



SEXUELLA TRAKASSERIER  
MOT STUDENTER  
– HÖGSKOLORNAS ÅTGÄRDER

Högskoleverkets rapportserie 2000:17 R

SEXUELLA TRAKASSERIER  
MOT STUDENTER  
– HÖGSKOLORNAS ÅTGÄRDER

Högskoleverket 2000

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm  
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post [hsv@hsv.se](mailto:hsv@hsv.se) • [www.hsv.se](http://www.hsv.se)

**Sexuella trakasserier mot studenter – högskolornas åtgärder**

Producerad av Högskoleverket i december 2000

Högskoleverkets rapportserie 2000:17 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--00/17--SE

Innehåll: Juridiska avdelningen

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Lenanders Tryckeri AB, Kalmar, december 2000

# Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Summary	9
Inledning	13
Arbetet med rapporten	15
Utrednings- och lagstiftningsarbete	17
Kvinnovåldskommissionens betänkande	17
Ändringar i jämställdhetslagen	18
Ändringar i högskolelagen och högskoleförordningen	19
Regelverk som är tillämpliga på sexuella trakasserier av studenter m.m.	21
Högskolelagen	21
Högskoleförordningen	21
Arbetsmiljölagen m.m.	22
Brottsbalken	22
Skadeståndslagen	22
LAS och LOA	23
Förhållandet till jämställdhetslagen	23
Definition av sexuella trakasserier	25
Förarbetena till jämställdhetslagen	25
Högskoleverkets bedömning	27
Högskoleverkets förslag	28
Domstolsavgöranden	29
Avgöranden från arbetsdomstolen	29
Avgöranden från allmänna förvaltningsdomstolar	29
Högskoleverkets bedömning	31
Avgränsning mot andra former av trakasserier	33
Uttalanden i förarbetena	33
Högskolornas synpunkter	33
Högskoleverkets bedömning	33

<b>Högskolornas kartläggningar av sexuella trakasserier mot studenter</b>	<b>35</b>
Högskolornas svar	35
Högskoleverkets bedömning	36
<b>Upptäckta fall</b>	<b>39</b>
Högskolornas svar	39
Högskoleverkets bedömning	40
<b>Lärosätenas policy och åtgärdsprogram</b>	<b>41</b>
SFS:s rapport	41
Lärosätenas svar	42
Högskoleverkets bedömning	44
<b>Högskolornas ansvar för förebyggande åtgärder</b>	<b>49</b>
Högskolornas svar	49
Högskoleverkets bedömning	50
<b>Högskolornas ansvar att vidta utredningsåtgärder och andra åtgärder i det enskilda fallet</b>	<b>53</b>
Högskolornas svar m.m.	53
Högskoleförordningens regler om disciplinära åtgärder	53
Bestämmelserna om sekretess	53
Arbetskyddstyrelsens föreskrifter m.m.	54
Högskoleverkets bedömning	54
Högskoleverkets förslag	56
<b>Högskoleverkets roll</b>	<b>57</b>
Frågeställningar och förslag	57
Högskoleverkets bedömning	57

# Sammanfattning

Enligt 1 kap. 9 § högskoleförordningen (1993:100) skall högskolorna vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker en students integritet i högskolestudier (sexuella trakasserier).

Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) har i en skrivelse till Högskoleverket anmält samtliga universitet och högskolor för bristande handlingsplaner för bekämpning av sexuella trakasserier mot studenter.

Högskoleverket har mot denna bakgrund genomfört ett tillsynsprojekt med syfte att analysera rättsläget och undersöka hur universitet och högskolor uppfyller sitt ansvar enligt högskoleförordningen att motverka sexuella trakasserier. Verket har också prövat behovet av eventuella kompletteringar/ändringar i tillämpliga regelverk. Projektet avser trakasserier studenter emellan och trakasserier från anställda gentemot studenter.

## **UTREDNINGS- OCH LAGSTIFTNINGSARBETE**

I kvinnovåldskommissionens slutbetänkande ”Kvinnofrid” (SOU 1995:60) förklarades begreppet sexuella trakasserier och en historisk återblick gjordes.

En av konsekvenserna av kvinnovåldsutredningen blev ändringar i jämställdhetslagen (1991:433). Arbetsgivarens ansvar för att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen förtydligades. Det infördes en skadeståndssanktionerad skyldighet för arbetsgivaren att vidta utredningsåtgärder och andra åtgärder i det enskilda fallet. Vidare infördes en definition av begreppet sexuella trakasserier.

Ändringar av jämställdhetslagen medförde även ändringar av vissa bestämmelser i högskoleförordningen; högskolornas ansvar för att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier mot studenter förtydligades. Vidare infördes en definition av begreppet sexuella trakasserier. Det infördes också en ny regel om disciplinära åtgärder mot studenter som utsätter andra studenter eller anställda vid högskolan för sexuella trakasserier.

## **GÄLLANDE REGELVERK**

Regelverk som innehåller bestämmelser som är tillämpliga på sexuella trakasserier av studenter är framförallt högskolelagen, högskoleförordningen, arbetsmiljölagen med arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter och allmänna råd, brottsbalken, skadeståndslagen och lagen om anställningsskydd (LAS). Jämställdhetslagen är inte tillämplig på studenter men vad som avses med sexuella trakasserier enligt jämställdhetslagen är av intresse vid en bedömning av om ett handlande från en student är att bedöma som sexuella trakasserier.

## **DOMSTOLSAVGÖRANDE**

Av arbetsdomstolens praxis framgår att sexuella trakasserier kan utgöra en saklig grund för uppsägning eller avskedande. Arbetsdomstolen ställer dock höga krav på den bevisning som åberopas av arbetsgivaren för att styrka att sexuella trakasserier förekommit. Vidare måste arbetstagaren få en chans att bättra sig innan anställningsförhållandet kan brytas.

Enligt en dom från Kammarrätten i Sundsvall bör åtgärder som påpekanden och tillrättavisningar övervägas av högskolan innan de disciplinära åtgärderna varning och avstängning tillgrips. Ursäktliga omständigheter bör vägas in i bedömningen. En sådan omständighet anses vara att förövaren på något sätt blir provocerad. En annan sådan omständighet kan vara att förövaren relativt snart upphör med sitt agerande. Den omständigheten att förövaren inte själv förstår det klandervärda i sitt agerande synes tala till hans nackdel.

## **AVGRÄNSNING TILL ANDRA TRAKASSERIER**

Eftersom sexuella trakasserier anses ha en särställning i förhållande till mobbning i allmänhet är det lämpligt – enligt Högskoleverket – att högskolorna har åtgärdsprogram som gäller just sexuella trakasserier av studenter.

## **KARTLÄGGNINGAR AV SEXUELLA TRAKASSERIER**

Endast 9 av de 41 högskolor som svarat på Högskoleverkets förfrågan har gjort egna undersökningar av förekomsten av sexuella trakasserier av studenter. Enligt dem som svarat har ca 15 % av studenterna blivit utsatta för sexuella trakasserier. En förklaring till att inte ha genomfört undersökningen var att sexuella trakasserier var svåra att upptäcka och svåra att anmäla; en annan – att resultaten av sådana kartläggningar inte var tillförlitliga på grund av dålig svarsfrekvens och bristande respekt för

kartläggningsarbetet. De fall som kommit till högskolornas kännedom står inte i proportion till resultatet av kända undersökningar på området utan det finns ett stort mörkertal. Högskoleverket anser därför att även icke formellt anmälda fall och anonyma fall bör registreras och följas upp.

## **LÄROSÄTENAS POLICY OCH ÅTGÄRDSPROGRAM**

Av utredningen har framkommit att flertalet lärosäten har en skriftligt formulerad åtgärdsplan mot sexuella trakasserier som även omfattar studenter. Studenternas situation skiljer sig dock väsentligt från de anställdas. Högskolorna bör därför ha åtgärdsplaner som är anpassade till studenternas situation.

## **HÖGSKOLEVERKETS ROLL**

Den här aktuella tillsynsprojektet utgör ett av de sätt som verket använder sig av för att stimulera bl.a. högskolornas regel efterlevnad.

Vidare behandlar verket klagomål från enskilda och söker genom sina uttalanden, i de fall där så krävs, förmå lärosäten att följa gällande regler.

I Högskoleverkets tillsynsfunktion ingår rådgivning endast i begränsad omfattning. Verket ser i stället som sin viktiga uppgift att genom utvärdering, olika stödjande åtgärder samt tillsyn och uppföljning av regel efterlevnad stimulera lärosätenas arbete för att bekämpa sexuella trakasserier.

## **HÖGSKOLEVERKETS SLUTSATSER**

- Av förarbetena till jämställdhetslagen och den praxis som numera finns på området framgår att begreppet sexuella trakasserier i första hand avser uppträdande grundat på kön och inte bara uppträdande av sexuell natur.
- Lärosätena är medvetna om att sexuella trakasserier förekommer men inser att det finns ett stort mörkertal.
- Kartläggningar av den studiesociala miljön på lärosätet är viktiga som underlag för högskolans handlingsplan mot sexuella trakasserier.
- De flesta högskolorna har skriftliga åtgärdsplaner mot sexuella trakasserier som inkluderar studenter.
- Förebyggande åtgärder är särskilt värdefulla.

## **HÖGSKOLEVERKETS FÖRSLAG**

- Definitionen i högskoleförordningen bör ändras så att den motsvarar den som numera finns i jämställdhetslagen, dvs. med rekvisitet



”ovälkommet uppträdande grundat på kön” först och ”ovälkommet uppträdande av sexuell natur” efter.

- Lärosätenas ansvar att – även utan en formell anmälan – agera vid tecken på att sexuella trakasserier förekommer mot en student bör regleras i högskoleförordningen.
- Det allra viktigaste är att förändra attityderna redan i början av högskoleutbildningen.
- Högskolorna bör ha fasta rutiner beträffande utredningsförfarandet för alla slags trakasserier och övergrepp.
- En lämplig åtgärd för att motverka sexuella trakasserier mot studenter är en skriftlig åtgärdsplan.
- En åtgärdsplan bör framförallt innehålla upplysningar om hur och till vem anmälan om sexuella trakasserier skall framföras.
- Åtgärdsplaner bör vara anpassade till studenternas situation.
- Arbetet för att motverka sexuella trakasserier bör ske i nära samarbete med studenterna och deras organisationer.
- Även inte formellt anmälda fall och anonyma fall bör registreras.
- Alla kända fall bör följas upp.

# Summary

Under chapter 1, section 9 of the Higher Education Ordinance (1993:100), institutions of higher education are required to take measures to prevent students being subjected to unwelcome conduct of a sexual nature or other unwelcome conduct based on sex that may constitute infringement of a student's privacy in connection with higher education (sexual harassment).

In a letter to the National Agency for Higher Education the National Association of Student Unions in Sweden reported all universities and university colleges in Sweden for not having adopted effective action plans to combat sexual harassment of students.

The National Agency for Higher Education has therefore carried out a supervision project for the purpose of analysing the legal situation and find out whether universities and university colleges are discharging their obligation to combat sexual harassment in accordance with the Higher Education Ordinance. The Agency has also considered the need of additions and/or amendments to the relevant statutory provisions. The project related to harassment of students by other students or employees.

## **OFFICIAL INQUIRIES AND LEGISLATION**

The final report of the Commission on Violence against Women, entitled *Violence against Women* (SOU 1995:60), explained the term 'sexual harassment' and recapitulated the situation. The report resulted, inter alia, in the enactment of amendments to the Equal Opportunities Act (1991:433) which clarified the employer's duty to take effective measures to prevent employees being subjected to sexual harassment in the workplace. Employers are now required, subject to a penalty of damages, to undertake an investigation and other measures in individual cases. The term 'sexual harassment' was also defined.

As a result of the amendments, the Higher Education Ordinance was also amended; it was made clear that universities and university colleges must take effective measures to prevent sexual harassment of students and the term 'sexual harassment' was defined. A new rule was also introduced providing for disciplinary measures against students who subject other students or employees of universities or university colleges to sexual harassment.

## **CURRENT LEGISLATION**

The main legislation that contains provisions relating to sexual harassment of students is: the Higher Education Act, the Higher Education Ordinance, the Work Environment Act and the rules and general recommendations issued by the National Board of Occupational Safety and Health, the Penal Code, the Compensation for Damage Act and the Employment Security Act. The Equal Opportunities Act is not applicable to students, but the definition of sexual harassment in the Act is relevant to an assessment of whether a student's conduct is deemed to represent sexual harassment.

## **CASE LAW**

The case law of the Labour Court shows that sexual harassment can be an objective ground for dismissal. However, the Labour Court sets high standards for the evidence relied on by the employer to substantiate the occurrence of sexual harassment. In addition, the employee must be given the opportunity to improve his/her conduct before the employment relationship can be terminated.

