom EU-rätten är det möjligt att åberopa multipel diskriminering i Sverige.

²³ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, 141 ff.

²⁴ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 2000, s. 217.

²⁵ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, s.139–140.

²⁶ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, s. 141.

²⁷ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, s. 145, 151.

²⁸ de los Reyes & Mulinari, *Intersektionalitet*, s. 23.

1.4 Avgränsningar

Studien omfattar gällande rätt inom arbetslivets område. Diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder berörs inte. Studien undersöker inte diskrimineringsförbuden bristande tillgänglighet, instruktioner att diskriminera eller repressalieåtgärder. Avgränsningen baseras på att dessa förbud inte berörs i rättsfall om multipel diskriminering. Eftersom syftet är att utreda och analysera lagens tillämpning vid diskriminering som ägt rum behandlas inte reglering om positiv särbehandling eller aktiva åtgärder.

Studien behandlar inte EU:s primärrätt eller EKMR. Trots att primärrätten har direkt effekt i nationell rätt²⁹ och EKMR har implementerats i nationell lag, har de valts bort för att fokusera på de sekundärrättsliga direktiven och förhandsavgöranden. Trots avgränsningen bör det förtydligas att sekundärrätten baseras på primärrätten varpå primärrätten inte helt går att bortse ifrån.³⁰ Detta eftersom sekundärrätten skapas inom ramen av primärrättsliga bestämmelser.³¹ Sekundärrätten är särskilt intressant för studien eftersom den fastställer hur implementering och tillämpning ska ske. Avgränsningarna har gjorts utifrån uppsatsens syfte och vad som rymms inom ramen för framställningen avseende omfattning och tid.

Det teoretiska ramverk som uppsatsen tillgodoser, intersektionalitet, omfattar vanligen perspektiv såsom klass.³² För att anpassa ramverket till lagens utformning, där klass inte utgör en diskrimineringsgrund, kommer det inte att inkluderas.

1.5 Metod och material

Studien är, i huvudsak, grundad på rättsdogmatisk metod som syftar till att fastställa och tolka gällande rätt, *de lege lata*.³³ Det görs genom granskning och redogörelse av de traditionella och grundläggande rättskällorna lag, förarbeten, praxis och doktrin.³⁴ Användningen av metoden innebär att de relevanta rättskällorna systematiseras.³⁵ Det vill säga för att utläsa deras innehåll

²⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 41.

³⁰ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 197.

³¹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 34

³² Se Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989; de los Reyes & Mulinari, *Intersektionalitet*.

³³ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 51–52.

³⁴ Kleinman, *Rättsdogmatisk metod*, s. 21.

³⁵ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 48.

och därefter tillämpning.³⁶ När rättspraxis analyseras är det viktigt att beakta vilket rättskällevärde olika argument har. Dess saklighet och aktualitet behöver därför iaktas. Tyngden i ett argument behöver även ses i ljuset av hierarkin mellan olika rättskällor.³⁷ Metodens syfte möjliggör att i slutresultatet även reflektera och analysera kring hur rätten förstås och tillämpas i olika sammanhang.³⁸ Analytiska slutsatser kan därmed dras för att synliggöra om det finns distinktioner mellan hur lagen är utformad och hur den bör utformas, *de lege ferenda*.³⁹ Eftersom diskrimineringslagens syfte är att skydda från diskriminering görs dessa slutsatser utifrån det syftet.

Särskilda metodfrågor inom EU-rätten medför att EU-rättslig metod används för att undersöka EU-rättens samspel med och inverkan på den nationella rätten. Metoden skiljer sig från den rättsdogmatiska eftersom EU-rätten är annorlunda utformad än svensk rätt. Exempelvis bygger inte EU-rätten på förarbeten på samma sätt eller i samma utsträckning.⁴⁰ Det finns flera direktiv inom EU:s diskrimineringsrätt.⁴¹ Studien behandlar därför aktuella direktiv, men även EU-domstolens förhandsavgöranden på området. Direktiven utgör en del av EU:s sekundärrätt med bindande verkan för medlemsländerna.⁴² Även förhandsavgöranden är bindande och fastställer hur EU:s rättsakter ska tolkas.⁴³ För att utläsa hur den nationella diskrimineringsrätten ska tolkas används därför förhandsavgöranden i studien. EU-domstolen tolkar ofta bestämmelser teleologiskt vilket innebär att en gynnsam tolkning görs utifrån EU:s progression.⁴⁴ En försiktighet har iakttagits vid presentation av förhandsavgöranden med anledning av att domstolen till stor del gör slutsatser i de enskilda fallen som bygger på dess särskilda omständigheter,⁴⁵ så kallade casu-avgöranden.⁴⁶

Doktrin har använts kompletterande till andra rättskällor. Inom diskrimineringsrätten finns det omfattande rättspraxis från EU-domstolen och AD. Urval av såväl litteratur som rättspraxis har baserats på de frågor studien behandlar. Förhandsavgöranden från EU-domstolen har valts ut inom områdena icke-diskriminering, socialpolitik, kön, religion, ras och etnicitet. Urval av

³⁶ Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 51.

³⁷ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 48–49.

³⁸ Kleineman, *Rättsdogmatiskt metod*, s. 26.

³⁹ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 55–56.

⁴⁰ Hettne, *EU-rättslig metod*, s. 36.

⁴¹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 196–197.

⁴² Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 35.

⁴³ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 47.

⁴⁴ Hettne, *EU-rättslig metod*, s. 49.

⁴⁵ Hettne, *EU-rättslig metod*, s. 50.

⁴⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 198.

rättsfall från AD som omfattar multipel diskriminering är baserat på att minst två av tre utvalda diskrimineringsgrunder åberopats, inom tidsspannet åren 2003–2022. För att söka ut dessa rättsfall har sökningar gjorts systematiskt i AD-samlingar. Samtliga rättsfall som omfattas av dessa kriterier behandlas i studien.

För att tillgodose studiens syfte har den metodiska utgångspunkten kompletterats med intersektionell teori, som utgör ett analytiskt ramverk.⁴⁷ Rättsvetenskapliga frågor kan genom användning av teoretiska ramar bidra till en ökad förståelse och insikt om en viss kontext.⁴⁸ Det intersektionella perspektivet bidrar till kritisk granskning och diskussion i en samhällelig kontext för att framhäva effekterna av rättens tillämpning. Analysen särskiljer de samhällsvetenskapliga och rättsdogmatiska argumenten åt. Detta då det är essentiellt ur ett rättsdogmatiskt perspektiv att separera kritiska ansatser från den rena rättsvetenskapen.⁴⁹ Intersektionell teori är omfattande och kan användas på olika sätt utifrån olika syften.⁵⁰ Studiens rättsliga inriktning har resulterat i att en viss begränsning av teorin ansetts rimlig. Huvudfokuset ligger därmed i termen intersektionell diskriminering som är en inriktning inom intersektionalitet.⁵¹

Det teoretiska perspektivet bygger på tidigare forskning och någon egen empirisk undersökning har inte genomförts. Material som behandlar teorin utgörs till största del av grundkällan men också sådant skrivet av forskare inom området.

1.6 Forskningsläget

Forskningsläget inom ämnet i den svenska arbetsrätten är smalt. I Sverige är det kanske framför allt Schömer som har forskat i ämnet, men även Carlson och Svenaeus.⁵² Schömer menar att AD dels osynliggör multipel diskriminering, dels bidrar till legitimerande av rasism. Hon betonar att den numera sammansatta svenska diskrimineringslagstiftningen möjliggör osynliggörandet av multipel diskriminering,⁵³ något som kan anses motsägelsefullt när den benämns som ett svar till den intersektionella kritiken.⁵⁴

⁴⁷ Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989, s. 139–140.

⁴⁸ Sandgren, *Vad är rättsvetenskap?*, s. 74–75.

⁴⁹ Kleineman, *Rättsdogmatiskt metod*, s. 38.

⁵⁰ Se de los Reyes och Mulinari, *Intersektionalitet*.

⁵¹ Se Crenshaw, *Demarginalizing the intersection of race and sex*, 1989.

⁵² Se Carlson, *Critical Race Theory in a Swedish Context*; Svenaeus, *Tio år med Diskrimineringsombudsmannen*.

⁵³ Schömer i SOU 2014:34 kap. 3.

⁵⁴ Schömer, *Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen*, s. 124.

Schömer menar att vid könsdiskriminering och lönediskriminering behandlar majoriteten av de prövade målen erfarenheter från vita kvinnor där jämförelsepersonerna är vita män. Vid etnisk diskriminering, är det enligt henne, nästintill omöjligt att få bifall i käromål.⁵⁵ I en rättsfallsanalys jämför Schömer två fall av etnisk diskriminering med ett mål avseende köns- och åldersdiskriminering. I analysen kommer hon fram till att det finns en högre tolerans mot etnisk diskriminering.⁵⁶ Toleransen bidrar till etablering av fördomar och att vardagsrasism legitimeras som icke-diskriminerande handlingar.⁵⁷ Enligt Schömer påverkar minoriteters etniska tillhörighet deras trovärdighet i AD på ett ofördelaktigt sätt. En vit mans trovärdighet förstärks om han befinner sig i en auktoritetsposition.⁵⁸ Enligt Carlson, som också analyserat etniska diskrimineringsmål från AD, tillämpas inte bevisbördan utifrån dess syfte. I stället för att arbetsgivaren ska bevisa att den påstådda diskrimineringen inte har skett frias arbetsgivaren när ord står mot ord. Carlson redogör för att AD i sådana fall kommit fram till att käranden inte visat det som krävs för att bevisbördan ska övergå till arbetsgivaren, vilket är en felaktig användning av bestämmelsen.⁵⁹

Forskningsläget i EU-rätten är bredare. I en antologi undersöks övergripande frågor om hur EU-rätt och medlemsländer kan angripa diskriminering baserat på flera grunder.⁶⁰ Enligt Fehr finns det en återkommande kritik i litteraturen om att både antidiskriminering enligt EU-rätt och EKMR ger ett obalanserat rättsskydd. Flera förbättringsförslag har framförts om att intersektionalitet bör tillämpas på EU-nivå.⁶¹ Carles, Howard & Kofman menar att huvudkritiken avseende antidiskrimineringsdirektiven hänförs till den hierarki som finns mellan diskrimineringsgrunder, där kön och ras ges ett starkare skydd än religion, funktionsnedsättning och sexualitet.⁶² Flera forskare har analyserat hur medlemsländer implementerat direktiv och hur de prövar diskrimineringsmål. Återkommande slutsatser är att missgynnande till följd av intersektionell diskriminering inte har ett tillfredsställande skydd.⁶³

⁵⁵ Schömer, *Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen*, s. 123.

