

PM angående högskolornas utredningsskyldighet enligt lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter

1 Inledning och sammanfattning

Enligt uppdrag av de svenska universitetens och högskolornas förvaltningschefer har en tillfällig sammansatt arbetsgrupp, bestående av chefsjurist Göran Hessling, Linköpings universitet (sammankallande), universitetsjuristerna Kristina Lindbom (Lunds universitet), Christina Helmér (Linköpings universitet) och Anna af Trampe (Göteborgs universitet) och avdelningschef Mats Embertsén (Karolinska institutet) utarbetat följande promemoria rörande högskolornas utredningsskyldighet enligt lagen om likabehandling av studenter. Promemorian koncentreras i huvudsak till de frågor som följer av lagens reglering av högskolornas *utredningsskyldighet* och som kan ses mot bakgrund av de förhållandevis begränsade möjligheter till sekretess som gäller för högskolan. Det är självfallet ett avgörande som ankommer på varje högskola att avgöra i vad mån i promemorian lämnade förslag kan läggas till grund för faktiska åtgärder.

Genom den nya lagen om likabehandling av studenter åläggs högskolan bl a en särskild utredningsskyldighet när det påstås att student trakasseras i något eller några av de avseenden lagen åsyftar. Utredningsskyldigheten gäller under skadeståndsansvar och kan i förekommande fall leda fram till tvångsåtgärder gentemot såväl anställd som student. Fråga är således om myndighetsutövning mot enskild och utredningsarbetet måste genomföras på ett sakligt, objektivt och rättssäkert sätt. De handlingar som inkommer till högskolan eller som upprättas där inom ramen för utredningsarbetet blir i betydande utsträckning offentliga.

Arbetsgruppen förordar att högskolan etablerar en särskild och huvudsakligen centraliserad handläggningsordning, lämpad för hanteringen av de olika rättsliga och andra frågor som kan uppkomma. Förslag lämnas om dels en inom högskolan sammanhållen utredningsfunktion för hanteringen av trakasseriärenden, dels inrättande av särskild sakkunniggrupp med rådgivande funktioner samt en skyldighet för högskolan att erbjuda inblandande i trakasserifall särskild stödperson. Inledningsvis redovisas också en kortfattad översikt av likabehandlingslagen med ledning av lämnade propositions- och utskottsuttalanden. (Prop 2002/02:27, 2001/02:UbU5)

2 Bakomliggande utgångspunkter

2.1 Vad gäller enligt den nya lagen?

Lagen, som träder i kraft den 1 mars 2002, har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Lagen skall gälla högskoleutbildning som bedrivs vid universitet och högskolor med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman samt vid enskilda utbildningsanordnare, som har examenstillstånd.

Högskolorna skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett *målinriktat arbete* för att aktivt främja studenters lika rättigheter, oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder.

Enligt lagen skall högskolorna vidta åtgärder för att *förebygga och förhindra* att någon student utsätts för sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder. Högskolorna skall dessutom ha en *skyldighet att utreda* omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Högskolorna skall *årligen upprätta en plan* (likabehandlingsplan) som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och för att förebygga och förhindra trakasserier.

För att det skall vara fråga om trakasserier i lagens mening måste den kränkande särbehandlingen kunna knytas till *studiesituationen vid högskolan* – kränkningen skall enligt 4§ likabehandlingslagen avse studentens ”integritet i högskolestudierna”. I uttrycket ligger att uppträdande av privat karaktär inte omfattas av bestämmelsen.

Lagen innehåller bestämmelser som förbjuder diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder, och lagen skall omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält en högskola för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall utöva tillsynen över lagens efterlevnad.

Ett beslut som har meddelats av en högskola och som inte får överklagas enligt andra bestämmelser, *får överklagas* till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden eller förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier. Vid bifall till ett sådant överklagande, skall det överklagade beslutet undanröjas och, om det behövs, ärendet visas tillbaka. En sammanställning av en students möjlighet att överklaga beslut av högskolan lämnas i bilaga 1.

En högskola skall vara skyldig att *betala skadestånd* för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt förbuden mot direkt och indirekt diskriminering av studenter eller sökande, skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter eller förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier. Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen får med sökandens eller studentens medgivande som part föra talan i mål om skadestånd enligt lagen.

2.2 Särskilt om utredningsskyldigheten

I 6 § likabehandlingslagen stadgas följande:

En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier som avses i 4 § (varmed avses etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning, trakasserier på grund av funktionshinder eller sexuella trakasserier) skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Beträffande utredningsskyldigheten anges i prop 2001/02:27 bl a följande (prop s 63ff) som skäl för den lagstadgade regleringen.