According to a judgment delivered by Sundsvall Administrative Court of Appeal, measures such as admonitions and reprimands should be considered by the university or university college before it takes disciplinary measures such as warnings or suspensions. Extenuating circumstances should be taken into account. Such a circumstance is deemed to exist where the perpetrator is provoked in some way or soon changes his conduct. The fact that the perpetrator does not realize that such conduct is reprehensible is considered to be to his/her disadvantage.

## **DISTINCTION BETWEEN SEXUAL HARASSMENT AND OTHER KINDS OF HARASSMENT**

Since sexual harassment is considered a special form of harassment, universities and university colleges should, in the Agency's opinion, adopt action programmes related specifically to sexual harassment of students.

## **SURVEYS OF SEXUAL HARASSMENT**

Only nine of the 41 universities and university colleges that answered the Agency's query have carried out investigations of their own of the occurrence of sexual harassment of students. According to the replies received, about 15% of students have been subjected to sexual harassment. One explanation given for not undertaking investigations was that sexual harassment was

difficult to detect and report, another was that the results of such investigations are not reliable owing to the low response rate and lack of respect for the investigation. The cases that had come to the knowledge of the university authorities did not bear out the findings of the known surveys in this area, and there seem to be many undetected cases. Therefore, in the Agency's view, cases that have not actually been reported and anonymous cases should also be registered and investigated.

## **THE UNIVERSITIES' AND UNIVERSITY COLLEGES' POLICY AND ACTION PROGRAMMES**

Our investigation has shown that most universities and university colleges have adopted an action plan to combat sexual harassment, including sexual harassment of students. However, the situation of students is very different from that of employees. Universities and university colleges should therefore adopt action plans that relate specifically to students.

## **THE AGENCY'S ROLE**

The present supervision project is one method used by the Agency to stimulate compliance by universities' and university colleges' compliance with legislation.

The Agency also deals with individual complaints and seeks, where necessary, to persuade universities and university colleges to comply with the rules by issuing statements.

Giving advice is not one of the Agency's main supervisory functions. The Agency considers its main task to be to encourage the universities' and university colleges' efforts to combat sexual harassment by evaluating, supervising and monitoring compliance.

## **THE AGENCY'S CONCLUSIONS**

- The legislative history of the Equal Opportunities Act and the existing case law in this field show that the term sexual harassment primarily relates to conduct based on sex rather than conduct of a sexual nature.
- The universities and university colleges are aware that sexual harassment occurs, but also that many cases go undetected.
- Surveys of the social environment at the university or university college would provide important data for its action plan to combat sexual harassment.

- Most universities and university colleges have adopted an action plan to combat sexual harassment, including sexual harassment of students.
- Preventive measures are particularly effective.

### **THE AGENCY'S PROPOSALS**

- The definition of sexual harassment in the Higher Education Ordinance should be amended so as to conform to the definition in the Equal Opportunities Act, i.e. the phrase 'unwelcome conduct based on sex' should be mentioned first and then 'unwelcome conduct of a sexual nature'.
- The Higher Education Ordinance should impose an obligation on universities and university colleges to take action in response to any sign of sexual harassment of a student even where a formal report has not been made.
- The most important thing is to change students' attitudes at the start of their course of higher education.
- Universities and university colleges should establish standard procedures for the investigation of all kinds of harassment and abuse.
- An appropriate measure to combat sexual harassment of students is a written action plan.
- Action plans should above all include information as to where and to whom a report concerning sexual harassment should be made.
- Action plans should be adapted to the situation of students.
- Measures to combat sexual harassment should be taken in close cooperation with the students and their organizations.
- Cases that have not been reported and anonymous cases should also be registered and investigated.
- All known cases should be investigated.

# Inledning

Enligt 1 kap. 9 § högskoleförordningen (1993:100) skall högskolorna vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker en students integritet i högskolestudierna (sexuella trakasserier).

Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) har i en skrivelse till Högskoleverket den 21 juli 1999 anmält samtliga universitet och högskolor för bristande handlingsplaner för bekämpning av sexuella trakasserier mot studenter.

Högskoleverket har mot denna bakgrund genomfört ett tillsynsprojekt med syfte att analysera rättsläget och undersöka hur universitet och högskolor uppfyller sitt ansvar enligt högskoleförordningen att motverka sexuella trakasserier. Verket har också prövat behovet av eventuella kompletteringar/ändringar i tillämpliga regelverk. Projektet avser trakasserier studenter emellan och trakasserier från anställda gentemot studenter.



# Arbetet med rapporten

Högskoleverket har ställt följande frågor till samtliga lärosäten:

1. Har lärosätet gjort en kartläggning av förekomsten av sexuella trakasserier mot studenter? I så fall ombeds lärosätet att skicka in en eventuell rapport eller på ett annat sätt redovisa resultatet av kartläggningen.
2. Har lärosätet upptäckt något/några fall av sexuella trakasserier? Vad har man då gjort i det/de konkreta fallet/en?
3. Vad gör lärosätet för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier mot studenter?
  - a) Information.
  - b) Utbildning.
  - c) Samarbete med studenter.
  - d) Rådgivning/stödinsatser.
  - e) En särskild person eller grupp som har ansvar för handläggning av den typen av ärenden.
  - f) Skriftlig åtgärdsplan.
  - g) Annan metod. Beskriv.

Högskoleverket har vidare begärt in högskolornas skriftliga åtgärdsplaner och policy mot sexuella trakasserier.

Av 49 tillfrågade högskolor har 41 svarat på Högskoleverkets förfrågan, däribland samtliga statliga högskolor.

Ansvarig för projektet har varit verksjuristen Teresa Edelman som biträtts av praktikanten Therese Ahlqvist. Till projektet har en referensgrupp knutits bestående av Högskoleverkets jämställdhetsråd, Högskoleverkets medarbetare (Anna Lundh, handläggare och Jean Pierre Zune, utredare), representanter för SFS (Maria Jonegård och Kathrin Österlund), representanter för universitet och högskolor (Ingegerd Palmér, rektor vid Luleå tekniska universitet, Göran Hessling, chefsjurist vid Linköpings universitet och Magnus Dyberg, administrativ handläggare vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm). Jämställdhetskonsulten Ann-Kathrine Roth har anlitats under arbetets gång.





# Utrednings- och lagstiftningsarbete

## **KVINNOVÅLDSKOMMISSIONENS BETÄNKANDE**

I kvinnovåldskommissionens slutbetänkande ”Kvinnofrid” (SOU 1995:60, s.337 ff) gjordes bl.a. följande uttalanden.

### **Begreppet ”sexuella trakasserier”**

Sexuella trakasserier inom arbetslivet och inom utbildningsväsendet har under de senaste årtiondena uppmärksammats allt mer, såväl utomlands som i Sverige. Uttrycket är en översättning av det engelska ”sexual harassment” som myntades i mitten av 1970-talet i USA. Det engelska ordet ”sexual” har en dubbel innebörd: sexuell och könsrelaterad. Den senare dimensionen av sexuella trakasserier, som är den vanligaste som kvinnor utsätts för, kan sägas vara uttryck för könsdiskriminerande attityder mot kvinnor grundade på föreställningar om kvinnor som mindre värda än män. Denna aspekt av sexuella trakasserier hade ibland kommit i skymundan i den allmänna debatten i Sverige. Debatten fokuserades mera kring sexuella trakasserier som ett arbetsmiljöproblem. Den könsdiskriminerande aspekten avspeglar sig inte heller i den svenska översättningen av det engelska uttrycket eftersom ordet ”sexuell” inte har den dubbla betydelse som motsvarande engelska ord utan leder tanken till en företeelse enbart kopplad till sexualitet (se SOU 1995:60, s. 337ff).

### **JämO:s undersökning m.m.**

Sexuella trakasserier på arbetsplatserna erkänns i dag internationellt som ett allvarligt problem för de utsatta och för arbetsgivarna. Många länder har lagstiftning mot sexuella trakasserier och såväl ILO (International Labour Organization) som FN och EU arbetar aktivt för att förebygga problemet. I Sverige genomfördes en undersökning i mitten av 1980-talet av Jämställdhetsombudsmannen (JämO). Projektet fick arbetsnamnet FRIDA (Kvinnofrid på arbetsplatsen) och syftet med studien var att bl.a. ge en bild av trakasseriernas omfattning, vilka uttryck de tar sig, vilka som gör sig skyldiga till trakasserierna, följderna av dessa och resultatet av eventuella motåtgärder. Resultatet av studierna presenterades i två rapporter.

## Tidigare undersökningar på högskoleområdet

Under senare år har flera undersökningar gjorts angående förekomsten av sexuella trakasserier på universitet och högskolor. Sveriges lantbruksuniversitet genomförde en enkät år 1991, Stockholms universitet gjorde två undersökningar under år 1992, i Uppsala gjordes en undersökning bland universitetets kvinnliga studenter år 1993, vid Lunds universitet genomfördes en undersökning under 1994. Samtliga undersökningar visade att sexuella trakasserier förekom (se SOU 1995:60, s. 339–341).

## ÄNDRINGAR I JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

År 1993 tillkallade regeringen den ovan nämnda kommissionen med uppdrag att utifrån ett kvinnoperspektiv göra en översyn av frågor som rör våld mot kvinnor och föreslå åtgärder för att motverka sådant våld. I sitt slutbetänkande konstaterade kommissionen bl.a. att sexuella trakasserier var en form av könsrelaterat våld och i stor utsträckning ett dolt problem men inte alls ovanligt i arbetslivet och inom utbildningsväsendet (SOU 1995:60, s. 25).

I regeringspropositionen 1997/98:55 ”Kvinnofrid” noterades att betänkandet innehöll en värdefull beskrivning av såväl omfattningen av våldet mot kvinnor som våldets bakomliggande orsaker och mekanismer. ”Mot bakgrund av att mäns våld mot kvinnor är så nära förknippad med föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i samhället och bristande jämställdhet, kan det inte förklaras på samma sätt som annan våldsbrottslighet” (s.21). Det slogs fast att sexuella trakasserier i arbetslivet inte kan accepteras. Regeringen påpekade vidare att det var viktigt att förstå att sexuella trakasserier utgjorde ett maktmissbruk från förövarens sida och att dessa måste ses ur könsmaktperspektiv. Mot denna bakgrund konstaterades att sexuella trakasserier var en viktig jämställdhetsfråga. Regeringen fann vidare att det var av mindre betydelse i hur stor omfattning sexuella trakasserier förekom. Den omständigheten att de förekom gjorde, enligt regeringen, att problemet ånyo måste uppmärksammas och motverkas (prop. 1997/98:55, s.108).

Under utskottsbehandlingen av propositionen ”Kvinnofrid” gav arbetsmarknadsutskottet uttryck för uppfattningen att sexuella trakasserier hade en särställning i förhållande till mobbning i allmänhet genom att de kunde anses utgöra en del av ett mer systematiskt förtryck av kvinnor. Liksom regeringen ansåg utskottet att sexuella trakasserier därför måste ses ur ett könsmaktperspektiv. Det skulle därmed bli en viktig jämställdhetsfråga att särskilt motverka sådana. Utskottet klargjorde också att sexuella

trakasserier, vanligt förekommande eller inte, aldrig kunde accepteras (1997/98:AU10).

En av konsekvenserna av kommissionens resonemang i slutbetänkandet var ändringar i jämställdhetslagen (1991:433) som tog sikte på att förtydliga arbetsgivarens ansvar för att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. En skadeståndssanktionerad skyldighet för arbetsgivaren att vidta utredningsåtgärder och andra åtgärder i det enskilda fallet infördes, liksom en definition av begreppet sexuella trakasserier (SFS 1998:208).

### **ÄNDRINGAR I HÖGSKOLELAGEN OCH HÖGSKOLEFÖRORDNINGEN**

Ändringar av jämställdhetslagen medförde även ändringar av vissa bestämmelser i högskoleförordningen (1993:100). Utbildningsdepartementet konstaterade i sin promemoria daterad 1998-03-09 ”Åtgärder mot sexuella trakasserier inom högskoleväsendet” att även studenter skall ha rätt till en studiemiljö som är fri från sexuella trakasserier. I enlighet med promemorians förslag förtydligades i högskoleförordningen högskolornas ansvar för att vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier mot studenter. Dessutom infördes en definition av begreppet sexuella trakasserier och en ny regel om disciplinära åtgärder mot studenter som utsätter andra studenter eller anställda vid högskolan för sexuella trakasserier.

Konsekvensen av kvinnovåldsutredningen blev också införandet av nya mål om könsperspektiv för vissa yrkesexamina i högskoleförordningens examensordning som t.ex. för sjuksköterskeexamen, grund- och gymnasie-lärarexamen, juris kandidatexamen, läkarexamen, psykologexamen, socionomexamen m.m. I högskolelagen infördes, i enlighet med utredningens förslag, ett tillägg om att jämställdhet mellan män och kvinnor i högskolornas verksamhet inte bara alltid skall iakttas utan också *främjas*.