⁵⁶ Schömer, *Sweden, a Society of Covert Racism*, s. 840.

⁵⁷ Schömer, *Sweden, a Society of Covert Racism*, s. 847–849.

⁵⁸ Schömer, *Sweden, a Society of Covert Racism*, s. 851.

⁵⁹ Carlson, *Critical Race Theory in a Swedish Context*, s. 48 f.

⁶⁰ Se Schiek & Chege, *European Union Non-Discrimination Law*.

⁶¹ Fehr, *Intersectional Discrimination and the Underlying Assumptions in the French and German Headscarf Debates*, s.111.

⁶² Carles, Howard & Kofman, *Gendered Experiences of Racial Discrimination*, s. 237.

⁶³ Se Schiek & Lawson, *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality*.

1.7 Disposition

Uppsatsen innehåller fem kapitel vars syfte är att ge en överskådlig läsning. Det första kapitlet behandlar studiens ämne och dess syfte och frågeställningar. Vidare omfattar kapitlet en beskrivning av teori, avgränsningar, metod och material samt forskningsläget i ämnet. Delar av kapitlet syftar till att introducera läsaren till det intersektionella perspektivet av diskriminering.

Det andra kapitlet redogör för studiens rättsliga utgångspunkter i diskrimineringsrätten. Kapitlet avser att tillsammans med följande kapitel besvara frågan om i vilken utsträckning intersektionell diskriminering omfattas av diskrimineringsrätten. Kapitel tre avser också att besvara frågan om hur AD förhåller sig till multidimensionella tolkningar i mål som behandlar multipel diskriminering. Den huvudsakliga utredningen görs i detta kapitel. Kapitlets delar analyseras löpande, framför allt ur ett intersektionellt perspektiv.

I fjärde kapitlet görs en analys av den problematik som framkommit i kapitel två och tre. Avsnittet angrips ur ett såväl rättsligt som intersektionellt perspektiv. Analysen återkopplar till studiens syfte och frågeställningar. I uppsatsens avslutande och femte kapitel presenteras slutsatser och egna reflektioner.

2. Rättsliga utgångspunkter

2.1 Inledning

För att angripa intersektionell, och andra typer av multipel, diskriminering behövs en översikt av studiens rättsliga utgångspunkter. I det här avsnittet presenteras och beskrivs därför diskrimineringslagen med den EU-rätt som inverkar på den nationella rättens utformning. Ingången till de rättsliga utgångspunkterna är lagens tillämpning i arbetslivet. För att anknyta till syftet att se på hur diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning kan samverka behöver de först beskrivas självständigt. Även de diskrimineringsformer som studien avser att behandla och bevisbördan i diskrimineringsmål presenteras. Innan det, görs en summering av diskrimineringslagens bakgrund och syfte.

2.2 Diskrimineringslagens bakgrund och syfte

Sveriges första arbetsrättsliga diskrimineringslag trädde i kraft år 1979. Sammanlagt infördes fyra diskrimineringslagar innan millenniumskiftet som tillsammans reglerade diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder och sexuell läggning i arbetslivet.⁶⁴ Under 2000-talet ändrades den svenska diskrimineringsrätten i stor utsträckning, till följd av EU-rätten.⁶⁵ År 2009 slogs de tidigare diskrimineringslagarna samman.⁶⁶ Sammanslagningen motiverades av att bakomliggande mekanismer till diskriminering sker likartat oavsett vilken diskrimineringsgrund missgynnandet kopplas till.⁶⁷ Den nya lagen syftade till att stärka skyddet för mänskliga rättigheter och rättsskyddet för individer. Lagstiftningen skulle bli mer överskådlig och lättare att tillämpa.⁶⁸ Diskrimineringslagstiftningen syftar till att skydda de individer och grupper som i relation till andra har en svagare ställning. Den handlar således inte primärt om arbetstagarens förhållande till arbetsgivaren.⁶⁹

Grundläggande för diskrimineringsrätten inom EU-rätten, som utformar nationell rätt, är dess allmänna likabehandlings- och icke-diskrimineringsprinciper.⁷⁰ Principerna återfinns i både

⁶⁴ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 38–39; Prop. 2007/08:95 s. 80.

⁶⁵ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 37.

⁶⁶ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 48.

⁶⁷ Ds 2000:69 s. 18.

⁶⁸ Prop. 2007/08:95 s. 84, 476 ff.

⁶⁹ Glavå & Hansson, *Arbetsrätten*, s. 59.

⁷⁰ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 195.

primär- och sekundärrätt. EU-direktiven omfattas av ett minimikrav vilket innebär att medlemsländerna måste införliva deras bestämmelser i sin helhet eller på ett mer fördelaktigt vis.⁷¹

2.3 Diskrimineringskyddet i arbetslivet

Diskrimineringsförbudet i arbetslivet har som avsikt att omfatta alla situationer mellan en arbetsgivare och en arbetssökande eller arbetstagare, såväl i samband med anställningen som på arbetsplatsen.⁷² Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen får arbetsgivaren inte diskriminera personer som, i relation till arbetsgivaren, är arbetstagare, arbetssökande, någon som söker eller utför praktik eller någon som väntas utföra alternativt utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Av tredje stycket framgår det att den som är beslutsfattande gentemot någon i första stycket ska likställas med arbetsgivaren. Det medför att arbetsgivaren ansvarar för diskriminerande handlingar som exempelvis en arbetsgivarrepresentant utfört.⁷³

2.4 Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringsgrunderna följer av 1 kap. 1 § diskrimineringslagen och definieras sedan i huvudsak i 1 kap. 5 § diskrimineringslagen. Grunden religion eller annan trosuppfattning definieras inte.

2.4.1 Kön

Enligt 1 kap. 5 § p.1 avser *kön* att någon är kvinna eller man. Av sista stycket framgår det att transpersoner omfattas av diskrimineringsgrunden, vilket har fastställts av EU-domstolen.⁷⁴ Att både kvinnor och män omfattas innebär att grunden är könsneutral.⁷⁵ Även gravida och föräldralediga omfattas av denna diskrimineringsgrund.⁷⁶ *Recastdirektivet*, som utgör grund till den nationella bestämmelsen, syftar till att verkställa principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.⁷⁷

⁷¹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung art. 6; Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling art. 8; Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) art. 27.

⁷² Prop. 2007/08:95 s. 139.

⁷³ Prop. 2007/08:95 s. 137.

⁷⁴ C-13/94 p. 20–21.

⁷⁵ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 113.

⁷⁶ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 112.

⁷⁷ Direktiv 2006/54/EG.

2.4.2 Etnisk tillhörighet

I 1 kap. 5 § p. 3 ges ett diskrimineringskydd för nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållanden. Diskrimineringskyddet adresserar själva diskrimineringsgrunden och inte personen som utsätts. Det betyder att såväl faktisk som förmodad etnicitet omfattas. Den som utsätts behöver således inte själv anse sig tillhöra en viss etnicitet för att kunna åberopa diskrimineringsgrunden.⁷⁸ Exempelvis kan det utgöra diskriminering om en arbetsgivare väljer att inte anställa en person på grund av ett namn eller efternamn, som arbetsgivaren förknippar med ett visst etniskt ursprung, oavsett personens egentliga etniska tillhörighet⁷⁹.⁸⁰ Den som är sambo, gift eller närstående med någon med viss etnisk tillhörighet kan åberopa bestämmelsen vid missgynnanden till följd av partnerskapet.⁸¹

Även denna grund är utformad utifrån ett direktiv, närmre bestämt direktiv 2000/43/EG. Direktivets bestämmelser kräver likabehandling på grund av ras och etnicitet för alla personer inom bland annat arbetslivet. Enligt ingressen ska det ses i ljuset av främjande av jämställdhetsarbete mellan kvinnor och män. Motverkandet av dessa kombinerade grunder är önskvärt,⁸² men multipel diskriminering anges inte som en egen diskrimineringsgrund.⁸³ Samma argumentation framförs i arbetslivsdirektivets ingress.⁸⁴ Eftersom detta anges i ingressen är implementering av multipel diskriminering inget krav. I direktiven framförs ingen vägledning om hur detta kan regleras.⁸⁵

2.4.3 Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringsgrunden avser åskådningar såsom exempelvis buddism, ateism och agnosticism men inte politiska åskådningar, rasistisk övertygelse eller etiska och filosofiska värderingar.⁸⁶ Eftersom definitionen framgår av rättspraxis och vägledning ges i förarbetena gjordes en avvägning om att en legaldefinition inte behövdes.⁸⁷ Samvetsgrundade övertygelser till följd av en persons religion omfattas av grunden, vilket framgår av praxis.⁸⁸ EU-domstolen har fastställt att grunden religion eller annan trosuppfattning⁸⁹ omfattar både

⁷⁸ Se Prop. 2002/03:65 s. 91.

⁷⁹ Grunden benämns härnäst som etnicitet.

⁸⁰ SOU 1997:174 s. 171.

⁸¹ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 123; SOU 1997:174 s. 171.

⁸² Direktiv 2000/43/EG skäl 14.

⁸³ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 110.

⁸⁴ Direktiv 2000/78/EG skäl 14.

⁸⁵ Carles, Howard & Kofman, *Gendered Experiences of Racial Discrimination*, s. 236–237.

⁸⁶ Prop. 2007/08:95 s. 121–122.

⁸⁷ Prop. 2007/08:95 s. 122.

⁸⁸ AD 2017 nr 23.

