

Diskrimineringslagen Föräldraledighetslagen

diskriminerings
ombudsmannen



SS

Diskrimineringsombudsmannen, DO

© DO

I2 2009

Danagårds grafiska, Ödeshög, 2009

Innehåll

Diskrimineringslag (2008:567)	7
1 kap. Inledande bestämmelser	7
Lagens ändamål	7
Lagens innehåll.....	7
Lagen är tvingande	7
Diskriminering	7
Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder	9
2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier	10
Arbetslivet.....	10
Utbildning	12
Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag	14
Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet	14
Medlemskap i vissa organisationer.....	15
Varor, tjänster och bostäder m.m.	15
Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.....	16
Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd	16
Värnplikt och civilplikt	17
Offentlig anställning.....	18

3 kap. Aktiva åtgärder	20
Arbetslivet.....	20
Utbildning	24
4 kap. Tillsyn.....	26
Diskrimineringsombudsmannen.....	26
Nämnden mot diskriminering	28
Överklagandenämnden för högskolan	30
5 kap. Ersättning och ogiltighet	32
Ersättning.....	32
Ogiltighet	33
6 kap. Rättegången.....	34
Tillämpliga regler	34
Rätt att föra talan	34
Bevisbörda	35
Preskription	35
Rättegångskostnader	37
Övriga bestämmelser	37
Övergångsbestämmelser	39
2008:567	39
Föräldradighetslag (1995:584)	41
Vilka som omfattas av lagen	41
Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.....	42

Rätten till ledighet	43
Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare	43
Mammaledighet	44
Hel ledighet med eller utan föräldrapenning.....	44
Delledighet med föräldrapenning.....	45
Delledighet utan föräldrapenning.....	45
Ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.	45
Ledighet med vårdnadsbidrag	46
Ledighetens förläggning.....	47
Antalet ledighetsperioder	47
Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet.....	47
Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid	47
Anmälan och beslut om ledighet	48
Återgång i arbete.....	49
Förbud mot missgynnande behandling	50
Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar	51
Skadestånd	53
Rättegång	53
Bevisbörda.....	53
Rätt att föra talan.....	54

Diskrimineringslag (2008:567)

Utfärdad: 2008-06-05

Ändring införd: t.o.m. SFS 2009:526

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har

behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

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

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Uppgift om meriter

4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (1985:1100),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialskolan, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

9 § Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Förbudet hindrar dock inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller
2. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

10 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet, och
2. behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Förbuden hindrar inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet i första stycket 1 hindrar inte heller åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja

jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Medlemskap i vissa organisationer

11 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och
2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Förbudet hindrar inte att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Varor, tjänster och bostäder m.m.

12 § Diskriminering är förbjuden för den som

1. utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller
2. anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Den som i förhållande till allmänheten företräder den som avses i första stycket ska likställas med denne.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder. Förbudet mot diskriminering som har samband med kön gäller inte tillhandahållande av försäkringstjänster och hindrar inte heller att kvinnor och män i fråga om andra tjänster eller bostäder behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.

13 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, och
2. verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbuden som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet eller verksamhet inom socialtjänsten hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd

14 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
2. arbetslöshetsförsäkringen, och
3. statligt studiestöd.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet mot diskriminering som har samband med kön i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om änkepension, hustrutillägg eller utbetalning av barnbidrag.

Värnplikt och civilplikt

Diskrimineringsförbud

15 § Diskriminering är förbjuden vid mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om

1. mönstrings- och tjänstgöringsskyldighet endast för män, eller att en totalförsvarspliktig inte ska kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt om han eller hon hänvisar till sin anslutning till visst religiöst
2. samfund, eller
3. möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt i lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

16 § Om en myndighet eller en organisation som omfattas av förbudet i 15 § får kännedom om att en totalförsvarspliktig anser sig i samband med sådan verksamhet som avses i paragrafen ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är myndigheten eller organisationen skyldig att utreda omständigheterna

kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Första stycket gäller dock inte trakasserier som har samband med ålder.

Offentlig anställning

17 § Diskriminering är förbjuden även i andra fall än som avses i 5 eller 9–15 §§ när den som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning

1. bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller
2. på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbud mot repressalier

18 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,

2. söker eller fullgör praktik, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

19 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

3 kap. Aktiva åtgärder

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §.

I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagarare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt

över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Utbildning

Målinriktat arbete

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas 8–15 §§.

Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande

8 § Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödiga utredningar får avvisas.

10 § Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

12 § Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betungande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande

14 § Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §§.