# Regelverk som är tillämpliga på sexuella trakasserier av studenter m.m.

## **HÖGSKOLELAGEN**

Högskolorna har i sin verksamhet en allmän skyldighet enligt högskolelagen (1992:1434) att iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män (1 kap. 5 §). Denna bestämmelse omfattar även studenterna.

Föreskriften har skärpts genom riksdagens beslut hösten 1997 för att markera vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete inom alla delar av högskolan (prop. 1996/97:141, bet. 1997/98:UbU3, rskr. 1997/98:12). Från den 1 januari 1999 gäller att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid skall iakttas *och främjas* (kurs. här) i högskolornas verksamhet. Ett motsvarande tillägg har införts i bestämmelsen om jämställdhet i högskoleförordningen (1 kap. 8 §). Även denna ändring har varit resultat av betänkandet "Kvinnofrid".

## **HÖGSKOLEFÖRORDNINGEN**

Högskolorna har från den 1 september 1998 fått ett utvidgat ansvar för att motverka sexuella trakasserier, genom en ändring i 1 kap. 9 § högskoleförordningen (1993:100). Enligt den tidigare lydelsen skulle högskolorna verka för att studenterna inte utsattes för sexuella trakasserier. Enligt den nu gällande lydelsen är högskolorna skyldiga att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker en students integritet i högskolestudierna (sexuella trakasserier). På detta sätt har en definition av vad som menas med sexuella trakasserier införts i bestämmelsen. Definitionen motsvarar i stort sett den som den 1 juli 1998 infördes i jämställdhetslagen (1991:433). I paragrafen har också en hänvisning tagits in till 6 § jämställdhetslagen om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.

Vidare har högskoleförordningens bestämmelser om disciplinära åtgärder ändrats så att sexuella trakasserier nu utgör en självständig grund för disciplinära åtgärder mot studenter. Enligt 10 kap. 1 § punkt 4 får disciplinära åtgärder vidtas mot studenter som utsätter en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för sexuella trakasserier. De disciplinära åtgärderna är varning och avstängning i högst sex månader. En anledning till ändringen var att man tidigare hade begränsade möjligheter att vidta disciplinära åtgärder mot en student som utsatte en annan student för sexuella trakasserier (utan att ha stört undervisningen) medan en lärare som utsatte en student för sexuella trakasserier kunde bli föremål för arbetsrättsliga åtgärder (se Utbildningsdepartementets promemoria 1998-03-09 "Åtgärder mot sexuella trakasserier inom högskoleväsendet").

### **ARBETSMILJÖLAGEN M.M.**

Arbetsmiljölagens (1977:1160) ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 §). Förekomsten av sexuella trakasserier har ansetts kunna falla in under lagens allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet (2 kap.). Vid tillämpning av lagen i detta hänseende likställs den som genomgår utbildning (1 kap. 3 § 1) med arbetstagare.

Arbetarskyddsstyrelsen har meddelat föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) och utarbetat allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Dessa regler anses vara tillämpliga även på studenter. Sexuella trakasserier anges som exempel på kränkande särbehandling (se vidare Utbildningsdepartementets ovannämnda promemoria, s. 5-6 och Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1997/98:AU10 "Ändring i jämställdhetslagen m.m.", s. 12).

### **BROTTSBALKEN**

Brottsbalkens bestämmelser om ofredande (4 kap. 7 §), förolämpning (5 kap. 3 §), sexuellt utnyttjande (6 kap. 3 §) och sexuellt ofredande (6 kap. 7 §) kan i varierande grad vara tillämpliga på handlingar som kan karakteriseras som sexuella trakasserier. Dessa bestämmelser är generellt tillämpliga.

### **SKADESTÅNDSLAGEN**

Skadeståndslagen (1972:207) ger möjlighet att ingripa rättsligt med anledning av sexualbrott eller andra sexuella trakasserier som innefattar brottslig gärning. Utöver rätten till ekonomiskt skadestånd finns för vissa typer av

brott (brott mot den personliga friheten, ofredande, ärekränkning) också en rätt till ersättning för den kränkning som någon utsatts för genom brottet. Skyldigheten att utge sådant ideellt skadestånd kan göras gällande inte bara i brottmålsprocessen utan kan även aktualiseras i en tvistemålsprocess. Det finns inte något krav på att polisanmälan skall göras för att skadeståndsfrågan skall kunna tas upp på det sättet (se SOU 1995:60, s. 343).

## **LAS OCH LOA**

Lagen om anställningsskydd (LAS, 1982:80) och lagen om offentlig anställning (LOA, 1994:260) kan bli tillämplig om lärare eller annan anställd trakasserar en student. Påföljderna kan bli bl.a. disciplinstraff i form av varning eller löneavdrag, omplacering eller uppsägning, skadestånd, åtalsanmälan, avsked eller avstängning.

## **FÖRHÅLLET TILL JÄMSTÄLLDHETSLAGEN**

Jämställdhetslagen innehåller bl.a. bestämmelsen om skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier, definitionen av begreppet ”sexuella trakasserier”(6 §), föreskrifter om arbetsgivarens skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan som bl.a. skall innehålla en översikt över åtgärder mot sexuella trakasserier samt bestämmelser om förbud mot trakasserier m.m. (22, 22a §§). Enligt 22 a § skall en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Av 27 a § framgår att om arbetsgivaren inte fullgör dessa sina skyldigheter skall han betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenhet innebär.

Jämställdhetslagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Eftersom studenter inte är arbetstagare gäller inte denna lagstiftning för dem (med undantag för forskarstudenter som har anställning som doktorand). Utbildningsutskottet har senast i betänkandet ”Jämställdhetsfrågor inom utbildningsväsendet”, 1999/2000:UbU11, s.16, avstyrkt motionsyrkanden med krav på att studenter skall omfattas av en jämställdhetslagstiftning innefattande skydd för sexuella trakasserier

Vad som avses med sexuella trakasserier enligt jämställdhetslagen är emellertid av intresse vid en bedömning av om ett handlande från en student är att bedöma som sexuella trakasserier. Uttalandena i förarbetena till senaste ändringar i lagen angående definitionen av sexuella trakasserier



(prop. 1997/98:55 "Kvinnofrid") bör, enligt Utbildningsdepartementets PM 1998-03-09, vara vägledande även i fråga om vad som kan anses utgöra sexuella trakasserier inom högskoleväsendet.

# Definition av sexuella trakasserier

## FÖRARBETENA TILL JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

Numera finns det en definition av sexuella trakasserier i såväl jämställdhetslagen som högskoleförordningen. I propositionen ”Kvinnofrid” angavs som rekvisiter på sexuella trakasserier ”ovälkommet uppträdande av sexuell natur” och ”ovälkommet uppträdande grundat på kön” i här angiven ordning. Det gjordes följande uttalande i specialmotiveringen (prop. 1997/98:55 s.139 f.):

Det handlar om *ovälkomna* (kurs.här) dvs. oönskade beteenden och handlingar. Det är den som utsätts för ett beteende eller en handling som avgör om beteendet eller handlingen är önskvärd eller inte. Det är det oönskade i beteendet eller i handlingen som skiljer sexuella trakasserier från ett vänskapligt uppträdande som är välkommet och ömsesidigt. Det är inte möjligt att ange exakt på vilket sätt den drabbade skall visa att motpartens handlande eller uppträdande inte är önskvärt. Det är dock viktigt att den som blir utsatt för det oönskade beteendet faktiskt gör klart för den som trakasserar att beteendet inte accepteras. Det kan ske muntligt. Den drabbade som inte orkar eller vågar konfrontera den som trakasserar kan välja att i ett brev tala om för personen att beteendet inte är önskvärt. Den drabbade kan vända sig till någon förtroendeperson på arbetsplatsen och be att få hjälp, men det är då viktigt att vederbörande förvissas om att budskapet framförs till den som trakasserar. I vissa fall kan omständigheterna vara sådana att det utan särskilda åtgärder från den drabbades sida måste ha stått klart för den som vidtagit en handling att denna varit oönskad och därför är ett sexuellt trakasserande.

Sexuella trakasserier kan innefatta många olika beteenden. Gemensamt för dem är att det är handlingar som påverkar och därmed kränker individens rätt till personlig integritet och självbestämmande. Sexuella trakasserier kan innefatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Fysiskt uppträdande *av sexuell natur* (kurs.här) är oönskad fysisk kontakt t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp men även så grova handlingar som

väldäkt eller försök till våldtäkt. Verbalt uppträdande av sexuell natur kan vara ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Det kan handla om ständiga förslag till social aktivitet utanför arbetsplatsen trots att det står klart att sådana förslag är ovälkomna. Uppvakning som sker på ett stötande sätt är ett annat exempel. Menande anmärkningar och anspelningar av sexuell natur eller kommentarer med ett anstötligt språk är ytterligare exempel på verbalt uppträdande. Sådana beteenden som nu angetts definierar den kränkta personens roll på arbetsplatsen som sexualobjekt snarare än som arbetskamrat. Icke-verbalt uppträdande av sexuell natur kan handla om att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Det kan handla om att vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga. Sådana beteenden kan få personer att känna sig osäkra och hotade. Det undergräver deras ställning på arbetsplatsen när de försöker umgås med sina arbetskamrater som kollegor med respekt för varandra. Annat uppträdande *grundat på kön* (kurs. här) handlar om beteenden som svärta ner eller förlöjligar eller som är skrämmande eller fysiskt förnedrande för en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön som t.ex. könsbaserade förolämpningar och stötande kommentarer om utseende eller klädsel. Ett sådant beteende kan skapa en arbetsmiljö som är kränkande för den som blir utsatt. Många av beteendena eller handlingarna utgör också brottsliga gärningar. De straffstadganden som kan komma ifråga är t.ex. förolämpning, ofredande, sexuellt ofredande och sexuellt utnyttjande.

Såväl regeringen i propositionen som några av motionärerna vid riksdagsbehandlingen av förslaget har påpekat att termen ”sexuella trakasserier” rent språkligt för tankarna till handlande av sexuell natur. I propositionen instämde regeringen i och för sig i de synpunkter som framfördes om att det vore önskvärt att hitta en annan beteckning än sexuella trakasserier. Regeringen ansåg dock att begreppet sexuella trakasserier var så väl inarbetat att det var svårt att ersätta. Det väsentliga var enligt regeringen att det klargjordes att det inte endast var fråga om handlingar av sexuell natur (s. 111 f).

Arbetsmarknadsutskottet godkände regeringens resonemang. För att markera att begreppet även, och kanske i första hand, avsåg uppträdande grundat på kön, och inte bara handlande av sexuell natur, föreslog utskottet att rekvisitet ”ovälkommet uppträdande grundat på kön” placerades före

rekvisitet ”ovälkommet uppträdande av sexuell natur”. Förslaget om detta lades fram i utskottets hemställan vilken bifölls (se bet. 1997/98:AU10, s. 13 och rskr.1997/98:186). Definitionen av sexuella trakasserier i jämställdhetslagen har nu en lydelse som överensstämmer med utskottets hemställan.

Arbetsmarknadsutskottet övervägde vidare om man borde ha valt en s.k. objektiv norm så att som sexuella trakasserier skulle anses beteenden eller handlingar som var *ägnade att* kränka någons integritet. Utskottet föredrog dock regeringens förslag att det var den som utsattes för beteendet eller handlingen som skulle avgöra om den kunde accepteras eller om den var kränkande eftersom handlingar som utgör sexuella trakasserier regelmässigt kränker individens rätt till personlig integritet och självbestämmande. Samtidigt ansåg utskottet att man inte kunde bortse från att människor hade olika toleransnivåer. Det faktum att alla inte uppfattar och värderar ett handlande på samma sätt kunde emellertid – enligt utskottets resonemang – medföra problem även om man skulle välja en regel som utgick från den enskildes upplevelse. Man skulle t.ex. kunna befara att rena missförstånd skulle leda till att en arbetsgivare kände sig tvingad att ingripa mot en arbetstagare trots att denna inte haft för avsikt att trakassera sin arbetskamrat. Utskottet underströk därför vikten av att den som blir utsatt på något sätt gjorde klart för den som trakasserade att beteendet inte accepterades, såvida detta inte måste ha varit helt tydligt för den som utfört handlingen.

Vidare förtydligade utskottet att en arbetsgivares skyldighet att sätta i gång och i förekommande fall vidta de åtgärder som kunde krävas inte förutsatte en anmälan från den som drabbades, utan att det räckte att den drabbade på något sätt bekräftade att han eller hon ansåg sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier.

## HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING

Av Utbildningsdepartementets promemoria 1998-03-09 som låg till grund för bl.a. införandet av definitionen av begreppet sexuella trakasserier i högskoleförordningen framgick att definitionen skulle motsvara jämställdhetslagens definition och att uttalanden om definitionen skulle vara vägledande vid tolkningen av sexuella trakasserier inom högskoleväsendet (se s. 7 och 11 i nämnda PM). Man har dock i slutändan inte iakttagit ändringen av definitionen föranledd av utskottsdebatten. I 1 kap 9 § högskoleförordningen lyder definitionen fortfarande som den ursprungligen föreslagits av regeringen dvs. med rekvisitet ”ovälkommet uppträdande av sexuell

natur” först och rekvisitet ”ovälkommet uppträdande grundat på kön” efter. Detta synes vara ett förbiseende och inte något medvetet ställningstagande från Utbildningsdepartementets sida.

Av vad ovan anförts om hur den svenska översättningen och ordvalet uppfattas framgår att det finns ett behov att markera att begreppet ”sexuella trakasserier” i lagtextens mening avser i första hand uppträdande grundat på kön och inte bara handlande av sexuell natur. Den typen av trakasserier är dessutom, enligt de ovannämnda utredningarna, de vanligaste som framförallt kvinnor utsätts för. Höskoleverket föreslår därför att definitionen i högskoleförordningen ändras så att den motsvarar den som finns i jämställdhetslagen.

I övrigt anser Höskoleverket att resonemanget om definitionen av sexuella trakasserier är väl tillämpligt på högskoleväsendets område.

## **HÖGSKOLEVERKETS FÖRSLAG**

1 kap. 9 § första stycket högskoleförordningen:

*Högskolorna skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker en students integritet i högskolestudierna (sexuella trakasserier).*

# Domstolsavgöranden

## **AVGÖRANDEN FRÅN ARBETSDOMSTOLEN**

Arbetsdomstolen (AD) har i några mål prövat om arbetsgivaren haft saklig grund för att säga upp eller avskeda den person som trakasserat en anställd, eller i fall där arbetstagaren varit lärare, elever (AD:s domar nr 55/96 och nr 82/96). Arbetsdomstolen har i dessa domar ställt höga krav på den bevisning som åberopats av arbetsgivaren för att styrka att sexuella trakasserier förekommit. Arbetsdomstolen förde samma resonemang som i andra uppsägnings/avskedsmål, nämligen att arbetstagaren måste få en chans att bättra sig innan arbetsgivaren bryter anställningsförhållandet. Domstolen har därför krävt att arbetsgivaren först måste försöka få trakasseraren att ändra sig (se JämO:s kommentar i handboken om sexuella trakasserier, s. 21).

Jur.dr Catharina Calleman har i en artikel i Svensk Juristtidning nr 8/00, "Arbetsdomstolen och sexismen", kritiskt granskat några av AD:s domar som gällde lärare som sexuellt trakasserat elever (en del fall gällde vuxna elever). Därvid har hon konstaterat att arbetsrättens regler om uppsägning av personliga skäl och om avsked är skyddsregler för arbetstagaren, eftersom det anses att arbetstagaren typiskt sett befinner sig i underläge i förhållande till arbetsgivaren. Hon har vidare påpekat att i de diskuterade fallen har det varit ett annat förhållande som varit i fokus - det mellan lärare och elev. I detta förhållande befinner sig läraren i ett uppenbart överläge i förhållande till eleverna. Det rör sig - enligt Calleman - om en sexualiserad maktrelation. Calleman har vidare ställt frågan om det inte i sådana fall vid tillämpning av de arbetsrättsliga reglerna är motiverat att ge större tyngd än vad AD har gjort åt läroplanernas värderingar om individens frihet och integritet, alla människors lika värde samt jämställdhet mellan kvinnor och män. Calleman har påpekat att liknande mål finns formulerade i läroplaner för gymnasiet och i högskoleförordningen.

## **AVGÖRANDEN FRÅN ALLMÄNNA FÖRVALTNINGS- DOMSTOLAR**

Efter ändringen av regler om disciplinära åtgärder i 10 kap. högskoleförordningen har två fall prövats av de allmänna förvaltningsdomstolarna.

I det ena fallet fann disciplinnämnden vid Luleå tekniska universitet en manlig student skyldig till trakasserier av sin kvinnliga kamrat och avstängde

studenten under tre månader. Båda studenterna studerade vid Luleå tekniska universitet och tillhörde universitetets musikförening. Den manlige studenten satte i föreningens lokaler upp två affischer med kvinnor klädda endast i underkläder. Den kvinnliga studenten tog anstöt av affischerna och tog ner dem. Mannen satte upp affischerna igen. Senare sände mannen ett flertal e-mail och andra meddelanden till kvinnan med hänvisningar till premenstruella spänningar och förhållandet till pojkvännen m.m. Brevet innehöll även våldtäktshot och hot om bestraffning. Mannen överklagade nämndens beslut. Länsrätten i Norrbottens län fann att mannens agerande inte utgjorde sexuella trakasserier och undanröjde det överklagade beslutet. Disciplinnämnden överklagade länsrättens dom. Kammarrätten i Sundsvall fann i sin dom (2000-03-14, mål nr 3308-1999) att det redovisade händelseförloppet hade sådan anknytning till universitetet att det skulle beaktas vid bedömningen om den manlige studenten hade gjort sig skyldig till sexuella trakasserier. Kammarrätten hade därvid konstaterat att studenten i fråga gjort sig skyldig till sexuella trakasserier av sin kvinnliga kamrat men att, med hänsyn till vissa omständigheter i målet, en mindre ingripande åtgärd än avstängning fick anses ha varit tillräcklig. Kammarrätten lämnade därför disciplinnämndens talan utan bifall och fastställde länsrättens domslut.

Kammarrätten resonerade därvid på följande sätt:

Om situationen hade kunnat beskrivas som en hastigt uppblossande och avklingande skarp ordväxling mellan de två studenterna rörande det lämpliga att ha affischer med lättklädda kvinnor uppsatta i högskolans lokaler, så skulle det inte kunna anses att mannen därigenom trakasserat kvinnan. Kammarrätten fann emellertid mannens fortsatta agerande med e-mail och anteckningar på studiekamratens notmapp varit ägnat att förnedra henne som kvinna. Han måste vidare ha insett att hon skulle kunna känna sig kränkt av hans uttalanden. Kammarrätten fann därför att mannen utsatt kvinnan för sexuella trakasserier i lagens mening.

Vad gäller frågan vilka åtgärder som varit befogade att vidta mot studenten från högskolans sida gjorde kammarrätten följande överväganden. Kammarrätten fann att termen "sexuella trakasserier" var olyckligt vald då den enligt vanligt språkbruk inte täcker vad som avses med lagrummet. Detta var omständigheter som, enligt domstolen, talade för viss försiktighet vid tillämpningen.

Kammarrätten redogjorde för de åtgärder som stod till högskolans förfogande för att komma till rätta med missförhållanden av denna art, dvs. förutom påpekanden och tillrättavisningar, de disciplinära åtgärderna

varning eller avstängning av studenten för viss tid, högst sex månader. Domstolen påpekade att avstängning från undervisningen var en för den aktuella studenten allvarlig åtgärd som skulle komma i fråga i sista hand. Ursäktliga omständigheter borde därför vägas in i bedömningen. En sådan omständighet hade i det aktuella fallet varit att mannen hade ansett sig blivit provocerad under ordväxlingen med kvinnan. Det verkade, enligt domstolen, också till hans fördel att han relativt snart upphörde med sitt agerande. Den omständigheten att han själv inte förstått det klandervärda i sitt agerande var dock en omständighet som gjorde att kammarrätten ansåg att avstängning kunde te sig befogad. Kammarrätten ansåg emellertid att denna hans inställning i viss mån borde kunna ses i belysning av det illa valda begreppsanvändningen i lagstiftningen och den omständigheten att lagregeln nyligen införts. Vid en sammantagen bedömning fann kammarrätten att en mindre ingripande åtgärd fick anses vara tillräcklig.

Luleå tekniska universitet överklagade domen. Regeringsrätten meddelade inte prövningstillstånd varför kammarrättens avgörande står nu fast.

I det andra fallet avstängde disciplinnämnden vid Lunds universitet en forskarstuderande för sexuella trakasserier i fyra månader. Trakasserierna bestod av att en manlig forskarstuderande på ett provokativt och överrumplande sätt i universitetets datasal dels förevisat pornografiska bilder för sin kvinnliga kollega, dels fört samtal av sexuell karaktär med henne samt att han i strid mot uppställt tillträdesförbud fortsatt att trakassera henne. Länsrätten i Skåne län (dom 2000-02-17, mål nr 88-00) avlog mannens överklagande och anförde bl.a. att han inte visat några skäl som ger anledning att ifrågasätta trovärdigheten i vad den kvinnliga forskarstuderande anfört beträffande hans uppträdande mot henne. Kammarrätten i Göteborg meddelade i beslut 2000-03-15, mål nr 1481-2000, inte prövningstillstånd varför länsrättens dom och disciplinnämndens beslut står fast.

## **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

Sexuella trakasserier kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avskedande. Såsom JämO har konstaterat i sina kommentarer till arbetsdomstolens domar ställs höga krav på den bevisning som åberopas av arbetsgivaren för att styrka att sexuella trakasserier förekommit. Vidare måste arbetstagaren få en chans att bättra sig innan anställningsförhållandet kan brytas.

Den av Catharina Calleman gjorda analysen av vissa av AD:s domar är intressant även på högskolans område eftersom även studenter och doktorander befinner sig i beroendeställning gentemot sina lärare.



Enligt domen från Kammarrätten i Sundsvall bör åtgärder som påpekanden och tillrättavisningar övervägas av högskolan innan de disciplinära åtgärderna varning och avstängning tillgrips. Ursäktliga omständigheter bör - enligt kammarrättens resonemang - vägas in i bedömningen. En sådan omständighet anses föreligga när förövaren på något sätt blir provocerad. En annan sådan omständighet kan utgöras av att förövaren relativt snart upphör med sitt agerande. Sådana ursäktliga omständigheter ansågs föreligga i det första fallet (domen från Kammarrätten i Sundsvall) men inte i det andra (domen från länsrätten i Skåne län). Den omständigheten att förövaren inte själv förstår det klandervärda i sitt agerande synes tala till hans nackdel. Kammarrättens i Sundsvall uttalande att förövarens bristande insikt i viss mån kunde ses i belysning av det illa valda begrepps användningen i lagstiftningen och den omständigheten att regeln nyligen införts kommer förmodligen inte att kunna åberopas längre fram när lagstiftningen hinner slå igenom.

Av domen framgår vidare att studenternas handlande under fritidsaktiviteter i högskolornas föreningar kan falla under högskoleförordningens definition av sexuella trakasserier och dess precisering ”i högskolestudierna”.

# Avgränsning mot andra former av trakasserier

## **UTTALANDEN I FÖRARBETENA**

Under utskottsbehandlingen av propositionen ”Kvinnofrid” har arbetsmarknadsutskottet gett uttryck för uppfattningen att sexuella trakasserier har en särställning i förhållande till mobbning i allmänhet genom att de kan anses utgöra en del av ett mer systematiskt förtryck av kvinnor. Liksom regeringen ansåg utskottet att sexuella trakasserier därför måste ses ur ett könsmaktsperspektiv. Det blir därmed – anförde utskottet – en viktig jämställdhetsfråga att särskilt motverka sådana.

## **HÖGSKOLORNAS SYNPUNKTER**

En del högskolor har program som täcker både sexuella trakasserier samt andra trakasserier och mobbning. De flesta har dock särskilda program för just sexuella trakasserier.

## **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

Enligt jämställdhetslagen är högskolorna, som alla andra arbetsgivare, skyldiga att ha åtgärdsplaner för att motverka sexuella trakasserier. Enligt arbetsmiljölagstiftningen skall högskolorna aktivt motverka all kränkande särbehandling av anställda och likställda grupper – i högskolornas fall också studenter. Sexuella trakasserier utgör enligt dessa regler en form av kränkande särbehandling. Högskoleförordningen ålägger högskolorna en skyldighet att aktivt verka för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier av studenter. Mot denna bakgrund och eftersom sexuella trakasserier anses ha en särställning i förhållande till mobbning i allmänhet är det lämpligt att högskolorna har åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier av studenter.

Det kan dock förekomma gränsfall eller blandfall eller fall där man från början inte är säker på vad för slags trakasserier det är frågan om. Det kan därför vara lämpligt att ha fasta rutiner beträffande själva utredningsförfarandet som kan vara gemensamma för alla slags trakasserier och övergrepp. I vissa ”blandfall” kan det också vara lämpligt att tillämpa program för sexuella trakasserier eftersom sådana program oftast är mera genomarbetade och kräver medverkan av många olika personalkategorier

och studentrepresentanter. Sådana program kan därför passa även för handläggning av fall med inslag av andra typer av trakasserier än sexuella trakasserier.