⁸⁹ Grunden benämns härnäst som religion.

religiösa övertygelser och att offentligt kunna praktisera sin religion.⁹⁰ Diskrimineringsgrunden, som den ser ut idag, härstammar från *arbetslivsdirektivet*. Syftet med arbetslivsdirektivet är att motverka diskriminering i fråga om religion eller annan övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Direktivet tillämpas på alla personer inom arbetslivet.⁹¹

2.5 Diskrimineringsformer

I 1 kap. 4 § diskrimineringslagen regleras bland annat diskrimineringsformerna direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Diskrimineringsformerna återfinns i Recastdirektivet.⁹²

2.5.1 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering bygger enligt 1 kap. 4 § p.1 på att det finns ett *orsakssamband* mellan ett *missgynnande* och en diskrimineringsgrund. Ett missgynnande innebär att någon⁹³ behandlas sämre än någon annan i en *jämförbar situation*. Eftersom diskrimineringslagen avser att lika fall ska behandlas lika är en jämförelseperson viktig för att fastställa orsakssambandet mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. En komplicerande faktor är att jämförelsepersonen både kan vara faktisk eller fiktiv, trots att en faktisk sådan är fördelaktig.⁹⁴

Utifrån gällande lagtext framstår det som att det alltid måste finnas en identifierad person som missgynnats vid direkt diskriminering. I *Feryn*-målet fastställdes att det inte alltid måste finnas en sådan för att åberopa direkt diskriminering. Undantagsregeln motiverades med att arbetsgivare som offentligt uttalar sig om att personer med en viss etnicitet inte kommer anställas kan ha en avskräckande effekt på utpekade grupper. EU-domstolen betonade integrationsmålen, i direktiv 2000/43/EG, vilka skulle vara svåra att uppnå om förbudet inte skyddar mot sådana offentliga utpekanden.⁹⁵ Det går att konstatera att diskrimineringslagen inte är konform med domslutet.⁹⁶ Mål utan en identifierad skadelidande har prövats i både senare förhandsavgöranden och i AD.⁹⁷

⁹⁰ C-157/15 punkt 28.

⁹¹ Direktiv 2000/78/EG.

⁹² Direktiv 2006/54/EG art. 2.

⁹³ Den som missgynnas måste vara en fysisk person, juridiska personer omfattas inte enligt prop. 2007/08:95 s. 131.

⁹⁴ Prop. 2007/08:95 s. 100–101.

⁹⁵ C-54/07 p. 23–24.

⁹⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 252–253.

⁹⁷ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 77.

2.5.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering framgår av 1 kap. 4 § p. 2. Det anges att en förutsättning är att någon *särskilt* har *missgynnats* och att det har ett *samband* med diskrimineringsgrunderna. Den missgynnande handlingen hänför sig till ett förfaringsätt, bestämmelse eller kriterium som till synes framstår som neutralt. Ett sådant handlingssätt är tillåtet om det har ett berättigat syfte som uppnås med lämpliga och nödvändiga åtgärder. Rekvisitet jämförbar situation uppnås enbart genom en jämförelse baserad på verkliga omständigheter. En fiktiv jämförelseperson eller jämförelsegrupp är alltså inte tillräcklig. För att avgöra ett mål om indirekt diskriminering görs en *intresseavvägning* mellan kändens bevisning av missgynnandet och svarandens bevisning av det berättigade syftet. Bedömningen utgår från *proportionalitetsprincipen* vilket innebär att handlingens negativa påföljder ställs mot nödvändigheten av den neutrala åtgärden. Proportionalitetsprincipen är en princip inom EU som ursprungligen nämnts i EU-domstolen och därefter i antidiskrimineringsdirektiv.⁹⁸ Det berättigade syftet bedöms utifrån att syftet ofrånkomligen ska vara objektivt godtagbart och skyddsvärt i proportion till principen om icke-diskriminering. Finns det andra handlingsalternativ, där missgynnandet kunde kringgått anses inte förfarandet som lämpligt och nödvändigt.⁹⁹

2.5.3 Trakasserier

Trakasserier innebär, enligt 1 kap. 4 § p. 4, ett oönskat uppträdande som kränker någons värdighet på ett sätt som har samband med någon diskrimineringsgrund. Lagbestämmelsen tar sikte på såväl fysiska, verbala som icke-verbala uppträdanden.¹⁰⁰ Att kalla någon för ”blatte” är ett personangrepp som kan utgöra trakasserier utifrån etnicitet,¹⁰¹ likaså att säga ”åk hem till talibanland”.¹⁰² Missgynnandet ska ske på ett sätt som antingen skadar eller väcker obehag och som resulterar i kränkning av den utsattes värdighet. Trakasserier ska vara märkbara och tydliga eftersom bagatellartad särbehandling inte skyddas.¹⁰³ Noterbart är att den som trakasserar måste vara införstådd med att dennes uppträdande kränker någon med samband till diskrimineringsgrunderna. Det är därför viktigt att den som upplever sig trakasserad klargör det

⁹⁸ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 89–91.

⁹⁹ Prop. 2007/08:95 s. 491.

¹⁰⁰ Prop. 2007/08:95 s. 492.

¹⁰¹ SOU 2016:87 s. 530; SOU 2021:94 s. 182.

¹⁰² NJA 2014 s. 499; SOU 2021:94 s. 182.

¹⁰³ Prop. 2007/08:95 s. 493.

för den vars handlingar upplevs kränkande. Om det däremot står klart att kränkning skett faller denna upplysningsskyldighet bort.¹⁰⁴

2.5.4 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier, enligt 1 kap. 4 § p. 5, har en motsvarande innebörd som diskrimineringsformen trakasserier men med tillägg att uppträdandet innehåller sexuella anspänningar som kränker den utsattes värdighet. Sammantaget är diskrimineringsformen uppbyggd kring missgynnande, oönskat uppträdande av sexuell natur och insikt.¹⁰⁵ Innebörden av fysiska sexuella trakasserier är oönskad beröring av sexuell natur. Genom praxis framgår det att ett närmande såsom kramar och pussar i samband med att arbetsgivaren ber arbetstagaren att sätta sig i knäet är sexuella trakasserier.¹⁰⁶ Verbalt sexuella trakasserier kan till exempel vara ovälkomna inviter om sexuell samvaro. Icke-verbala handlingar utgörs av exempelvis visning av pornografiska bilder, föremål eller text som är oönskat av mottagaren.¹⁰⁷ En skillnad mot trakasserier är att sexuella trakasserier fastställas utan samband till diskrimineringsgrunderna.¹⁰⁸ Av Recastdirektivet framgår det dock att sexuella trakasserier strider mot principen om likabehandling av kvinnor och män och är könsdiskriminerande.¹⁰⁹

Förbuden trakasserier och sexuella trakasserier omfattar inte kränkningar anställda emellan, om den som utsätter inte har någon beslutsfunktion.¹¹⁰ Däremot är arbetsgivare utrednings- och åtgärdsskyldiga enligt 2 kap. 3 § diskrimineringslagen. Skyldigheten gäller när arbetsgivare mottar information om att en arbetstagare upplever sig ha blivit trakasserad eller sexuellt trakasserad av en annan arbetstagare eller praktikant i samband med arbetet. I de fall sexuella trakasserier varit grova åligger skyldigheten arbetsgivaren även om det inte skett i samband med arbetet,¹¹¹ vilket framgår av brottsbalkens bestämmelser.

2.6 Bevisbördan

Samtliga presenterade direktiv fastställer att den som anser sig blivit diskriminerad endast behöver göra det antagligt att diskriminering har skett.¹¹² Av Recastdirektivet framgår det att

¹⁰⁴ Prop. 2007/08:95 s. 493.

¹⁰⁵ Prop. 2007/08:95 s. 494.

¹⁰⁶ AD 2016 nr 38.

¹⁰⁷ Prop. 2007/08:95 s. 494.

¹⁰⁸ SOU 2021:94 s. 183.

¹⁰⁹ Direktiv 2006/54/EG skäl 6.

¹¹⁰ SOU 2021:94 s. 185 ff.

¹¹¹ AD 2005 nr 22.

¹¹² Direktiv 2000/43/EG art. 8; Direktiv 2000/78/EG art. 10; Direktiv 2006/54/EG art. 19.

nationell lag inte får förhindra en utformning som gör bevisbördan fördelaktig för käranden.¹¹³ EU-domstolens praxis är normerande för bevisbördans tillämpning.¹¹⁴ Sverige har valt att implementera bevisbördan enligt minikravet.¹¹⁵ Bevisbördan i diskrimineringsmål bestäms av 6 kap. 3 § diskrimineringslagen. Den som säger sig ha blivit diskriminerad ska visa omständigheter som gör det antagligt att diskriminering skett. Därefter övergår bevisbördan till motparten. Bevisningen prövas inte i de fall käranden inte gjort det antagligt.¹¹⁶ Lagbestämmelsen utgör ett undantag från huvudregeln i civilmål med avsikten att ge käranden bevislättnad.¹¹⁷ HD beskriver bevisregeln som en presumptionsregel.¹¹⁸ Något som även hänvisas till i propositionen till lagen.¹¹⁹ Svarandens bevisbörda i könsdiskrimineringsmål omfattas även av ett krav på saklighet. Det betyder att svaranden på ett övertygande sätt ska bevisa att skälen till handlandet inte beror på den åberopade diskrimineringsgrunden.¹²⁰ För att utläsa bevisbördan i diskrimineringsmål ska den tolkas tillsammans med aktuell diskrimineringsform.

Diskrimineringskommittén föreslog att den nationella lagbestämmelsen borde omformuleras för att tydliggöra syftet av den svårtolkade bevisbördan, något regeringen inte följde.¹²¹ Liknande förslag har framförts i tidigare förarbeten.¹²² Avsikten med en omformulering var att parter och domstolar enklare skulle kunna förstå och tillämpa regeln för att motverka den låga frekvensen av användning och redovisning av regeln i AD. I en studie gjord på uppdrag från EU-kommissionen anmärks det på hur tillämpningen sker i nationella domstolar.¹²³

¹¹³ Direktiv 2006/54/EG art. 19.2.

¹¹⁴ Prop. 2007/08:95 s. 561.

¹¹⁵ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 592–593.

¹¹⁶ Se Persson Härneskog, *Diskrimineringslag* (2008:567) 6 kap, 3 §, Karnov (JUNO) (besökt 2022-10-28).

¹¹⁷ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 593; SOU 2016:87 s. 425.

¹¹⁸ NJA 2006 s. 170.

¹¹⁹ Prop. 2007/08:95 s. 444–446, 561.

¹²⁰ AD 2005 nr 69.

¹²¹ Prop. 2007/08:95 s. 441 ff.

¹²² Se SOU 2006:22 del II s. 399.

¹²³ SOU 2016:87 s. 444 ff.

3. Multipel diskriminering av kvinnor

3.1 Inledning

Studien avser att besvara huruvida diskrimineringsrätten omfattar intersektionell diskriminering och hur AD förhåller sig till multidimensionella tolkningar i mål som behandlar multipel diskriminering. För att besvara dessa frågor behandlar följande avsnitt mål om multipel diskriminering¹²⁴ och dithörande rätt. AD:s bedömningar utgör huvudfokus i kapitlet. Identifiering av olika områden i målen utgör grund för avsnittets uppdelning. De olika områdena analyseras löpande utifrån ett intersektionellt och rättsligt perspektiv av diskriminering.