15 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömmande av vite

17 § Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömmande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Överklagandenämnden för högskolan

18 § Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser
 - a. tillträde till utbildning,
 - b. tillgodoräknande av utbildning,
 - c. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
 - d. byte av handledare,
 - e. indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
 - f. utbildningsbidrag för doktorander, eller
 - g. en ingripande åtgärd mot en student,

2. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § andra stycket, eller
3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt första stycket.

19 § Beslut enligt denna lag av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

5 kap. Ersättning och ogiltighet

Ersättning

1 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

En arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.

2 § Om en arbetstagare i verksamhet som avses i 2 kap. 9, 10, 11, 13, 14, 15 eller 17 § diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.

Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

Ogiltighet

3 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.

6 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Rätt att föra talan

2 § Diskrimineringsombudsmannen, eller en ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen och som inte är en sådan arbetstagarorganisation som avses i tredje stycket, får som part föra talan för en enskild som medger det. När ombudsmannen eller föreningen för sådan talan får ombudsmannen eller föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde om han eller hon medger det. I mål enligt 1 § första stycket förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen eller föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

Bevisbörda

3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Preskription

Arbetslivet

4 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring,
- 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och
- 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,

- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt andra stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

5 § I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

Andra samhällsområden

6 § Annan talan än som avses i 4 § ska väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

Om talan rör en person som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då personen fyllde 18 år.

Rättegångskostnader

7 § I mål enligt 1 § andra stycket kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan för en enskild enligt 2 §.

I mål enligt 1 § första stycket gäller i stället 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Övriga bestämmelser

8 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

9 § Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

10 § Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt denna lag såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När en enskild för talan enligt denna lag får Diskrimineringsombudsmannen eller en förening inte väcka talan för den enskilde om samma sak.

11 § Rättens avgörande i ett mål där Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskild får överklagas av den enskilde, om det får överklagas av ombudsmannen eller föreningen.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig den enskilde eller Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen.

Övergångsbestämmelser

2008:567

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.
2. Genom lagen upphävs
 - jämställdhetslagen (1991:433),
 - lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
 - lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,
 - lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
 - lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,
 - lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och
 - lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.
3. De upphävda lagarna gäller fortfarande i fråga om diskriminering och repressalier som ägt rum före ikraftträdandet. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på en ombudsman ska efter ikraftträdandet fullgöras av Diskrimineringsombudsmannen. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering ska efter ikraftträdandet fullgöras av Nämnden mot diskriminering.
4. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig.

5. Arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året.

Föräldraledighetslag (1995:584)

Utfärdad: 1995-05-24

Ändring införd: t.o.m. SFS 2008:933

Vilka som omfattas av lagen

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbetsökande och arbetstagare finns i 16 §.

Lag (2006:442).

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Lag (2006:442).

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande sex former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).
6. Hel ledighet eller ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med hälften för en förälder till ett barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag (ledighet med vårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§. Lag (2008:563).

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10–15 §§. Lag (2000:580).

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller

vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Lag (2006:442).

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel. Lag (2006:442).

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Lag (2006:442).

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.

8 § En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring,
2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 11 § samma lag, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller
3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 a § samma lag, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att

1. barnet är yngre än 240 dagar, eller
2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring.

Lag (2008:933).

Ledighet med vårdnadsbidrag

9 § En förälder har rätt till hel ledighet eller förkortning av normal arbetstid med hälften för vård av barn när helt vårdnadsbidrag enligt 8 § lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag lämnas för barnet.

Lag (2008:563).

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m. enligt 8 § eller ledighet för föräldrautbildning m. m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Lag (2001:143).

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid. Lag (2008:933).

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början. Lag (2001:143).

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Förbud mot missgynnande behandling

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Lag (2006:442).

17 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. Lag (2006:442).

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Lag (2003:373).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Bevisbörda

24 § Om en arbets sökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Lag (2006:442).

Rätt att föra talan

25 § I en tvist enligt 16 eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan. Lag (2008:572).

Diskrimineringsombudsmannen, DO,
jobbar för alla människors lika rättigheter
och mot diskriminering på grund av kön,
kösöverskridande identitet eller uttryck,
etnisk tillhörighet, religion eller annan
trosuppfattning, funktionshinder,
sexuell läggning och ålder.

DO

www.do.se

Box 3686

103 59 Stockholm

Besök Torsgatan 11

Tel vxl 08-120 20 700

Texttel 08-120 20 820