# Högskolornas kartläggningar av sexuella trakasserier mot studenter

## HÖGSKOLORNAS SVAR

Endast nio av de 41 högskolor som svarat på Högskoleverkets förfrågan har gjort egna undersökningar av förekomsten av sexuella trakasserier mot studenter. Till dessa hör: Uppsala universitet år 1999, Lunds universitet år 1994, Göteborgs universitet år 1998 och 2000, Stockholms universitet år 1992, Linköpings universitet år 1998, SLU år 1991, Högskolan på Gotland år 1999, Mälardalens högskola år 1998 och Södertörns högskola.

Enligt kartläggningen från Lunds universitet har 15 % av de kvinnliga grundstudenterna och 26 % av de kvinnliga doktoranderna blivit utsatta för sexuella trakasserier. I kartläggningen hävdas att trakasseraren i nästan samtliga fall var en man som ville visa makt.

En kartläggning som genomfördes vid Göteborgs universitet visade också att kränkningar på grund av kön (universitetets definition av sexuella trakasserier) förekom i relativt stor omfattning bland studenter, 14 %, och doktorander 27 %.

Av de studenter som svarade på enkäten vid Mälardalens högskola uppgav 17 % av kvinnorna att de varit utsatta för sexuella trakasserier medan motsvarande siffra för män var 7 %. I en fjärdedel av fallen hade kvinnorna blivit trakasserade av en lärare medan övriga trakasserier härstammade från andra studenter, oftast i samband med kåraktiviteter.

Vid Södertörns högskola gjordes intervjuer med studenter och anställda i samband med att arbetet med handlingsplanen mot trakasserier/kränkande särbehandling påbörjades. Intervjuerna gjordes av en konsult i jämställdhetsfrågor och utgjorde – enligt högskolans uttalande – en grund för det fortsatta arbete med planens utformning och innehåll.

Några av de högskolor som genomförde kartläggningen ansåg att resultaten av deras kartläggningar inte var tillförlitliga på grund av dålig svarsfrekvens och bristande respekt för kartläggningsarbetet (bl.a. Stockholms universitet och Örebro universitet).

SLU avstod från en ny undersökning på grund av att man utgick ifrån att förhållandena inte kunde skilja sig från dem vid andra universitet och högskolor. Ansträngningarna bör i stället, enligt universitetet, inriktas mot aktivt jämställdhetsarbete samt att motarbeta kränkande särbehandling på grund av kön.

Högskolan på Gotland använde den av JämO utarbetade enkäten. Eftersom svarsfrekvensen var mycket låg planerar högskolan att genomföra en uppföljande undersökning med en betydligt förenklad enkät.

En del högskolor som inte genomförde någon kartläggning förklarade detta med att de visste att sexuella trakasserier förekom men att dessa var svåra att upptäcka och svåra att anmäla.

## **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

Enligt Jämställdhetsombudsmannens (JämO:s) kommentar till 6 § jämställdhetslagen (se JämO:s ckecklista) skiljer sig denna bestämmelse från övriga genom att det inte krävs att sexuella trakasserier verkligen skall förekomma på arbetsplatsen idag för att arbetsgivaren skall vara tvungen att agera. Arbetsgivaren skall agera innan något inträffar och på så sätt förhindra att problemet överhuvud taget uppstår. Detta kan – enligt JämO:s tips – göras på olika sätt genom policyuttalanden, information, definition av begreppet, utbildning, etc. Viktigt är också, enligt JämO, att bygga upp en handlingsberedskap innan något har inträffat.

I sin skrift ”Jämställdhetsplanen är medlet – inte målet” anförde JämO att det första man bör göra innan man gör en jämställdhetsplan är att ta reda på hur det ser ut på arbetsplatsen. Detta arbete måste, enligt JämO, göras grundligt eftersom det är viktigt att de åtgärder som skrivs in i planen är konkreta och anpassade efter lokala behov och förutsättningar. Som exempel på vad en sådan kartläggning kan innehålla angav JämO bl.a. beskrivning av den psykosociala arbetsmiljön med syfte att fånga upp utnötande arbetsrutiner, attityder, språkbruk etc. som är eller kan uppfattas som könsdiskriminerande, förtryckande eller som försämrar trivseln på arbetsplatsen.

Dessa uttalanden bör, enligt Högskoleverkets uppfattning, kunna tillämpas även vid tolkning av 1 kap. 9 § högskoleförordningen om högskolornas ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier mot studenter.

Även om sexuella trakasserier inte behöver förekomma för att högskolan skall ha en beredskap är förutsättningen för en sådan, enligt Högskoleverkets uppfattning, att högskolans ledning känner till den studiesociala

miljön för studenter på högskolan. Därför är en egen kartläggning viktig för att anpassa åtgärderna till den konkreta situationen. Annars riskerar åtgärdsplanerna att bli för abstrakta och schablonmässiga. T.ex. synes förhållandena vid de tekniska utbildningarna skilja sig markant från många andra utbildningar. En av KTH presenterad redovisning antas därför ligga till grund för en annan åtgärdsplan än den som behövs vid t.ex. humanistiska utbildningar. Förmodligen kräver vårdutbildningarna ännu en annan typ av beredskap. Vidare antas förhållandena skilja sig mellan de olika institutionerna. Kartläggning bör därför genomföras på lämplig nivå och samordnas centralt.

Det av en del högskolor redovisade motståndet och den bristande respekten för kartläggningsarbetet är ett svårlöst problem men bör delvis kunna avhjälpas genom att anpassa metoden för kartläggning till kända förhållanden på högskolan. Kartläggningen kan göras i form av intervjuer och stickprov och bör inriktas på förekomsten av trakasserier och i vilka situationer de uppträder vid de olika lärosätena och på de olika institutionerna.

Med hänsyn till vikten av kartläggningsarbetet och de konstaterade bristerna kan det ifrågasättas om inte kartläggningen borde göras tvingande antingen genom förordning eller något annat styrdokument.

Högskoleverket har övervägt skäl för och emot en sådan reglering. Högskoleverket inser vikten av kartläggningsarbetet som underlag för åtgärdsplanerna och som ett sätt att synliggöra flera problem som har samband med sexuella trakasserier. Å andra sidan är kartläggningsarbetet mycket resurskrävande och resultaten inte alltid tillförlitliga. Högskoleverket har därför valt att för närvarande inte föreslå att ålägga högskolorna kartläggningsskyldighet.



# Upptäckta fall

## HÖGSKOLORNAS SVAR

Lunds universitet uppgav att endast ett fåtal anmälningar av sexuella trakasserier mot studenter registrerats under de senaste åren och att antalet informella handläggningar varit något mer omfattande. Universitetet kunde dock konstatera att de fall som kom till universitetets kännedom inte stod i proportion till resultatet av universitetets undersökning 1994. Även andra lärosäten konstaterade att det förelåg ett stort mörkertal.

Vid Lunds universitet anmäldes och behandlades formellt fyra fall under de senaste tre åren. Två av dessa fall resulterade i disciplinstraff i form av avstängning under fyra månader respektive varning. Universitetet uppgav att i alla fallen gjordes omfattande utredningar och att det inrättades en speciell stödgrupp.

Av Kungl. Tekniska högskolans (KTH:s) svar framgick att en vanlig form av trakasserier på högskolan var e-brev från manliga teknologer till kvinnliga teknologer. Breven innehöll, enligt högskolan, personliga integritetskränkande kommentarer och skickades oftast anonymt. Högskolan uppgav vidare att anonymiteten försvårade möjligheterna att vidta åtgärder mot berörda teknologer. I de fall det var möjligt att identifiera avsändaren upphörde personen ifråga med brevskrivandet – enligt högskolans uppgift – efter samtal med representant ur KTH:s ledning. I KTH:s jämställdhetsplan fastslogs att information skulle ges om att högskolans datorer inte fick användas på ett sätt som av studenter, lärare och övriga anställda kunde uppfattas som förnedrande eller obehagligt. Man informerade också om att de studenter som bröt mot dessa föreskrifter fick sina så kallade konton avstängda samt riskerade disciplinstraff.

Vid KTH upptäcktes under läsåret 1998/99 att två manliga teknologers konton och hemsidor innehöll material och länkar av pornografisk karaktär. Mot dessa teknologer utdömdes disciplinstraff på en månad vardera.

Luleå tekniska universitet uppgav att universitetet hade handlagt såväl informell rådgivning som formell anmälan.

Vid Växjö universitet kom elva fall till universitetets kännedom under läsåret 1999/2000. I åtta fall gällde det kränkande särbehandling från lärares sida. Åtgärderna innebar rådgivning och stödinsatser. Ett fall ledde till en formell anmälan.



Många andra lärosäten uppgav att i fall studenterna inte ville göra en formell anmälan fick de både psykologiskt och socialt stöd.

Vissa lärosäten uppgav att de inte hade något centralt register över rapporterade sexuella trakasserier vilket försvårade möjligheterna att besvara Högskoleverkets fråga om upptäckta fall och vidtagna åtgärder.

## **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

Av utredningen har framgått att de fall som kommit till högskolornas kännedom inte står i proportion till resultatet av kända undersökningar på området och att det finns ett stort mörkertal. Högskoleverket anser därför att även icke formellt anmälda fall och anonyma fall bör registreras.

Som tidigare nämnts har högskolorna – enligt arbetsmiljölagstiftningen – eget utredningsansvar och skyldighet att vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier i enskilda fall även utan en formell anmälan. Samtliga fall som på olika sätt kommit till högskolornas kännedom bör därför registreras centralt och följas upp.

# Lärosätenas policy och åtgärdsprogram

## **SFS:s RAPPORT**

Enligt SFS:s rapport om högskolornas arbete mot sexuella trakasserier genomförd 1999 saknade 19 av de tillfrågade 44 lärosätena handlingsplaner mot sexuella trakasserier i sina jämställdhetsplaner. SFS påpekade i sin rapport att dessa högskolor bryter mot jämställdhetslagen. Vidare nämndes, enligt SFS, i alltför många fall studenterna i förbifarten utan att deras situation utreddes. SFS konstaterade vidare att ingen av högskolorna hade ett speciellt åtgärdsprogram för studenter. Jämställdhetsplaner ses ofta, enligt uttalandet i rapporten, som personalpolitiska dokument eller arbetsmiljödokument och därför får studenter traditionellt sett inte så stort utrymme.

SFS konstaterade att det vore bra om högskolorna gjorde en analys av studentens situation eftersom den skiljer sig en del från arbetstagarens. I rapporten görs en sådan analys på följande sätt:

Studenten står ofta i tydligt underlägset maktförhållande till sina lärare som har makt över värderingen av deras studieresultat. Därför behövs det en speciell beredskap från högskolans sida. Studenten kan inte byta arbetsplats eller arbetsuppgifter om den blir trakasserad. Men en liknande åtgärd ur studentperspektiv skulle kunna vara att uppdatera en individuell studieplan som gör det möjligt för studenten att arbeta hemifrån.

Vidare konstateras att en del högskolor, som t.ex. Umeå universitet, gör ett försök till en utvidgad analys av studenternas speciella situation. Trots att studenterna inte har samma rättsskydd som de anställda har ger många högskolor frivilligt sina studenter samma rättigheter när det gäller skydd mot sexuella trakasserier, sägs det i rapporten.

SFS efterfrågade konkreta exempel i högskolornas policydokument. Sådana exempel fanns, enligt SFS, i programmen för universiteten i Växjö och Linköping.

## LÄROSÄTENAS SVAR

Vid Högskoleverkets undersökning saknade 2 av de 41 högskolor som svarade på verkets enkät en skriftlig åtgärdsplan mot sexuella trakasserier.

Av lärosätenas svar framgick bl.a. följande beträffande de av SFS berörda frågorna.

### Analys av studenternas speciella situation

En analys av studenternas speciella situation fanns, utöver i policydokument från Umeå universitet, i en del andra dokument bl.a. från Växjö universitet.

Örebro universitet uppgav att vissa institutioner arbetar för att synliggöra studentperspektivet.

Umeå universitet gjorde följande analys i sin åtgärdsplan:

För studenter finns inte samma möjligheter som för anställda att tillfälligt få andra arbetsuppgifter eller byta arbetsplats. Det är därför särskilt viktigt att prefekter, lärare och studiekamrater, som kan ge hjälp och stöd och förhindra att kränkningarna fortsätter, tar den uppgiften på stort allvar.

I KTH:s åtgärdsplan betonades vikten av det etiska ansvar som åvilar personer i arbetsledande ställning eller motsvarande maktposition, t.ex. handledare.

Luleå tekniska universitet uppgav bl.a. följande: ”Universitetet ser särskilt allvarligt på situationer där personer utnyttjar sin ställning gentemot student, doktorand, eller underordnad medarbetare.”

Högskolan Dalarna uppgav i sin åtgärdsplan att studenter inte omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen men att ”en formell anmälan till polisen kan medföra att brottsbalken tillämpas i allvarligare fall.”

Högskolan Skövde betonade särskilt doktorandernas utsatthet.