3.2 Intersektionell diskriminering vid klädpolicy

Frågor om policyer rörande kläd- och neutralitetskrav har prövats i såväl EU-domstolen som i AD. Somliga mål behandlar på olika sätt multipla grunder av diskriminering. På så sätt anknyts dessa policyer till intersektionell diskriminering. Målen rör frågan om diskriminering av muslimska kvinnor.

Det finns två rättsfall med olika utfall, som behandlar krav om att tandhygienister ska ha bara armar vid patientmöten ur smittskyddssynpunkt. Kärandesidan i fallen menade att kravet särskilt missgynnade muslimska kvinnor som på grund av sin religiösa tro ville täcka sina armar. Endast religion åberopades.¹²⁵ I det ena målet fastställde AD att kvinnan inte hade utsatts för indirekt diskriminering när arbetsgivaren infört ett förbud mot användning av engångsarmar med hänvisning till Socialstyrelsens föreskrifter. AD ansåg att arbetsgivarens klädkrav både var lämpligt och nödvändigt för patientsäkerheten. Enligt AD var förbudet proportionerligt eftersom patientsäkerhet väger tyngre än religionsfrihet.¹²⁶ I det andra målet uttalade smittspridningsexperter att engångsarmar utgör en minimal risk för patientsäkerheten. Tingsrätten ansåg därför att ett sådant förbud inte motsvarade Socialstyrelsens krav och indirekt diskriminering förelåg.¹²⁷ Resultatet av AD:s intresseavvägning leder, till skillnad från

¹²⁴ Bedömningen i AD 2003 nr 63, AD 2006 nr 96, AD 2009 nr 11, AD 2010 nr 21 och AD 2011 nr 13 görs utifrån upphävd lagstiftning.

¹²⁵ AD 2017 nr 65; TR T-3905/15.

¹²⁶ AD 2017 nr 65.

¹²⁷ TR T-3905/15.

tingsrättens, till att dessa muslimska kvinnor måste handla i strid med sin tro för att få tillträde till vissa arbeten.

I EU-domstolen begärdes förhandsavgörande i tre mål avseende om neutralitetspolicys, med förbud mot synliga religiösa symboler på arbetsplatsen, utgjorde diskriminering. Samtliga mål berörde kvinnors muslimska huvuddukar. I *Achbita*-målet fastställdes att en neutralitetspolicy kan utgöra indirekt diskriminering. Enligt EU-domstolen är det för arbetsgivare berättigat att vilja uppvisa neutralitet inför kunder. Tillämpningen av neutralitetspolicys ska däremot ske identiskt mot alla arbetstagare.¹²⁸ I *Bouagnaoui*-målet menade den franska domstolen att diskrimineringsfrågan borde hänföras till grunderna religion och kön, men endast religion åberopades. Om ett neutralitetsförbud baseras på kunders önskemål, och inte på en intern policy, utgör förbudet enligt domstolen direkt diskriminering.¹²⁹ I *WABE*-målet uppmärksammades att förbudet särskilt riskerade att missgynna muslimska kvinnor med ett icke-nationellt etniskt ursprung. EU-domstolen bekräftade att det nästintill uteslutande är kvinnor som till följd av sin muslimska tro bär huvudduk. Trots att Tyskland åberopade grunderna kön och religion prövades endast religion eftersom något direktiv om kön inte hade åberopats. EU-domstolen konstaterade att arbetsgivaren behöver styrka att verksamheten påverkas negativt i avsaknad av ett förbud.¹³⁰ I *Parris*-målet, där andra grunder åberopades, fastställde EU-domstolen att en förutsättning för multipel diskriminering är att de enskilda grunderna ska utgöra diskriminering oberoende av varandra.¹³¹

De tre målen visar på att dessa krav *kan* utgöra både indirekt och direkt diskriminering beroende på omständigheter i enskilda fall. Ytterligare framförs en viss förståelse om grundernas samverkan vid förbud av huvudduk. Enligt Svenaeus visar förhandsavgörandena sannolikt en tredimensionell diskriminering, avseende kön, religion och etnicitet. Det baseras på att det i dessa fall är muslimska kvinnor som bär huvudduk och att missgynnandena är anknutet till deras etnicitet.¹³² Detta behöver läsas utifrån en västerländsk kontext, där bärande av huvudduk inte är normaliserat och främst bärs av kvinnor med etnisk minoritetsbakgrund.

¹²⁸ C-157/15 se särskilt p. 38, 44.

¹²⁹ C-188/15 se särskilt p. 32–43; C-188/15, *Förslag till avgörande*, p. 30.

¹³⁰ C-804/18 se särskilt p. 30, 59, 70.

¹³¹ C-443/15 p. 80.

¹³² Svenaeus, *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*, s. 100–101.

I AD har frågan om klädkrav tagits upp i två diskrimineringsmål avseende multipla grunder. Frågan kunde inte utredas eftersom lagen inte var tillämplig. Det första, *AD 2003 nr 63*, behandlade huruvida en arbetsgivare hade diskriminerat en kvinna utifrån kön och etnicitet, genom ett avbrutet anställningsförfarande och uttalande om hennes klädsel. Kvinnan hade fått en mötestid med en potentiell arbetsgivare efter ett telefonsamtal dagen innan. Under telefonsamtalet framkom det inte att kvinnan var muslim och bar huvudduk. När kvinnan anlände till mötesplatsen kritiserade arbetsgivaren hennes muslimska klädsel och anförde bland annat att kunder kunde reagera negativt. Arbetsgivaren poängterade att hon inte hade något emot olika religiösa eller etniska tillhörigheter. Bolaget hade en neutral klädpolicy men det var tvistigt om arbetsgivaren hade hänvisat till den under mötet med sökanden. Kort innan hade arbetsgivaren tillsatt tjänsten, vilket kvinnan inte informerats om. AD kom fram till att den eventuella diskrimineringen inte skett inom ett anställningsförhållande eftersom anställningen redan tillsattes innan mötet. Enligt AD:s mening är arbetsgivare inte skyldiga att meddela alla sökanden när en anställning tillsätts. Eftersom kvinnans etnicitet och bärande av huvudduk inte nämdes under telefonsamtalet hade det eventuella missgynnandet skett efter att anställningsprocessen avslutats. AD prövande därför inte frågan om diskriminering.¹³³

I det andra fallet, *AD 2011 nr 19*, hade en muslimsk kvinnlig elev med huvudduk sökt sommarpraktik på en frisörsalong kombinerat med café. Tvisten rör frågan om det förelåg indirekt diskriminering och trakasserier utifrån grunderna kön och religion. Yrkandet riktades mot en arbetsgivare som ansvarade för båda verksamheterna på arbetsplatsen. Mötet om en eventuell praktikplats delegerades till en person som hyrde frisörstol på salongen. Arbetsgivaren som ansvarade för caféet och frisörsalongen närvarade inte. Käranden åberopade att trakasserierna bestod av att eleven blivit ifrågasatt om sin huvudduk med anledning av att den stred mot verksamhetens klädpolicy som innebar att en person varken får ha för mycket eller för lite kläder på sig. Eleven fick även höra att personer som arbetar på frisörsalongen måste se snygga ut och att hon var välkommen tillbaka om hon tog av sig huvudduken. Enligt käranden missgynnas indirekt muslimska kvinnor av ett sådant klädkrav. Svaranden åberopade att någon klädpolicy inte fanns och att målet riktats till fel motpart. Enligt svaranden hade någon fullmakt inte utfärdats till den som hyrt stol, som var egenföretagare och inte arbetstagare. Käranden menade att personen som höll intervjun var att likställa med arbetsgivaren. Enligt

¹³³ AD 2003 nr 63.

AD:s mening bevisade kändanden inte att personen haft rätt att agera som arbetsgivare varpå käromålet avslogs utan att diskrimineringsfrågan utreddes.¹³⁴

Om diskrimineringsfrågan hade utretts i det andra fallet skulle det ur ett intersektionellt perspektiv behöva baseras på att hon var kvinna och muslim. På arbetsplatsen fanns det kvinnor, varav en var muslim och intervjuade sökanden. Sökanden välkomnades tillbaka förutsatt att hon tog av sig sin huvudduk vilket framhäver huvuddukens centralitet i missgynnandet. Det kan antas att andra kvinnor, religiösa som icke-religiösa, inte hade diskriminerats i en motsvarande situation förutsatt att de inte bar huvudduk. Även män kan utsättas för den här typen av missgynnanden. I ett fall hade en arbetstagarer blivit omplacerad efter att han vägrat ta av sig sin turban. Målet rörde endast frågan om arbetsgivaren hade haft godtagbara skäl för omplacering. Omplaceringen aktualiserades först när mannen valde att bära turban.¹³⁵ Utifrån ett intersektionellt perspektiv går det att argumentera för att arbetstagarer missgynnats just för att han var en *sikhisk man med turban*.

I målen *AD 2003 nr 63* och *AD 2011 nr 19* åberopades olika grunder, trots att de skadelidande kan ha missgynnats på samma grunder. Genom att endast åberopa grunden etnicitet och inte religion förbises att bärande av huvudduk är en religiös, och inte etnisk, symbol. Omständigheter i det första fallet visar dock på att etnicitet kan ha haft viss påverkan till missgynnandet. Det andra rättsfallet behandlar förvisso grunden religion, men för att synliggöra intersektionell diskriminering skulle frågan i både målen varit om sökanden utsatts för diskriminering utifrån att de var *muslimska kvinnor med huvuddukar*. Det här gäller inte bara för dessa två fall, utan en liknande argumentation är alltid nödvändig vid intresseavvägningen mellan muslimska kvinnors klädsel och nödvändigheten av arbetsgivares eventuella klädpolicy.

3.3 Intersektionell diskriminering vid bedömning av meriter

Enligt arbetsgivarens § 32-befogenheter får de fritt leda och fördela arbetet, besluta om vem som ska anställas eller sägas upp samt ta beslut avseende verksamheten. Befogenheten inskränks bland annat av saklighetskravet och diskrimineringsrätten.¹³⁶ Vid avgörande om

¹³⁴ AD 2011 nr 19.

¹³⁵ AD 1986 nr 11.

¹³⁶ Glavå & Hansson, *Arbetsrätten*, s. 48–51.

anställningsbeslut varit diskriminerande kan en bedömning av meriter göras mellan den som antagits och den som anser sig blivit diskriminerad genom anställningsbeslutet.¹³⁷

Både etnisk - och könsdiskriminering har lyfts som potentiella problem vid anställningsbeslut. I två mål bedömdes inte könsdiskriminering föreligga med anledning av att männen som anställdes ansågs vara betydligt bättre personligt lämpade för tjänsterna.¹³⁸ I ett annat fall gjorde käranden det antagligt att båda sökanden hade likvärdiga meriter men eftersom svaranden visade att godtagbara skäl förelåg utgjorde det inte diskriminering.¹³⁹ AD har i ett fall fastställt att längdkrav kan utgöra indirekt könsdiskriminering. Bakgrunden till det var att en kvinna bortsorterades i ett ansökningsförfarande eftersom hon var kortare än arbetsgivarens uppsatta längdkrav. Enligt AD:s bedömning är det främst kvinnor som missgynnas av ett sådant krav.¹⁴⁰ Gällande etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser framgår det, i förarbeten, att diskrimineringen kan ske genom flera exkluderande mekanismer som är svåra att förhindra genom lagstiftning. Dessa mekanismer baseras bland annat på negativa stereotyper som inte alltid uppfattas av arbetsgivaren själv.¹⁴¹ Det går att konstatera att det finns en risk för både kvinnor och etniska minoriteter att utsättas för missgynnanden vid anställningsförfaranden.

Frågor om meriter har även tagits upp i mål om multipel diskriminering. I ett fall, *AD 2006 nr 96*, utreddes huruvida en kvinna från Bosnien blivit diskriminerad utifrån grunderna kön och etnicitet vid en internrekrytering inom Kriminalvården. Den statliga arbetsgivaren anställde en etniskt svensk man i stället för kvinnan. Det fanns tre likadana tjänster och samtliga tilldelades etniskt svenska män. I utredningen användes en av männen som jämförelseperson. Både kvinnan och mannen arbetade redan inom Kriminalvården med ungefär lika lång anställningstid. Mannen hade inom Kriminalvården tilldelats fler utbildningar och vikariat än kvinnan, trots att även hon varit aktuell för vissa. Utredningen baserades på de sökandens meriter, ställda mot varandra. Båda två bedömdes ha likvärdig utbildningsnivå utanför Kriminalvården. Genom psykologtester framkom det att båda var personligt lämpade för tjänsten. AD påpekade dock att anställningsintervjuer är av stor vikt vid bedömning av personlig lämplighet, där mannen fick bättre omdöme.

¹³⁷ Se nedan presenterade rättsfall.

¹³⁸ AD 2004 nr 44; AD 2006 nr 126.

¹³⁹ AD 2005 nr 69.

¹⁴⁰ AD 2005 nr 87.

¹⁴¹ Se SOU 2005:56 kap. 6.

Enligt AD kan kvinnan ha utsatts för ett diskriminerande arbetsledningsbeslut på grund av kön eller etnicitet vid tillsättning av vikariatet, eftersom hon var likvärdigt meriterad med mannen. Domstolen bortsåg från det eftersom käranden endast åberopat det som ett *led* i ett diskriminerande anställningsbeslut. Gällande utbildningen som endast mannen fick genomföra konstaterades att han vid ett tillfälle uppfyllde dess krav genom erfarenheten av vikariatet. Ett annat utbildningstillfälle som kvinnan skulle genomgå lades ner. Båda sökanden hade tillräckliga kvalifikationer men mannen bedömdes ha bättre erfarenheter för tjänsten. AD avslog därför talan. Domstolen anförde att käranden inte hade gjort det antagligt att diskriminering skett.¹⁴²

Tilldelningen av vikariatet ledde till att mannen blev meriterad till en av utbildningarna. Det gav alltså negativa effekter för kvinnan som inte bedömdes vara diskriminerande. Gällande konsekvensen, att kvinnan blev mindre meriterad, kan det spekuleras kring om tilldelningen ändå inte utgjorde ett led i ett diskriminerande anställningsbeslut. I det här fallet fanns det inte tillräckligt med information för att bedöma om missgynnandet har skett utifrån kön, etnicitet eller för att sökanden är en *bosnisk kvinna*.

AD talade om att beslutet kunde vara diskriminering på grund av kön *eller* etnicitet. Genom formuleringen visade AD att de bortsåg från den eventuella multidimensionella faktorn. En omständighet som hade gjort det enklare att bedöma om intersektionell diskriminering skett är om någon av sökanden inte hade haft en svensk etnicitet och varit kvinna, alternativt vardera.

I ett annat fall, *AD 2009 nr 11*, hade en kvinnlig arbetsökande med tjeckiskt ursprung besökt en arbetsplats vid två tillfällen för att ställa frågor om en potentiell anställning som biluthyrare. Kvinnan lämnade vid sitt andra besök ett visitkort och sökte därefter tjänsten. Tvisten rör frågan om kvinnan utsattes för diskriminering utifrån sin etnicitet, ålder och sitt kön när hon varken kallades till anställningsintervju eller fick tjänsten. Enligt käranden hade kvinnan goda meriter för tjänsten. I arbetsannonsen framgick det att sökanden skulle tala perfekt svenska. Av sex intervjupersoner var samtliga etniskt svenska, födda på 1980-talet och fem var män. Att majoriteten var män motiverade arbetsgivaren med att arbetet i sig var ”tungt och skitigt”. Enligt käranden tydde det på att arbetsgivaren haft en önskan om att anställa en man. Kvinnans ansökning sorterades bort för att den var ofullständig, enligt svaranden. AD bedömde att det är

¹⁴² AD 2006 nr 96.

rimligt att sortera bort ofullständiga ansökningar och att hon därför inte befann sig i en jämförbar situation. Med anledning av det prövades inte diskrimineringsfrågan och käromålet avslogs. Utredningen nådde inte till den punkten där meriterna skulle jämföras på grund av de andra omständigheterna. I de fall en meritbedömning hade gjorts menade AD att en komplicerande faktor hade varit att kvinnan lämnade oriktiga uppgifter om sina meriter.¹⁴³

En analys av fallet hade förenklats om diskrimineringsfrågan hade utretts. Om så var fallet hade det, utifrån ett intersektionellt perspektiv, varit frågan om diskriminering skett på grund av att sökanden var en *äldre tjeckisk kvinna*. En sådan tolkning motiveras av att de valda intervjupersonerna var betydligt yngre, etniskt svenska, majoriteten män och att svaranden indirekt sagt att en man borde anställas. De åberopade diskrimineringsgrunderna kan ha haft en förstärkande effekt på varandra vilket gör att grunderna inte kan förstås skilda från varandra. Att arbetsgivaren avsåg att anställa någon men perfekt svenska riskerar att missgynna personer på grund av deras faktiska eller förmodade etniska ursprung.

Diskriminering med samband till etnicitet kan exempelvis handla om språkkunskaper eller modersmål. Enligt AD kan höga språkkrav utgöra indirekt diskriminering utifrån etnicitet om kravet inte har ett sakligt och berättigat syfte. En arbetsgivare fälldes för etnisk diskriminering efter att ha brutit ett anställningsförfarande på grund av den sökandes accent. Kravet var inte sakligt motiverat eftersom den sökandes svenskunskaper ansågs tillräckligt bra för anställningen.¹⁴⁴ Om ett krav däremot hänförs till att sökanden ska ha ett visst modersmål är det möjligt att i stället åberopa direkt diskriminering.¹⁴⁵ I förarbetena framförs att det finns en större acceptans bland arbetsgivare om en sökande har en engelsk, norsk eller tysk accent än en somalisk, arabisk eller turkisk accent.¹⁴⁶

Sammantaget går det att notera att kvinnor med etnisk minoritetsbakgrund riskerar att missgynnas på grund av kön *eller* etnicitet. Utöver det kan de utsättas för intersektionell diskriminering, när grunderna kön och etnicitet samverkar. Vid språkkrav ökas denna risk för de kvinnor som dessutom inte uppfyller arbetsgivares önskemål. Arbetsgivarens bedömning av personlig lämplighet kan ses som en sista utväg från att fällas för diskriminering. Det stora utrymme som arbetsgivare ges om att fatta beslut baserat på sin subjektiva bedömning av

¹⁴³ AD 2009 nr 11.

¹⁴⁴ AD 2002 nr 128.

¹⁴⁵ Fransson & Stüber, *Diskrimineringslagen*, s. 122.

¹⁴⁶ SOU 2005:56 s. 281.

intervjuer, *kan* gynna både individer på grund av kön, etnicitet eller en kombination av dessa utifrån arbetsgivares preferenser. Det förstärker ytterligare behovet av en intersektionell tolkning vid bedömning av eventuella diskriminerande anställningsbeslut och att AD tillämpar bevisbördan enligt EU:s tolkning.

3.4 Trakasserier av intersektionell karaktär

Multipel diskriminering i form av trakasserier har utretts i två AD-domar. Noterbart är att den som utsätts för ett uppträdande avgör om det är oönskat och därmed kan utgöra trakasserier.¹⁴⁷

I *AD 2010 nr 21* hade två muslimska kvinnor under cirka två månaders tid en timanställning hos en arbetsgivare. Kvinnorna valde att lämna sina anställningar efter upplevelser av trakasserier, främst från arbetsledaren, på grund av deras kön och religion. Kränkningarna bestod av hånfulla frågor och påståenden om islam och muslimskt levnadssätt, exempelvis gällande högtiden ramadan och varför kvinnorna bar huvudduk. När arbetsledaren råkat se kvinnorna utan huvudduk benämndes det, enligt kvinnorna, på ett hånfullt sätt. Arbetsledaren frågade varför arabiska män dödar otrogna kvinnor och om ena kvinnan får arbeta kvällspass för sin arabiska man. Kommentarer fälldes om att muslimer är dumma i huvudet som fastar och att muslimska kvinnor är mycket håriga. Arbetsledaren har även uppmanat kvinnorna att smaka på fläsk och benämnt det som ”halalgris”. Avgörande för beslutet om att frånga sina anställningar var när arbetsledaren villkorat en framtida tillsvidareanställning mot att kvinnorna tog av sig huvuddukarna.