Södertörns högskola gjorde följande iakttagelser:

Studier i ungdomsskolan visar att flickor utsätts för sexuella trakasserier av manliga elever och lärare. På en arbetsplats skulle dessa trakasserier kallas grova, men flickorna reagerar inte för de är så vana. Studenterna på högskolan kommer i stor utsträckning direkt från gymnasiet och har dessa erfarenheter med sig. Genom att inte öppet protestera mot jargongen och beteendet med sexuella antydningar eller inslag reproduceras den kultur som högskolan tar avstånd ifrån.

Några lärosäten – som t.ex. Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Linköpings universitet, Uppsala universitet och Växjö universitet – visade med exempel i sina åtgärdsplaner på situationer där studenterna var särskilt utsatta.

Att lärare och handledare hade särskild makt över studenter samt därmed förknippade problem påpekades i ett antal åtgärdsplaner från bl.a. Kungliga Musikhögskolan i Stockholm, Uppsala universitet och Stockholms universitet.

### **Åtgärder anpassade till studenternas situation**

Överlag hänvisar högskolorna till studentkår, studenthälsa, studentpräst, prefekt eller studievägledning om en student blivit utsatt för trakasserier. Beträffande en formell anmälan brukar hänvisas till rektor.

Några universitet och högskolor har uppgett att de har inrättat särskilda arbetsgrupper som handlägger ärenden gällande sexuella trakasserier för både anställda och studenter. Göteborgs universitet har ett *Förtroenderåd mot könskränkningar* dit såväl anställda som studenter kan vända sig. I förtroenderådet ingår en studentrepresentant. Umeå universitet har också en arbetsgrupp där en studentrepresentant ingår. En liknande organisation har Luleå tekniska universitet, Kungliga Musikhögskolan i Stockholm samt Danshögskolan. Studenter vid Teaterhögskolan hänvisas till studenternas representant i jämställdhetsgruppen. Örebro universitet avser att inrätta en *universitetsJämO*.

### **Samarbete med studenter**

Ett flertal lärosäten har meddelat att de utarbetar sina åtgärdsplaner i samarbete med studentkåren. Nedan följer några exempel.

Göteborgs universitet har redovisat att universitetets jämställdhetskommitté har löpande samarbete med studentkåren samt att studenterna är delaktiga i det förebyggande arbetet såsom framtagning av broschyrer o.dyl.

Karolinska Institutet har ett utbildningsråd i studenthälsans regi där studentrepresentanter ingår.

KTH utser kontaktpersoner från kårsektionen som utbildas i frågor om bl.a. sexuella trakasserier.

### **Vilket utrymme ges studenterna i högskolornas åtgärdsplaner?**

Studenterna nämndes i så gott som samtliga program men lämnades varierat utrymme.

Övervägande delen av lärosätena ger studenter och anställda lika stort utrymme i åtgärdsplanen i den mening att det finns instruktioner till båda grupperna om var/till vem det är lämpligt att vända sig om man blivit utsatt för sexuella trakasserier.

### **Konkreta exempel**

Göteborgs universitet lyfter fram studenterna i sin åtgärdsplan genom tydliga exempel på situationer där sexuella trakasserier förekommer.

Konkreta exempel fanns vidare, utöver i programmen för Växjö universitet och Linköpings universitet, i programmen från Uppsala universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Högskolan i Halmstad, Mälardalens högskola.

### **Information om åtgärdsplaner**

Policydokument och åtgärdsplaner är ofta utgivna i form av informativa broschyrer och ofta ligger de dessutom på högskolornas hemsidor. I en del fall (t.ex. Uppsala universitet) är dessa dokument översatta till engelska.

De allra flesta lärosäten sprider sina åtgärdsplaner via institutioner och studentkåren. Nedan följer några exempel som högskolorna har angett om hur de informerar om sina åtgärdsplaner.

Umeå universitet annonserar under hösten och våren i studenttidningen. Annonserna är ett utdrag ur broschyren gentemot sexuella trakasserier.

Högskolan Dalarna skriver in åtgärdsplanen i studenthandboken och lägger ut den på sin hemsida.

Högskolan i Trollhättan/Uddevalla har valt att inte skicka ut åtgärdsplanen till nyantagna studenter med motiveringen att ”det föreligger stor risk att den försvinner i mängden”. Istället satsar högskolan på att informera via studenthandboken.

Växjö universitet anordnar en årlig jämställdhetsdag för uppföljning och diskussion om jämställdhetsarbetet.

Södertörns högskola anordnar en informationsdag för nyanställda och nya studenter.

## **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

### **Vad ett policydokument och en åtgärdsplan bör innehålla**

Som ovan nämnts har Arbetskyddstyrelsen utarbetat föreskrifter och allmänna råd om kränkande särbehandling i arbetslivet som är tillämpliga på studenter. Enligt de allmänna råden bör arbetsgivaren i vart fall i någon form utarbeta och anta ett förhållningssätt, en policy eller riktlinjer som

klargör att sexuella trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen, göra detta förhållningssätt eller denna policy känd för arbetstagarna och utarbeta rutiner för hur sexuella trakasserier och anmälningar om sådana skall hanteras på arbetsplatsen.

I propositionen "Kvinnofrid" föreslogs det att av jämställdhetslagen skall framgå att varje arbetsgivare inte bara är skyldig att "verka för" utan även är skyldig att vidta åtgärder för att *förebygga och förhindra* att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. Att arbetsgivaren skall utse någon person med uppdrag att ge råd och stöd till arbetstagare som utsätts för sexuella trakasserier ansågs som *en* lämplig åtgärd, särskilt på större arbetsplatser. Regeringen ansåg dock att sådana frågor inte bör regleras särskilt utan att den enskilde arbetsgivaren bör besluta om utformningen av de konkreta åtgärderna med hänsyn till arbetsplatsens storlek, andra lokala förhållanden samt vad arbetstagarna och de fackliga organisationerna har för åsikter (prop. 1997/98:55, s. 115).

Vid utskottsbehandlingen av propositionen har arbetsmarknadsutskottet konstaterat att det är en fördel att veta vart man skall vända sig vid problem med sexuella trakasserier men att detta inte bör regleras i lag. Vilka åtgärder en arbetsgivare bör vidta bör i stället, enligt utskottets uttalande i betänkandet, bedömas från fall till fall efter förhållanden på arbetsplatsen (1997/98:AU10, s. 15).

Inte heller för högskolorna finns det några ovillkorliga minimikrav på vad en åtgärdsplan skall innehålla.

Enligt JämO:s checklista bör en handlingsplan innehålla

1. En definition.
2. Ett uttalande att varje arbetstagare har rätt till arbetsförhållanden som inte innefattar någon form av trakasserier på grund av kön.
3. Ett åtagande från arbetsgivarens sida att denne skall vidta alla rimliga åtgärder för att se till att ingen anställd utsätts för trakasserier på grund av kön.
4. En erinran om att arbetsgivaren kommer att ingripa mot anställd som utsätter annan anställd för trakasserier på grund av kön och en upplysning om de åtgärder som kan bli aktuella.
5. Upplysning om hur och till vem klagomål eller anmälan om trakasserier på grund av kön skall framföras.
6. Uttalande om skydd för den personliga integriteten som innebär att anmälarens namn och innehåll i anmälan inte får delges andra än dem som deltar i utredningen av anmälan och dess efterspel.

7. Information om de rättigheter arbetstagare har enligt jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen.
8. Ett åtagande att kontinuerligt informera samtliga anställda om policy och handlingsplan.

En anpassning av checklistan till studenter skulle kunna innebära

1. Att man ger olika exempel på vad som kan anses som sexuella trakasserier av studenter.
2. Ett uttalande att alla studenter har rätt till en studiemiljö som är fri från sexuella trakasserier.
3. Ett åtagande från högskolans sida att vidta alla rimliga åtgärder för att se till att ingen student utsätts för trakasserier på grund av kön.
4. En erinran om att högskolan kommer att ingripa mot anställd eller student som utsätter annan anställd eller student för sexuella trakasserier med upplysning om de åtgärder som kan bli aktuella beträffande de olika kategorier av utsatta och trakasserande.
5. Upplysning om hur och till vem klagomål eller anmälan från studenter skall framföras.
6. Uttalande om integriteten.
7. Information om de rättigheter studenter har enligt högskolelagen, högskoleförordningen och arbetsmiljölagen.
8. Ett åtagande att kontinuerligt informera studenter, studentorganisationer, utbildningsorgan och studiesociala inrättningar om högskolans policy och handlingsplan.

### **Skriftlig åtgärdsplan – ett av flera sätt att motverka sexuella trakasserier mot studenter**

Vid kartläggningstillfället har samtliga, utom två, lärosäten redovisat skriftliga policies och åtgärdsprogram. Det har således skett en förbättring i jämförelse med tiden för SFS:s undersökning. De högskolor som fortfarande inte har något åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier bryter, såsom SFS har påpekat, mot jämställdhetslagen där en sådan skyldighet är tydligt föreskriven. Högskoleverkets nu aktuella tillsynsprojekt går dock ut på att undersöka hur högskolorna uppfyller sin författningsreglerade skyldighet att förebygga och förhindra sexuella trakasserier mot studenter. Det kan, enligt Högskoleverkets uppfattning, göras på olika sätt men ett lämpligt sätt är att ha konkreta åtgärdsplaner. Frågan nu är därför om dessa policies och programmens innehåll ger erforderligt skydd mot sexuella trakasserier av

studenter och realistisk beredskap att ta itu med sådana trakasserier, om de trots allt uppkommer, samt om högskolorna har andra effektiva metoder för att motverka sexuella trakasserier.

De flesta policy- och åtgärdsprogram ingår – såsom SFS har konstaterat – som en del i högskolornas jämställdhetsplan dvs. i högskolornas interna personalpolitik. Ingen högskola har antagit ett program som avser bara studenter. Eftersom studenter, med undantag av forskarstuderande som har anställning som doktorand, inte är anställda vid högskolorna och även i övrigt utgör en grupp med speciella behov och problem måste detta ses som en brist. Å andra sidan förekommer på de flesta lärosätena ett omfattande samarbete mellan högskolans ledning och studentorganisationerna samt studenthälsan. Studenterna är oftast representerade i befintliga stödgrupper (se t.ex. svar från Lunds universitet och Göteborgs universitet). På detta sätt kan arbetet mot sexuella trakasserier av studenter integreras i lärosätenas övriga verksamhet.

Ett sätt att anpassa åtgärdsprogram till studenternas situation är att utarbeta sådana program i samarbete med studenterna, vilket sker på en del lärosäten.

Såsom SFS har påpekat bör högskolorna göra en analys av studenternas speciella situation vid olika typer av utbildningar ur studentperspektiv och könsperspektiv.

Däremot synes den i SFS- rapporten föreslagna åtgärden att uppdatera en individuell studieplan som gör det möjligt att arbeta hemifrån tveksam. En student som anser sig trakasserad skall inte behöva lämna sin studieplats eftersom också det kan upplevas som diskriminerande. Vidare riskeras studentens möjligheter att erhålla en god utbildning.

De flesta högskolornas åtgärdsplaner innehåller de av JämO angivna punkterna och är i många fall mycket konkreta.

De flesta åtgärdsplanerna är tillgängliga genom att de ligger på högskolornas hemsidor. I många fall informeras studenterna även på ett annat mera aktivt sätt om åtgärdsplanerna.





# Högskolornas ansvar för förebyggande åtgärder

## HÖGSKOLORNAS SVAR

Utöver skriftliga policydokument och åtgärdsprogram har högskolorna redovisat olika andra förebyggande åtgärder som högskolorna tillämpar i sin verksamhet och som inte alltid framgår av deras åtgärdsprogram.

Sådana åtgärder är att utse en särskild person eller att inrätta speciella grupper, kommittéer eller råd som tar hand om frågor om sexuella trakasserier. Många högskolor redovisar sådana särskilda grupper i vilka ingår studentrepresentanter, representanter för företagshälsovården, studenthälsan, personalen etc. (se Lunds universitet). I sådana grupper ingår ibland också lärare, jurister och jämställdhetshandläggare (se Göteborgs universitet och Luleå tekniska universitet).

Örebro universitet planerar att inrätta en *universitetsJämO* för att alla anställda och studenter som känner sig sexuellt trakasserade skall kunna vända sig till *en* person vid universitetet. Man hoppas också att genom ett sådant arrangemang komma till rätta med eventuella mörkertal på området.

En del högskolor gör stora satsningar och använder sig av okonventionella metoder. Ett exempel är Göteborgs universitets satsning där universitetet har producerat en film om sexuella trakasserier mot studenter ("Shit happens!") med professionella skådespelare som gestaltar situationer och exempel tagna ur verkligheten som spelas upp i realistiska miljöer. En del andra högskolor har satt upp teaterpjäser om sexuella trakasserier mot studenter (Umeå universitet, Linköpings universitet).