Flera av de påstådda samtalsämnena ska enligt arbetsledaren ha ägt rum, men inte på det sätt som påståtts av kändesidan. Enligt AD:s mening framkom det inte att arbetsledaren förstått att kvinnorna upplevt sig trakasserade. Vidare menade AD att kändesidans påståenden inte fått stöd i utredningen. Gällande de villkorade tillsvidareanställningarna gjorde AD bedömningen att det inte fanns något som talade för att kvinnornas uppgifter var mer trovärdiga än arbetsledarens. AD ogillade käromålet eftersom kvinnorna inte gjort klart för arbetsledaren att diskussionerna om islam och muslimskt levnadssätt var kränkande och att arbetsledaren inte förväntades ha förstått det. AD medgav att uttrycket ”halalgris” kan uppfattas som förlöjligande men att det inte utgjorde trakasserier.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Prop. 2007/08:95 s. 493; se även AD 2013 nr 29.

¹⁴⁸ AD 2010 nr 21.

Ur ett intersektionellt perspektiv uppstod flera missgynnanden, med olika kombinationer av grunder. Ibland trakasserades kvinnorna för att de var muslimer, ibland för att de var *muslimska kvinnor* och vid något tillfälle på grund av att de var muslimska kvinnor med en viss etnicitet. Trakasserier som sker enbart i samband med grunden religion exemplifieras när kvinnorna ombes äta ”halalgris”. Att däremot be kvinnorna ta av sig huvuddukarna har samband med att de var *muslimska kvinnor med huvudduk*. Frågan om varför arabiska män dödar otrogna kvinnor kan utredas utifrån grunderna kön och etnicitet.¹⁴⁹ Detsamma gäller frågan om den ena kvinnans arabiska man kontrollerade hennes arbetstider. Kommentaren om muslimska kvinnors kroppsbehåring kan förstås utifrån grunderna kön, etnicitet och religion. I uttrycket framhävs kraftig behåring på kvinnor som normbrytande och i sammanhanget anknutet till kvinnornas muslimska tro. Även om etnicitet inte framgår av uttrycket är det antagligt att arbetsledaren var medveten om att kroppsbehåring inte påverkas av religiösa övertygelser, utan mer troligt bland annat beror på etnicitet.

Enligt förarbetena är det ibland komplicerat att avgöra om en diskrimineringsfråga, oavsett diskrimineringsform, ska bedömas på etnisk eller religiös grund. Svårigheten hänförs till att traditionella och kulturella uttryck likväl kan anknytas till etnisk som religiös tillhörighet. Då grunderna till viss del kompletterar varandra och tillsammans täcker ett stort diskrimineringsområde anses det vara oväsentligt vilken av grunderna som åberopas.¹⁵⁰

I *AD 2010 nr 21*, omformulerar AD en benämning av ”arabiska män” till ”muslimska män”. Enligt förarbetena går det som nämnt att byta ut grunderna men det kan diskuteras om domstolar bör skriva om innehållet av en parts talan. Ur ett intersektionellt perspektiv blir det problematiskt. Det är tydligt att uttalandet hänfördes till grunden etnicitet. Enligt förarbetenas lydelse är avsikten inte att kunna byta ut grunderna när det framgår vilken grund som är aktuell. Om en religiös tillhörighet däremot samverkar och förstärker effekten av den etniska diskrimineringen ska detta angripas intersektionellt. Som tidigare anfört åberopades inte grunden etnicitet i det specifika fallet.

Ett annat fall, *AD 2011 nr 13*, rörde två kvinnor med ursprung från Bosnien och forna Sovjetunionen som var kommunanställda inom socialpsykiatri. Tvisten behandlade huruvida

¹⁴⁹ Grunden etnisk tillhörighet åberopades inte.

¹⁵⁰ Prop. 2007/08:95 s. 122.

deras enhetschef¹⁵¹ trakasserat arbetstagarna på grund av kön och etnicitet.¹⁵² Trakasserierna bestod av att enhetschefen återkommande benämnt kvinnorna som ”öststatsflickorna” och liknande till deras kollegor. Kvinnorna ansåg benämningarna som kränkande och bad enhetschefen att använda deras tilltalsnamn men besvarades endast med hånskratt. Käranden lyfte att uttrycket öststatsflickor associeras med prostituerade kvinnor. Enhetschefen motsatte sig käromålet men medgav att han återkommande sagt ”damerna från öst”. Enligt AD bevisades det inte att enhetschefen tilltalat kvinnorna nedlåtande inför kollegorna och diskrimineringsfrågan prövades därför inte. Enligt AD:s mening anses det inte vara kränkande att benämna någon som flicka, kvinna, dam eller påtala att någon kommer från ett öststatsland. En eventuell kränkning avgörs på *hur* det sägs.¹⁵³

Ett berättigat syfte till AD:s förtydligande kan vara att benämningar av någons kön eller etniska ursprung inte nödvändigtvis är kränkande. Bristen i förtydligandet är att AD undgår att uttala sig om sammanvävda benämningar. Ur ett intersektionellt perspektiv är särskiljandet problematiskt eftersom enhetschefen alltid uttryckte kvinnornas könstillhörighet och etniska ursprung i kombination. En sådan tolkning, som inte tydliggör att grunderna kan samverka och förstärka varandra, döljer effekten av missgynnandet. För att rama in den intersektionella diskrimineringen borde frågan i stället varit om trakasserier skett för att de skadelidande var *kvinnor från Östeuropa*.

Rättsfallet prövade även frågan om den ena kvinnan trakasserats av enhetschefen genom direkta kommentarer som haft ett samband med hennes etnicitet och kön. Enligt kvinnans vittnesmål sa enhetschefen uttryck som involverat ”öststatsflicka” eller närliggande benämningar. Kvinnan bad enhetschefen använda hennes tilltalsnamn vid samtliga tillfällen. Vid ett av tillfällena samtalande kvinnan med enhetschefen efter att hon blivit misshandlad av en brukare. Enhetschefen hade då sagt följande; ”Jag gjorde ingen polisanmälan och inga åtgärder. Jag ville se hur länge chocken varade. Ni flickor från öst brukar tåla mycket”. AD bedömde kvinnans vittnesmål som trovärdigt, vilket förstärktes av att enhetschefen inte bemött alla delar av vittnesmålet. AD konstaterade att kvinnan utsatts för trakasserier, vilket hon klargjort som oönskat, men endast på grund av etnicitet. Att trakasserierna inte utgjort könsdiskriminering hänfördes till att kärandesidan inte styrkt att användningen av benämningen ”öststatsflicka”

¹⁵¹ Enhetschefen var mellan 2004–2006 arbetsledare och fram till 2008 enhetschef på boendet.

¹⁵² Se AD 2011 nr 13 för de delar av domen som behandlar sexuella trakasserier och repressalier.

¹⁵³ AD 2011 nr 13.

syftat till prostituerade. AD medgav att benämningen i vissa sammanhang har en sådan koppling.¹⁵⁴

Benämningen ”öststatsflicka” anspelar på att arbetstagaren var en *forn-sovjetisk kvinna* och grunderna ska, utifrån ett intersektionellt perspektiv, förstås som icke-delbara för att synliggöra diskrimineringen i frågan. Att enhetschefen inte vidtog åtgärder efter misshandeln med hänvisning till att öststatsflickor brukar tåla mycket, exemplifierar en föreställning om att kvinnliga östeuropéer har en högre tolerans mot våld än andra personer. För att vara fråga om etnisk diskriminering skulle benämningen enbart anspelat sig på *människor* från Östeuropa. Utfallet i målet visar hur en separerad tolkning av multipla grunder kan osynliggöra den multidimensionella diskrimineringen. Det möjliggör att subtila, men för skadelidande kännbara, trakasserier legitimeras som icke-diskriminerande.

Båda rättsfallen visar att AD behandlar trakasserier på grund av multipla grunder på ett sätt som osynliggör den här typen av missgynnanden för såväl religiösa kvinnor som kvinnor med etnisk minoritetsbakgrund. En intersektionell behandling av liknande fall är därför nödvändig om diskrimineringskyddet ska kunna omfatta kvinnor som utsätts för intersektionell diskriminering.

3.5 Andra former av multipel diskriminering

Som tidigare anført i uppsatsens första avsnitt kan olika tolkningar av multipel diskriminering göras. Vilken tolkning som görs är bundet till hur de olika diskrimineringsgrunderna samverkar med varandra varpå det inte alltid går att göra en intersektionell tolkning av multipel diskriminering.

AD 2017 nr 61 utgör ett sådant fall. Fallet behandlade en överklagad dom från tingsrätten där en kvinnlig personlig assistent med ursprung från Tjetjenien under arbetet utsatts för trakasserier på grund av sin etnicitet samt sexuella trakasserier. Kränkningarna utfördes av sambon till assistentens brukare och utgjordes av nedsättande uttryck kring bland annat assistentens etniska bakgrund. De sexuella trakasserierna bestod av kvinnoförtryckande språk och att sambon tagit på hennes kropp. Trots tydliga markeringar fortsatte sambon. Det var stridigt huruvida arbetsgivaren var utrednings- och åtgärdsskyldig. AD konstaterade att

¹⁵⁴ AD 2011 nr 13.

arbetsgivaren inte var utredningsskyldig eftersom sambon inte var att likställa med en arbetstagare. Käranden åberopade att utredningsskyldigheten skulle utredas utifrån bestämmelser i EU-rätten som enligt AD saknade relevans. Käromålet ogillades.¹⁵⁵

AD menar att arbetsgivaren inte är utredningsskyldig gentemot tredje man vilket överensstämmer med förarbetenas mening.¹⁵⁶ Enligt EU-kommissionen är en sådan reglering en misstolkning av hur likabehandlingsdirektivet ska implementeras.¹⁵⁷ AD har dömt på ett liknande sätt i andra rättsfall som behandlat diskriminering utförd av tredje man.¹⁵⁸ Arbetsgivare är dock ansvariga i de fall ett rekryteringsföretag, som blivit anlitat, utför diskriminerande handlingar mot sökanden.¹⁵⁹ Enligt rättspraxis kan det i vissa fall göras en extensiv tolkning för att likställa en arbetstagare med arbetsgivaren.¹⁶⁰ Utifrån EU-rättens tolkning skulle den multipla diskrimineringen i AD 2017 nr 61 egentligen ha utretts. Den felaktiga implementeringen medför ett kryphål i svensk lagstiftning som begränsar skyddet av såväl endimensionell som multidimensionell diskriminering, utförd av tredje man.

Målet exemplifierar även behovet av en adderande tolkning i fall som detta. Könsdiskrimineringen, som de sexuella trakasserierna utgör, är skilda från den etniska diskrimineringen eftersom missgynnanden sker i olika situationer. Grunderna kan därför inte tolkas intersektionellt. Med det menas att grunderna inte förstärker varandra utan enbart utgör separata led av diskriminering. Även rättsfall som presenterats i avsnitt 3.4 kan delvis angripas genom en adderande tolkning. Angående AD 2010 nr 21 nämndes det tidigare att diskrimineringen hade skett utifrån olika kombinationer av grunder. I AD 2011 nr 13 utreddes, förutom det redan nämnda, även frågan om sexuella trakasserier. Ur ett intersektionellt perspektiv skulle diskrimineringen i målet behöva delas upp. De sexuella trakasserierna skulle behöva utredas separat. Det innebär att den multipla diskrimineringen i målet behöver tolkas dels adderande, dels intersektionellt. Med det sagt är intersektionell diskriminering inte ensam tillräcklig för att angripa olika diskrimineringsprocesser av multipel form.

Om det i målet AD 2006 nr 96, som presenterades i avsnitt 3.3, var ett multidimensionellt missgynnande kvarstår frågan om det ska tolkas intersektionellt eller ackumulerande.

¹⁵⁵ AD 2017 nr 61.

¹⁵⁶ SOU 2021:94 s. 24.

¹⁵⁷ COM (2009) 409 final s. 4.

¹⁵⁸ Se AD 2007 nr 16; AD 2007 nr 45.

¹⁵⁹ Prop. 1997/98:177 s. 32.

¹⁶⁰ Se AD 2016 nr 56.

Missgynlandet hade kunnat baseras på att grunderna kön och etnicitet förstärkte varandra men frågan är om grunderna är delbara eller inte. Vid intersektionell diskriminering går det inte att bortse från grundernas samverkan. Är det däremot ackumulerande diskriminering är kombinationen av grunder i sig inte avgörande trots att grunderna förstärker varandra. Det behöver därför fastställas om missgynlandet hade kunnat ske till följd av en grund eftersom ackumulerande diskriminering innebär att missgynlandet även skulle ha uppstått till följd av en grund, om än på ett annat sätt. Med detta sagt ska det här noteras att informationen i fallet inte leder till ett klarläggande om vilken sorts diskriminering som eventuellt uppstått.

4. Analys

4.1 Inledning

För att återkoppla till studiens syfte och frågeställningar görs en analys utifrån de problem som identifierats i rätten. Analysen är uppdelad i två avsnitt. För att behandla frågan om intersektionell diskriminering behöver frågor om diskrimineringsrätten först analyseras. Således utgörs kapitlets första avsnitt av *diskrimineringsrätten* följt av *intersektionell diskriminering*. Ett intersektionellt perspektiv appliceras genomgående i båda avsnitten. Det finns en problematik i hur AD och EU-domstolen tolkar diskriminering som skett på flera grunder. Dessutom har problem identifierats i diskrimineringsrätten, exempelvis hur den nationella rätten överensstämmer med EU-rätt, vilket inledningsvis kommer att analyseras. Avslutande görs en sammanfattande överblick av analysen.

4.2 Diskrimineringsrätten

Diskrimineringsrätten påverkas, som tidigare nämnts, till stor del av EU-rätten. Källor som behandlats i studien antyder på att den nationella rätten inte alltid är konform med EU-rätten. Exempelvis avseende icke-identifierade skadelidande vid direkt diskriminering, arbetsgivares utredningsskyldighet gentemot tredje man och bevisbördan. Utöver det kommer en diskussion föras om att grunden religion behöver definieras i lag.

Diskrimineringslagen skyddar enbart identifierade skadelidande vid direkt diskriminering, något som enligt EU-domstolen inte alltid är nödvändigt. AD har däremot anpassat sig efter domstolen genom att pröva saken. *Feryn*-målet, som först tog upp frågan, ger etniska grupper ett preventivt skydd. Det är antagligt att målets utfall även kan skydda andra grupper från liknande offentliga uttalanden, av både endimensionell och multidimensionell karaktär. Om en arbetsgivare exempelvis skulle uttryckt sig offentligt om att muslimska kvinnor med huvudduk inte kommer anställas skulle det i så fall varit olovligt. Däremot är frågan hur EU-domstolen skulle behandla ett sådant fall om arbetsgivaren dessutom ansågs ha en godtagbar neutralitetspolicy.

Enligt nationell rätt är arbetsgivare inte utredningsskyldiga gentemot tredje man, vilket inte överensstämmer med EU-kommissionens mening. All diskriminering som sker i arbetslivet omfattas således inte av diskrimineringslagen. För att ge ett allomfattande skydd är det

nödvändigt att den diskriminering som sker i anknytning till arbetslivet täcks av lagen. En sådan utformning av lagen hade bidragit till att rättstillämpningen blivit mer förutsägbar och att fler skyddas. Det går i förhållande till det som nu sagts inte att undvika en diskussion om arbetsgivare kan åläggas ansvar för alla medarbetares och andra personers handlande. Här behöver därför individens skyddsvärde ställas mot vad arbetsgivaren rimligen kan stå till svars för.

Rättspraxis påverkas av att bevisbördan varken tolkas eller tillämpas enligt Recastdirektivets bestämmelser, vilket motiverar en omdefiniering av det som anförts i förarbetena. Precis som Carlson redogör för i etniska diskrimineringsmål, placeras bevisbördan felaktigt i mål som behandlar kön kombinerat med antingen etnicitet eller religion. Det läggs ett stort ansvar på kärandesidan att bevisa att diskriminering skett när ord står mot ord. I mål om trakasserier och sexuella trakasserier krävs det ofta endast att arbetsgivare motsätter sig käromålet för att diskriminering ska avfärdas. För att uppnå en ändamålsenlig tolkning kan det därför vara fördelaktigt att tydliggöra lagen för att möjliggöra att bestämmelsen tillämpas enligt dess syfte. AD:s sätt att bortse från intersektionella tolkningar av diskriminering aktualiserar ytterligare en problematik med anknytning till bevisbördan. I de fall grunder inte självständigt förklarar ett missgynnande, som därför enbart kan beskrivas i relation till varandra, omöjliggör AD för parter att göra diskriminering antaglig.

Till skillnad från kön och etnicitet definieras inte diskrimineringsgrunden religion i lagen. Det är problematiskt dels för att det ger sken av att religionsbaserade missgynnanden är mindre skyddsvärda, dels för att den komplexa relationen till grunden etnicitet inte synliggörs. Att det dessutom i förarbetena anses vara oväsentligt vilken av grunderna, etnicitet och religion, som åberopas visar att diskrimineringsgrunder är avsedda att åberopas enskilt. Rättsfallen i studien framhäver ett behov av ett förtydligande för hur och när grunderna ska tolkas skilda från varandra och när de ska tolkas tillsammans. Det går inte att slumpartat välja en av grunderna för att synliggöra diskriminering. I fall där missgynnanden baseras på båda grunderna bör det angripas intersektionellt för att framhäva dess samspel.

4.3 Intersektionell diskriminering

Multipla former av diskriminering omnämns inte i nationella lagbestämmelser. Inte heller i EU, mer än i direktiv som antyder att grunden etnicitet bör ses i relation till jämställdhet mellan

könen. Däremot är multipel diskriminering inte ett fullständigt okänt ämne. Termen behandlas både i förarbeten, inom EU och i forskning. Alltså rör sig begreppet inom lagstiftares blickfång. Som tidigare anført är det däremot möjligt att åberopa multipel diskriminering. Genom att lagtext inte behandlar multipel diskriminering, kan det finnas ett mörkertal av dess förekomst.

Utfallen i de mål som rört multipel diskriminering i AD¹⁶¹ visar att kvinnor som ansett sig ha blivit diskriminerade i arbetslivet utifrån kön kombinerat med antingen etnicitet eller religion, aldrig fått bifall. Ett av rättsfallen fick däremot delvis bifall, men endast utifrån en grund.

Ett genomgående problem är att AD bagatelliserar flera kränkande uttalanden genom att bryta ner dem till mindre beståndsdelar och kommentera dem ur sitt sammanhang. Det kan leda till att intersektionell diskriminering legitimeras och passerar som icke-diskriminerande.

I samtliga mål, där AD prövat diskrimineringsfrågan, har en adderande tolkning gjorts trots möjliga intersektionella samband. Även i EU-domstolen där flera grunder funnits för bedömning har domstolen bortsett från grundernas interaktion. Vilken tolkning som ska användas vid multipel diskriminering beror på omständigheterna i varje enskilt fall. Omständigheterna ger vägledning om hur dessa mål bör angripas på bästa sätt för att den anförda diskrimineringen ska framställas och därefter tolkas på ett sätt som motsvarar den egentliga diskrimineringen. I samtliga rättsfall där intersektionell diskriminering kan ha förelegat, förenklar AD anförda missgynnanden, genom att bedöma grunderna skilda från varandra. Att konsekvent angripa multipel diskriminering på det sätt som AD gör innebär en risk att diskrimineringen i fråga tolkas felaktigt. Det kan ytterligare bidra till att multidimensionell diskriminering förstås som icke-diskriminering, i stället för att synliggöra dess komplexitet.

Det kan utläsas att multipel diskriminering i praxis endast existerar i form av en adderande tolkning vilket innebär att AD framställer multidimensionella missgynnanden som endimensionella. Oberoende av diskrimineringslagens eventuella brister eller karendens sakframställan visar AD på en oförmåga att på ett tillfredsställande sätt bedöma om diskriminering föreligger eller inte. Det genom att på ett systematiskt sätt bedöma dessa mål som om de bara avsåg en grund. En sådan hållning utmynnar i att kvinnor som utsätts för

¹⁶¹ AD 2003 nr 63; AD 2006 nr 96; AD 2009 nr 11; AD 2010 nr 21; AD 2011 nr 13; AD 2011 nr 19; AD 2017 nr 61.

intersektionella missgynnanden inte skyddas av lagen. Lagens syfte att främja en icke-diskriminerande samhällsutveckling hämmas således av den dömande instansens tolkningar och dess tillämpning.