Vissa högskolor har redovisat utgivning av informationskrifter som distribueras till samtliga institutioner med uppmaning från rektor att ta upp skriften till diskussion (Lunds universitet). Ett annat exempel är informationsblad och affischer som förklarar vad som menas med sexuella trakasserier.

Lunds universitet har också utarbetat studenternas "rättighetslista" som vänder sig till alla institutioner och finns på Internet på universitetets hemsida.

För att stimulera och premiera studenternas engagemang i jämställdhetsfrågor belönar jämställdhetsrådet vid Växjö universitet årets bästa uppsats med anknytning till jämställdhet. Universitetet redovisade också att det anordnas årliga jämställdhetsdagar med föreläsningar om bl.a. sexuella trakasserier och att Göteborgs universitets film ”Shit happens!” visades i ett sådant sammanhang med efterföljande diskussion.

Många högskolor har redovisat omfattande utbildningsinsatser i frågor om sexuella trakasserier såväl i form av utbildningsdagar för personal och studenter som i form av poängsatta kurser (se svar från Växjö universitet och Örebro universitet).

Nästan alla högskolor har omfattande samarbete med studentrepresentanter i dessa frågor.

### **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

I EU:s ”Code of Practice”, i propositionen ”Kvinnofrid” och även i JämO:s handbok om sexuella trakasserier rekommenderas att en särskild utsedd person eller en grupp eller kommitté skall ta hand om sådana frågor. En sådan lösning erbjuder – enligt JämO – att gå förbi närmaste arbetsledare vilket i vissa situationer är nödvändigt. Högskoleverket anser att inrättande av särskilda grupper med bl.a. studentrepresentanter, representanter för studenthälsan, lärare, jämställdhetshandläggare och jurister som tar hand om frågor om sexuella trakasserier är en bra förebyggande åtgärd som flera högskolor bör tillgripa. Örebro universitets plan att inrätta en *universitets-JämO* synes också vara ett arrangemang värt att pröva. Det är också viktigt att studenterna informeras om vem det är som handlägger frågor om sexuella trakasserier.

Mot bakgrund av uttalanden i förarbeten till ändringar i bl.a. jämställdhetslagen om att sexuella trakasserier måste ses ur könsmaktsperspektiv och att kunskap om bakomliggande orsaker och mekanismer till våldet mot kvinnor är viktig (prop. 1997/98:55, s.21, 108) anser Högskoleverket att förebyggande åtgärder som ökar kunskap om problemet, som t.ex. utbildning och information, är särskilt värdefulla.

Även högskolornas kartlägningsarbete, registrering av anmälda och icke formellt anmälda fall, arbete med policydokument och åtgärdsplaner kan – vid sidan av utbildnings- och informationsinsatser – ha förebyggande effekt. I det sammanhanget kan man erinra om den analys av studenternas speciella situation som Södertörns högskola har gjort i sin åtgärdsplan enligt vilken flickor i ungdomsskolan utsätts för sexuella trakasserier av manliga elever och lärare och har sådana erfarenheter med sig när de börjar på

högskolan. Även en del andra högskolor har fört fram attityder och förhållningssätt som kvarstår från gymnasietiden. Det är därför mycket viktigt att arbeta med sådana problem genom information, utbildning och opinionspåverkan redan i början av högskoleutbildningen. Det kan i detta sammanhang inte nog understrykas vikten av att ta itu med attityderna i det dagliga arbetet och i mötet mellan människorna. Högskolorna bör arbeta för att angripa attityderna när de visar sig och göra alla på högskolan ansvariga för detta arbete. Vidare är det viktigt att klargöra att det är det dagliga mötet mellan människorna som utgör högskolans miljö.

Kartläggningen har visat att i arbetet mot sexuella trakasserier av studenter är förebyggande arbetet det allra viktigaste. Inte minst på grund av ett stort mörkertal, utredningssvårigheter och de omfattande konsekvenserna som kan bli följden av en anmälan är det viktigt att högskolan förhåller sig aktiv och har ett brett urval av förebyggande åtgärder.



# Högskolornas ansvar att vidta utredningsåtgärder och andra åtgärder i det enskilda fallet

## **HÖGSKOLORNAS SVAR M.M.**

En del högskolor har meddelat att de utreder särskilda fall även utan en formell anmälan.

SFS ser det som ett problem att högskolorna inte har en skadeståndssanktionerad utredningsskyldighet gentemot studenter på motsvarande sätt som de har det gentemot arbetstagare enligt 22 a och 27 a §§ jämställdhetslagen.

## **HÖGSKOLEFÖRORDNINGENS REGLER OM DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER**

Av 10 kap. 1 § högskoleförordningen framgår att disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som bl.a. utsätter någon annan student eller en arbetstagare vid högskolan för sexuella trakasserier. Av andra bestämmelser i detta kapitel framgår bl.a. följande. De disciplinära påföljderna är varning och avstängning i högst sex månader. Ärenden om disciplinära åtgärder skall handläggas av en disciplinnämnd som består av rektor som ordförande, en lagfaren ledamot och en företrädare för lärarna vid högskolan. Studenterna vid högskolan har rätt att vara representerade i nämnden med två ledamöter. Grundad misstanke om sexuella trakasserier skall skyndsamt anmälas till rektor. Rektor skall låta utreda ärendet och avgöra om ärendet skall lämnas utan vidare åtgärd, föranleda varning av rektor eller hänskjutas till disciplinnämnden för prövning. Disciplinnämndens beslut om avstängning kan överklagas hos allmän förvaltningsdomstol (12 kap. 4 §).

## **BESTÄMMELSERNA OM SEKRETESS**

Enligt 7 kap. 9 § sekretesslagen (1980:100) gäller sekretess inom utbildningsväsendet under vissa förutsättningar för uppgift hos psykolog, kurator eller syofunktionär. Av 11 § framgår vidare att sekretess gäller under vissa förutsättningar i myndighets personalsociala verksamhet.

## **ARBETARSKYDDSTYRELSENS FÖRESKRIFTER M.M.**

Av Arbetarskyddstyrelsens föreskrifter och allmänna råd ”Kränkande särbehandling i arbetslivet” (AFS 1993:17) framgår att sexuella trakasserier är en form av kränkande särbehandling. Arbetsgivaren åläggs enligt dessa regler att agera vid fall av sexuella trakasserier. I 5 § stadgas att om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Av 6 § samma föreskrifter följer att en arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling snabbt skall få hjälp och stöd och att arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta. Bland särskilda åtgärder och rutiner nämns regelbundna medarbetarsamtal, konsultativ hjälp via t.ex. företagshälsovården, omplacering och utbildning.

## **HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING**

Högskoleförordningen saknar bestämmelsen som motsvarar 22 a § jämställdhetslagen om arbetsgivarens utredningsskyldighet i det enskilda fallet även utan en formell anmälan. Högskolan har dock ett ansvar att agera vid tecken på att sexuella trakasserier förekommer i enskilda fall med stöd av 5 och 6 §§ i AFS:s föreskrifter som till skillnad från jämställdhetslagen anses vara tillämpliga på studenter. Även bestämmelsen om högskolornas skyldighet att förebygga och förhindra sexuella trakasserier i 1 kap. 9 § högskoleförordningen kan ge stöd för agerande i det enskilda fallet.

Vissa av ovannämnda särskilda åtgärder och rutiner bör kunna avpassas för studenter, t.ex. erbjuda studenter regelbundna samtal med någon som är ansvarig för studentens psykosociala miljö, konsultativ hjälp via studenthälsovården, byte av examinator, byte av handledare, ändringar i utbildningsplanen, revision av utbildningsmiljön etc. Det är vidare viktigt att högskolan följer upp fall som har kommit till deras kännedom och ger bra stöd till den trakasserade.

I detta sammanhang är också uttalanden i Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1997/98:AU10 särskilt viktiga, nämligen att skyldighet att vidta åtgärder i det enskilda fallet främst tar sikte på att förhindra fortsatta trakasserier, inte att ”bestraffa” den som trakasserar (s.16).

Det är viktigt att alla inblandade informeras om vad högskolan har bestämt för åtgärd i det enskilda fallet eller om högskolan, efter genomförd utredning, beslutat att inte vidta någon åtgärd och anledningen därtill.

Såväl i propositionen som i betänkandet uttalas att arbetsgivaren skall vidta utredningsåtgärder utan dröjsmål. Vad som är tillräckligt snabbt bör dock – enligt uttalandet i betänkandet – vägas in i den allmänna skälighetsbedömningen (s.17).

Högskolorna har således redan nu, med stöd av framförallt den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen, ett ansvar att agera vid tecken på att sexuella trakasserier förekommer mot studenter. Sexuella trakasserier utgör dock, som poängterats i tidigare utredningar, inte bara arbetsmiljö- respektive studiemiljöproblem utan är även uttryck för könsdiskriminerande attityder. Högskolorna har författningsreglerat ansvar för att jämställdhet i deras verksamhet alltid iaktas och främjas. Som tidigare konstaterats befinner sig studenter i beroendeställning gentemot sina lärare. Deras skydd bör så långt som möjligt närmas det skydd som anställda har. Mot denna bakgrund och för att förtydliga rättsläget samt föra fram även den könsdiskriminerande dimensionen, bör skyldighet att vidta åtgärder i ett enskilt fall, även utan en formell anmälan, åläggas högskolorna i högskoleförordningen.

Ett annat skäl för detta är att det har visat sig att det kan vara svårt för en student att anmäla en annan student för utredning för disciplinära åtgärder eller en lärare eller annan anställd för utredning i personalansvarsnämnden. Många är rädda för repressalier och för att inte bli trodda. En särskild bestämmelse om högskolans utredningsskyldighet i det enskilda fallet kan bidra till att flera fall upptäcks och åtgärdas i ett tidigt skede.

Högskolorna bör utfärda egna riktlinjer för en sådan utredning. Stöd för riktlinjerna kan hämtas från Arbetskyddstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om kränkande särbehandling och om utredning enligt arbetsmiljölagen.

För att överbrygga utredningssvårigheter bör högskolorna kunna anlita extern expertis som stöd i utredningen. En del högskolor använder sig redan idag av ett sådant stöd.

Göran Hessling i verkets referensgrupp uttryckte sin uppfattning att högskolorna i praktiken har svårt att följa gällande föreskrifter i allmänhet och särskilt när det gäller etiskt/moraliskt känsliga frågor som t.ex. oredlighet i forskningen eller trakasserier av olika slag. Han hänvisade till de regler inom arbetsmiljölagstiftningen som finns och ställde sig tveksam till om det behövs fler regler på området särskilt med tanke på att det finns många oklara juridiska frågor, inte minst om sekretess, kring själva utredningsarbetet. Han förordade stimulering av en aktiv efterlevnad av de regler som finns snarare än formulering av nya. Ingegerd Palmér delar Göran Hesslings syn att det inte behövs fler regler på området och att högskolornas aktiva arbete utifrån reglerna bör stimuleras och stödjas.



Högskoleverket delar dessa synpunkter som skäl *mot* förslaget men finner att skälen *för* en bestämmelse om utredningsskyldighet i högskoleförordningen överväger.

#### **HÖGSKOLEVERKETS FÖRSLAG**

I högskoleförordningen bör följande bestämmelse införas:

*En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan student eller anställd vid högskolan skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.*

# Högskoleverkets roll

## FRÅGESTÄLLNINGAR OCH FÖRSLAG

Det har från olika håll påtalats att Högskoleverket skulle kunna tillhandahålla särskild kompetens och rådgivning i akuta utredningsfrågor rörande trakasserier i vidare mening. Det har även föreslagits att Högskoleverket tar fram en ”guideline” för hur arbetet rent praktiskt skall se ut.

## HÖGSKOLEVERKETS BEDÖMNING

Ytterst är det rektor i sin egenskap av myndighetschef som är ansvarig för regelefterlevnad och för att behövliga lokala regler och riktlinjer tas fram.

Högskoleverket har i februari 2000 presenterat rapporten ”Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald (rapportserie 2000:8R). Rapporten innehåller en utvärdering som initierats av Högskoleverket. Samtidigt med rapporten har verket publicerat antologin ”Goda exempel. Hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald.” Antologin är avsedd som ett stöd i högskolornas jämställdhetsarbete.

Den här aktuella tillsynsprojektet har som syfte att kontrollera hur lärosätena uppfyller sitt ansvar enligt högskoleförordningen att bekämpa sexuella trakasserier mot studenter. Högskoleverket har nu redovisat sina överväganden och förslag. Nästa steg kommer att innebära uppföljning av högskolornas arbete i olika sammanhang. Detta är ett av flera sätt som verket tillgriper för att stimulera bl.a. högskolornas regelefterlevnad.

Vidare tar verket upp klagomål från enskilda och förmår genom sina uttalanden, i en del fall där så krävs, lärosäten att följa gällande regler.