För att skydda dessa kvinnor hade en reglering i lag om multipla former av diskriminering varit fördelaktig. Detta för att uppmärksamma såväl domstolar som parter om multidimensionella missgynnanden och hur sådana bör tolkas. En lagbestämmelse av det slaget hade inte enbart bidragit till att synliggöra dessa former av diskriminering utan också kunnat bidra till att i större omfattning tillgodose lagens syfte. Komplexiteten som visat sig angående vilken tolkning av multipel diskriminering som gör sig bäst i olika fall åskådliggör att en snäv bestämmelse inte är tillräcklig. Den övergripande termen multipel diskriminering hade därför behövt regleras även om det inte går att bevisa om och i så fall hur de multipla grunderna samverkar.

4.4 Sammanfattning

Multipel diskriminering omfattas inte av nationella lagbestämmelser. Däremot omnämns termen i förarbeten, EU-rätten och i forskning. Även om det inte finns något hinder från att åberopa multipla grunder, har AD aldrig gett bifall i mål där kvinnor ansett sig ha blivit diskriminerade i arbetslivet på grund av kön kombinerat med antingen etnicitet eller religion. Precis som i EU-domstolen görs en endimensionell tolkning av multipla grunder. En sådan tolkning osynliggör hur grunderna kan samverka och förstärka varandra och därmed döljs även multipel diskriminering. Således skyddas inte dessa kvinnor fullt ut. Det har därigenom identifierats ett behov av intersektionella tolkningar i diskrimineringsmål. Den intersektionella tolkningen kan dock inte alltid synliggöra multipel diskriminering. För att ge ett fullgott skydd behövs en allomfattande reglering som även inkluderar andra former av multipel diskriminering. Genom sådana bestämmelser hade AD behövt beakta multidimensionella upplevelser av diskriminering. Det kan i sin tur bidra till ett bättre diskrimineringskydd för kvinnor med religiös och etnisk minoritetsbakgrund.

5. Avslutande anmärkningar

5.1 Slutsatser

Multipel diskriminering omfattas inte av nationella lagbestämmelser, och därmed inte heller intersektionell diskriminering. AD gör inte multidimensionella tolkningar av multipel diskriminering, utan enbart endimensionella och adderande. Som diskrimineringsrätten är utformad i dagsläget skyddas inte kvinnor som utsätts för multidimensionell diskriminering på grund av kön samt etnicitet eller religion i arbetslivet. För att uppnå ett sådant skydd krävs en ändring av rätten.

5.2 Egna reflektioner

Det finns en distinktion mellan bilden av Sverige som jämlikt land och den faktiska jämlikheten. För att leva upp till självbilden borde detta återspeglas i den nationella diskrimineringsrätten. Något som inte görs fullt ut.

Eftersom dessa kvinnor inte skyddas av lagen kan det antas att diskrimineringsskyddet även brister i skyddet av andra grupper. Samhällsdiskurser om olika grupper kan tänkas återspegla sig i dömande instanser vilket i sin tur kan innebära att olika gruppers skyddsvärde i praktiken skiljs åt.

Diskrimineringslagen innefattar sju diskrimineringsgrunder. Missgynnanden kan dock tänkas ske baserat på andra förhållanden och i det avseendet är lagens diskrimineringsgrunder inte uttömmande. Exempelvis kan det vara så att personer missgynnas till följd av att de bor i ett visst bostadsområde. Precis som att olika lagreglerade grunder kan samverka och förstärka varandra torde det vara rimligt att även andra omständigheter kan göra det. För att uppfylla diskrimineringslagens syfte om att tillgodose principen om allas lika värde borde, till en början, en diskussion föras om vilka grupper som behöver ett diskrimineringskydd och *hur* dessa ska skyddas.

Abstract

Being protected from discrimination is a human right. This applies both in the labour market and in other areas of society. Discrimination exists in a variety of forms, based on different grounds of discrimination. Discrimination that takes place on several grounds is called multiple discrimination. The national legislation does not regulate multiple discrimination, which has been criticized in several quarters. A particularly vulnerable group in this regard are women with ethnic and religious minority backgrounds.

The purpose of the study is to investigate if and if so, how these women are protected from multiple discrimination in working life. To do so, the Labor Court's case law in the area as well as the underlying discrimination law are examined and analysed. The use of legal dogmatic method is supplemented with the analytical perspective of intersectionality.

Through the legal investigation, various areas are identified where there is a need to improve discrimination protection. The Discrimination Act does not express any protection in case of multiple discrimination. On the other hand, this is mentioned in preparatory work and is partly dealt with in practice. From an intersectional perspective protection against multiple discrimination is insufficient. Overall, it has been shown that there are deficiencies in the protection given to these women.

Källförteckning

Offentligt tryck Sverige

Ds 2000:69. *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet*

Regeringens proposition 1997/98:177. Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Regeringens proposition 2002/03:65. *Ett utvidgat skydd mot diskriminering*

Regeringens proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*

SOU 1997:174. Räkna med mångfald! – Förslag till lag mot etnisk diskriminering

SOU 2005:41. *Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*

SOU 2005:56. *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*

SOU 2006:22. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*

SOU 2014:34. *Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*

SOU 2016:87. *Bättre skydd mot diskriminering*

SOU 2021:94. *Ett utökat skydd mot diskriminering*

Offentligt tryck EU

EU-kommissionen. Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. COM (2021) 93 final

EU-kommissionen. Rapport från Kommissionen till Rådet och Europaparlamentet. COM (2009) 409 final

Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)

Europeiska kommissionen. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws.* 2007

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 den juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling

Rapporter

Svenaesus, Lena. *Tio år med Diskrimineringsombudsmannen: En rapport om nedmontering av diskrimineringsskyddet.* Arenaidé, 2020.

Svenska ESF-rådet. *Diskriminering i arbetslivet: Var den finns och hur vi vet,* 2017.

Litteratur

Carles, Isabelle. Howard, Erica & Kofman, Eleonore. *Gendered Experiences of Racial Discrimination: Comparative Socio-Legal Research.* I: Schiek, Dagmar & Lawson, Anna (red). European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination. Farnham: Ashgate, 2011.

Crenshaw, Kimberlé. *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.* I: James, J & Sharpley-Whiting, T (red). The Black Feminist Reader. Oxford and Malden, MA: Blackwell, 2000.

de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana. *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Upplaga 1:5. Malmö: Liber, 2005.

FN:s råd för mänskliga rättigheter. A/HRC/15/11. 16 juni 2010.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen: En kommentar*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021.

Fehr, Stephanie. *Intersectional Discrimination and the Underlying Assumptions in the French and German Headscarf Debates: An Adequate Legal Response?* I: Schiek, Dagmar & Lawson, Anna (red). *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. Farnham: Ashgate, 2011.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*, 4 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2021.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red). *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2015.

hooks, bell. *Feminist theory: from margin to center*. Andra upplagan. London: Pluto Press. 2000.

Kleineman, Jan. *Rättsdogmatiskt metod*. I: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red). *Juridisk metodlära*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21–46.

Makkonen, Timo. *Multiple, compound and inter-sectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights. Åbo Akademi University, 2002.

Lundström, Karin. *Indirekt könsdiskriminering i EG-domstolens tappning*. I: Numhauser-Henning, Ann. *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Lund: Juristförlaget, 2014, s. 91–109.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Sjätte upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige, 2021.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. Andra upplagan. Uppsala: Iustus förlag, 2003.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argument*. Femte upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021.

Sandgren, Claes. *Vad är rättsvetenskap?* Stockholm: Jure Förlag, 2009.

Schiek, Dagmar & Chege, Victoria (red.), *European Union non-discrimination law: comparative perspectives on multidimensional equality law*. London: Routledge-Cavendish, 2009.

Schiek, Dagmar & Lawson, Anna (red). *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. Farnham: Ashgate, 2011.

Schiek, Dagmar & Mulder, Jule. *Intersectionality in EU LAW: A Critical Re-appraisal*. I: Schiek, Dagmar & Lawson, Anna (red). *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. Farnham: Ashgate, 2011.

Schömer, Eva. *Osynliggörande av multipel diskriminering i den svenska diskrimineringslagstiftningen*. I: Svensson, Eva-Maria & Andersson, Ulrika m.fl. (red) På vei: kjønn og rett i Norden. Halmstad: Makadam förlag, 2011, s. 115–144.

Svenaesus, Lena. *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*. I: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (red). *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag, 2022, s. 91–109.

Tidskrifter

Carlson, Laura. *Critical Race Theory in a Swedish Context*. *Särtryck ur Juridisk Tidskrift*. 2011-12 NR 1, 2012, s. 21-49.

Crenshaw, Kimberlé. *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of

Chicago Legal Forum, 1989. Volume 1989, Issue 1, Article 8 s. 139-167.

Schömer, Eva. *Sweden, a Society of Covert Racism: Equal from the Outside: Everyday Racism and Ethnic Discrimination in Swedish Society*. Oñati Socio-legal Series, 2016.

Rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 1986 nr 11

AD 2002 nr 128

AD 2003 nr 63

AD 2004 nr 44

AD 2005 nr 22

AD 2005 nr 69

AD 2005 nr 87

AD 2006 nr 96

AD 2006 nr 126

AD 2007 nr 16

AD 2007 nr 45

AD 2009 nr 11

AD 2010 nr 21

AD 2011 nr 13

AD 2011 nr 19

AD 2013 nr 29

AD 2016 nr 38

AD 2016 nr 56

AD 2017 nr 23

AD 2017 nr 61

AD 2017 nr 65

HD

NJA 2006 s. 170

NJA 2014 s. 499

Tingsrätten

TR T-3905/15

EU-domstolen

C-13/94. Domstolens dom den 30 april 1996. P mot S & Cornwall Country Concil.
EU:C:1996:170

C-54/07. Domstolens dom (andra avdelningen) den 10 juli 2008. Centrum voor gelijkheid van
kansen en voor racismebestridning mot Firma Feryn NV. EU:C:2008:397

C-443/15. Domstolens dom (första avdelningen) av den 24 november 2016. David L. Parris
mot Trinity Collage Dublin m.fl. EU:C:2016:897

C-157/15. Domstolens dom (stora avdelningen) av den 14 mars 2017. Samira Achbita och Centrum voor racismbestrijding mot G4S Secure Solutions NV. EU:C:2017:203

C-188/15. Domstolens dom (stora avdelningen) av den 14 mars 2017. Asma Bougnaoui och Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mot Micropole SA, EU:C:2017:204

C-188/15. Domstolens dom (stora avdelningen) av den 14 mars 2017. Asma Bougnaoui och Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mot Micropole SA, EU:C:2016:553

C-804/18. Domstolens dom (stora avdelningen) av den 15 juli 2021. IX mot WABE eV. EU:C:2021:594