Högskoleverkets tillsynsuppgift gör att rådgivning endast kan ske i begränsad omfattning. Verket ser dock som sin viktiga uppgift att genom utvärdering, olika stödjande åtgärder samt tillsyn och uppföljning av regelefterlevnad stimulera lärosätenas arbete med att motverka sexuella trakasserier.

# Högskoleverkets rapportserie

- Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor  
Bilagor:  
• Bilaga 1: Vagledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete  
• Bilaga 2: Handledning för bedomare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1995:1 R
- Grundskollärautbildningen 1995  
Högskoleverkets rapportserie 1996:1 R
- Examensrättsprövning – Utbildning i biodynamisk odling  
Högskoleverkets rapportserie 1996:2 R
- Tillsynsrapport – Avgiftsfri utbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:3 R
- Examensrättsprövning – Konstnärlig kandidat- och magisterexamen  
Högskoleverkets rapportserie 1996:4 R
- Examensrättsprövning – Kyrkomusikalisk utbildning vid Sköndalsinstitutet  
Högskoleverkets rapportserie 1996:5 R
- Kvalitetsarbete vid universitet och högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1996:6 R
- Vårdutbildningar i högskolan – En utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1996:7 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1994/95  
Högskoleverkets rapportserie 1996:8 R
- Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området – En utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R
- The National Quality Audit of Higher Education in Sweden  
Högskoleverkets rapportserie 1996:10 R
- Avgiftsbelagd utbildning i privat regi – En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:11 R
- Kriterier för benämningen universitet – En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:12 R
- Kvinnor och män i högskolan. Från gymnasium till forskarutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:13 R
- Swedish Universities & University Colleges 1994/95 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1996:14 R
- Examensrättsprövning – Teologisk utbildning vid frikyrkliga seminarier och vid Umeå universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1996:15 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås  
Högskoleverkets rapportserie 1996:16 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1996:17 R
- Examensrättsprövning – Uppföljning av teologisk utbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1996:18 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping  
Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad  
Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm  
Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R
- Högskoleprovet – Genom elva forskares ögon  
Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R
- Högskola på Gotland  
Högskoleverkets rapportserie 1996:23 R
- Rätt att inrätta professorer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Kalmar, Karlstad, Växjö, Örebro samt Mitthögskolan och Mälardalens högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1996:24 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1994/95 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1996:25 R
- Förslag till meritvärdering vid urval på betyg – Högskoleverkets förslag till meritvärdering av nya och gamla gymnasiebetyg m.m.  
Högskoleverkets rapportserie 1996:26 R
- Redovisning vid universitet och högskolor – Rapport till regeringen  
Högskoleverkets rapportserie 1996:27 R
- Quality Audit of Uppsala University  
Högskoleverkets rapportserie 1996:28 R
- Tillsynsrapport – Förfarande med inaktiva doktorander  
Högskoleverkets rapportserie 1996:29 R
- Examensrättsprövning – Prövning av medieutbildningen vid Mediehögskolan i Uppsala  
Högskoleverkets rapportserie 1996:30 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid fem lärosäten  
Högskoleverkets rapportserie 1997:1 R
- Högskoleutbildningar inom vård och omsorg – En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:2 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:3 R
- Examensrättsprövning – Lärautbildning vid högskolorna i Borås och Halmstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:4 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Örebro  
Högskoleverkets rapportserie 1997:5 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Dalarna  
Högskoleverkets rapportserie 1997:6 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Operahögskolan i Stockholm  
Högskoleverkets rapportserie 1997:7 R
- Kvalitet och förändring  
Högskoleverkets rapportserie 1997:8 R
- Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R
- Examensrättsprövning – Utbildningar vid Södertörns högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1997:10 R
- Examensrättsprövning – Grundskolläroexamen vid Högskolan i Falun/Borlänge, Högskolan i Jönköping och Högskolan i Kristianstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:11 R
- Examensrättsprövning – Utbildningar vid Företagsekonomiska Institutet, Stockholms Musikpedagogiska Institutet och Högskolan i Gävle/Sandviken  
Högskoleverkets rapportserie 1997:12 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby  
Högskoleverkets rapportserie 1997:13 R
- Examensrättsprövning – Utbildning i pedagogiskt drama vid tre folkhögskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:14 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken  
Högskoleverkets rapportserie 1997:15 R
- Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:16 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1995/96  
Högskoleverkets rapportserie 1997:17 R
- Swedish Universities & University Colleges 1995/96 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1997:18 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1995/96 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1997:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mälardalens högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1997:20 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Danshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:21 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Musikhögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:22 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lunds universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1997:23 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Halmstad  
Högskoleverkets rapportserie 1997:24 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Kalmar  
Högskoleverkets rapportserie 1997:25 R
- Kandidat- och magisterexamen vid Kungliga Musikhögskolan – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:26 R
- Uppföljning av resurstillemningssystemet för grundläggande högskoleutbildning – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:27 R
- Bilateralt forskningssamarbete med Osteuropa – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:28 R
- Läkarutbildningen i Sverige – hur bra är den?  
Bilagor:  
• Självvärderingar och extern bedömning  
• Vad säger studenterna om läkarutbildningen?  
• Vad säger AT-läkare, handledare och examinatorer om läkarutbildningen?  
Högskoleverkets rapportserie 1997:29 R
- Apotekarutbildningen vid ytterligare en högskola? – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1997:30 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mitthögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:31 R
- Gymnasieläroexamen vid Högskolan Dalarna, Luleå tekniska universitet och Mitthögskolan – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:32 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor  
Bilagor:  
• Vagledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete  
• Handledning för bedomare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:33 R
- Konstnärlig högskoleexamen i konst och design vid fem hantverksskolor – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:34 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Konsthögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:35 R
- Examensmål för lärarexamina  
Högskoleverkets rapportserie 1997:36 R
- Rätt att inrätta professorer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Högskolan i Örebro, Idrotthögskolan samt Mitthögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:37 R

- Magisterexamensprövning vid elva högskolor – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1997:38 R
- Examinationen i högskolan – Slutrapport från Högskoleverkets examinationsprojekt  
Högskoleverkets rapportserie 1997:39 R
- Tillväxt och växtvård – Uppföljning av magisterexamensrätt på medelstora högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:40 R
- Kvalitetsarbete – ett sätt att förbättra verksamhetens kvalitet vid universitet och högskolor. Halvtidsrapport för granskningen av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1997:41 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Tekniska högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1997:42 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Stockholms universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1997:43 R
- Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till forskarutbildning 1986/87–1995/96  
Högskoleverkets rapportserie 1997:44 R
- Magisterexamen söker identitet  
Högskoleverkets rapportserie 1997:45 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Skövde  
Högskoleverkets rapportserie 1997:46 R
- Hur står det till med kvaliteten i högskolan?  
Högskoleverkets rapportserie 1998:1 R
- De första 20 åren – utvecklingen vid de mindre och medelstora högskolorna sedan 1977  
Högskoleverkets rapportserie 1998:2 R
- Quality Audit of Mid-Sweden University College  
Högskoleverkets rapportserie 1998:3 R
- Särskilda utbildningssatsningar – vad blev det av dem? En uppföljningsstudie av vissa särskilda utbildningssatsningar inom högskolan som finansierats med arbetsmarknadspolitiska medel, enligt regeringsuppdrag.  
Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R
- ”En utmärkt möjlighet att byta karriär” NT-SVUX-satsningen – vad blev det av den?  
Högskoleverkets rapportserie 1998:5 R
- ”Bara jag får chansen att få visa vad jag kan” Satsningen på aspirantutbildningen – vad blev det av den?  
Högskoleverkets rapportserie 1998:6 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Karolinska Institutet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:7 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla  
Högskoleverkets rapportserie 1998:8 R
- Magister- och kandidatexamen i huvudämnen inom vård och omsorg  
Högskoleverkets rapportserie 1998:9 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Konstfack  
Högskoleverkets rapportserie 1998:10 R
- Högskola i dynamisk utveckling – fyra högskolors förutsättningar att bli universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:11 R
- Kan kiropraktor- och naprapatutbildningar inordnas i den statliga högskolan? En utredning  
Högskoleverkets rapportserie 1998:12 R
- Women and men in higher education – from upper secondary to postgraduate training 1986/87–1995/96  
Högskoleverkets rapportserie 1998:13 R
- Diakonivetenskap vid Ersta Sköndal högskola – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1998:14 R
- Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbildning, principer och metodik  
Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R
- Utbildning och forskning för strategisk internationisering. Redovisning av ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:16 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid SLU  
Högskoleverkets rapportserie 1998:17 R
- Sjöbefälsutbildningar i högskolan – En utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1998:18 R
- Sjöbefälsutbildning vid Comet AB – Examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 1998:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Chalmers tekniska högskola  
Högskoleverkets rapportserie 1998:20 R
- Forsatt granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor – Utgångspunkter samt angrepps- och tillvägagångssätt för Högskoleverkets bedömningsarbete  
Högskoleverkets rapportserie 1998:21 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Teaterhögskolan i Stockholm  
Högskoleverkets rapportserie 1998:22 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1997  
Högskoleverkets rapportserie 1998:23 R
- Swedish Universities & University Colleges 1997 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1998:24 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1997 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1998:25 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Göteborgs universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:26 R
- Vetenskapsområden. Bedömning av tre högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 1998:27 R
- Ny yrkesexamina inom hälso- och sjukvård - ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:28 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Dramatiska institutet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:29 R
- Läroarbetsutbildning vid högskolorna i Karlskrona/Ronneby, Mälardalen, Kristianstad och Södertörn  
Högskoleverkets rapportserie 1998:30 R
- Högskolans lokaler – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:31 R
- Tillgodsoräkande av kurs – Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1998:32 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Idrottshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1998:33 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Luleå tekniska universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:34 R
- Ett system för forskningsinformation på Internet (SAFARI) – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1998:35 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Växjö  
Högskoleverkets rapportserie 1998:36 R
- En försvarshögskola på väg mot akademien – En bedömning av hur Försvarshögskolans slabsprogram, chefsprogram och totalförsvarsprogram förhåller sig till likartad utbildning inom högskolan vad avser nivå och kvalitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:37 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Umeå universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:38 R
- Rättssäker examination – en tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1998:39 R
- Doktorander från länder utanför Norden och Europeiska unionen  
Högskoleverkets rapportserie 1998:40 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Handelshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1999:1 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R
- Magisterexamen söker identitet. Del II  
Högskoleverkets rapportserie 1999:3 R
- Dimensionering av lärarutbildning – analys inför samråd 1998  
Högskoleverkets rapportserie 1999:4 R
- Högskolornas regler och delegeringssystem - Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1999:5 R
- Högskolans ansvar för studenthälsövården - Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1999:6 R
- Vad hände sedan? Avnämarna av gymnasieskolan och av högskolans grundutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1999:7 R
- Arkitektutbildningen – Högskoleverkets utredning och utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1999:8 R
- Psykoterapeutexamen – Examensrättsprövning för tio enskilda utbildningsordnare  
Högskoleverkets rapportserie 1999:9 R
- Utlandsstudier – till vilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier  
Högskoleverkets rapportserie 1999:10 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1998  
Högskoleverkets rapportserie 1999:11 R
- Swedish Universities & University Colleges 1998 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1999:12 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1998 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1999:13 R
- Högskolans uppdragsutbildning – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1999:14 R
- Antagning till forskarutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1999:15 R
- Ny inriktning inom magisterexamen  
Högskoleverkets rapportserie 1999:16 R
- Rätt juristutbildning? Utvärdering av juristutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2000:1 R
- Forskarskolor – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 2000:2 R
- Journalistutbildningarna i högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 2000:3 R
- Högskolestudier och funktionshinder  
Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R
- Utbildningar inom vård och omsorg – en uppföljande utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 2000:5 R
- Utvärdering av Socionomutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping  
Högskoleverkets rapportserie 2000:7 R
- Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald  
Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R
- Goda exempel  
Hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald  
Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R
- Tentamen: ”Plusning” och begränsning av antalet tillfällen  
Högskoleverkets rapportserie 2000:10 R
- Designutbildningar i Sverige. En utredning och utvärdering.  
Högskoleverkets rapportserie 2000:11 R

*Högskoleprovet – Gårdagens mål och framtida inriktning*  
Högskoleverkets rapportserie 2000:12 R

*Eldsjälar och institutionell utveckling*  
Högskoleverkets rapportserie 2000:13 R

*Antagning till högskolan – erfarenheter och visioner*  
Högskoleverkets rapportserie 2000:14 R

*Att leda universitet och högskolor. En uppföljning och  
analys av styrelseformen 1998*  
Högskoleverkets rapportserie 2000:15 R

*Högskolornas tillämpning av EG-direktiv i sjuksköterske-  
utbildningen och barnmorskeutbildningen*  
Högskoleverkets rapportserie 2000:16 R

*Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar, tillsyn, internationella frågor och studieinformation. Dessutom ansvarar verket för samordningen av det svenska universitetsdatornätet SUNET.*