I likhet med promemorians förslag (och vad som redan gäller i förhållandet mellan högskolan och dess anställda) skall en högskola vara skyldig att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten skall alltså gälla när en student påstås bli trakasserad. Liksom i fråga om en högskolas skyldighet att förebygga och förhindra att en student blir utsatt för trakasserier, skall det inte ställas upp någon begränsning av högskolans skyldighet att utreda och vidta åtgärder med avseende på vem som uppträder trakasserande. Högskolornas utrednings- och åtgärdsskyldighet skall sålunda omfatta exempelvis de fall när en student trakasserar en annan student och när en lärare eller någon annan anställd trakasserar en student. Skyldigheten skall också ta sikte på konsulter och andra som högskolorna anlitar i sin verksamhet. Vidare skall skyldigheten gälla när en student genomför en arbetsplatsförlagd praktik inom ramen för högskolestudier.

Enligt regeringens mening skall det vara tillräckligt att en högskola får kännedom om att en student anser sig ha blivit trakasserad för att högskolan skall ha en skyldighet att utreda de uppgivna trakasserierna.

Om en högskola låter bli att utreda eller vidta åtgärder mot trakasserier, leder detta i princip till att huvudmannen för högskolan blir skadeståndsskyldig enligt 13 §.

En högskola som har fått kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier skall utreda de närmare omständigheterna. Vilka utredningsåtgärder som skall vidtas får bedömas från fall till fall och är beroende av händelseförloppet i det enskilda fallet, *liksom av högskolans rättsliga och faktiska möjligheter att gå till botten med saken*. Visar det sig att den ifrågasatta händelsen avser rent privata förhållanden mellan studenter inbördes eller mellan student och lärare gäller inte likabehandlingslagen. Lagen gäller således inte händelser som kan inträffa exempelvis när en lärare och en student eller två studenter träffas privat eller när studenter träffas på en studentkårs pub. (Arbetsgruppens kommentar: *I nämnda fall är högskolan inte skyldig att motverka, förebygga eller utreda trakasserier och det finns heller inga möjligheter för högskolan att vidta disciplinära eller arbetsrättsliga åtgärder*).

Utredningen bör främst ske genom att det snarast tas upp ett samtal med den som anser sig trakasserad. Lämpligen bör frågan utredas också genom samtal med den eller de som utpekats som trakasserande. Högskolans agerande måste naturligtvis ske med den diskretion som situationen kräver. Endast i de fall det inte råder någon tvekan om att det inte har förekommit några trakasserier, kan högskolan anses befriad från skyldigheten att vidta utredningsåtgärder.

En högskola kan inte låta utredningen stanna vid konstaterandet att ord står mot ord. Högskolan bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten i de uppgivna trakasserierna.

I utredningsskyldigheten kan det dock inte anses ingå att också ta slutlig ställning till vem som talar sanning, i de fall helt oförenliga uppgifter lämnas och förhållandena även i övrigt är så oklara att högskolan inte kan fastställa vad som har inträffat. De inblandade bör kunna hänvisas till de utredningsmöjligheter som kan erhållas genom samhällets försorg i form av brottsutredningar. I högskolans utredningsskyldighet ingår dock att följa utvecklingen och medverka i det utredningsarbete som kan följa.

En högskola är enligt paragrafen skyldig att i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Det är angeläget att högskolan lyssnar på den utsatta studentens berättelse om hur han eller hon ser på sin situation. Med ledning av detta, och med beaktande av de önskemål studenten kan ha om frågans fortsatta hantering, skall högskolan överväga vilka åtgärder som kan bli aktuella och vidta dem. Behovet av stöd- och hjälpinsatser skall ägnas särskild uppmärksamhet.

Det är viktigt att högskolan fortlöpande håller de inblandade informerade om vilka åtgärder högskolan har för avsikt att vidta och om de ställningstaganden som högskolan gör. I detta ingår att också lämna besked, om högskolan inte avser att vidta några ytterligare åtgärder.

Vilka åtgärder som skäligen kan krävas är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, som t ex trakasseriernas art och omfattning. I den mån en lärare eller en annan arbetstagare vid högskolan trakasserar en student, kan högskolan i egenskap av arbetsgivare vidta olika åtgärder inom ramen för vad som följer av bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1994:260) om offentlig anställning. Om en student utsätter en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för trakasserier enligt likabehandlingslagen kan han eller hon bli föremål för disciplinära åtgärder enligt vad som följer av 10 kap. 1 § första stycket 4 högskoleförordningen (1993:100).

Som framgått av bl.a. författningskommentaren till 4 § omfattar högskolornas skyldighet att vidta åtgärder mot trakasserier också situationer, där högskolan kan sakna ett mer direkt inflytande över förhållandena, som exempelvis då en student anser sig trakasserad under arbetsplatsförlagd praktik. Högskolans skyldigheter att utreda de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta åtgärder får i sådana fall ske inom ramen för vad som är rättsligt och faktiskt möjligt för högskolan. Det kan utöver kontakter med den berörda studenten t.ex. bli fråga om att kontakta den som ansvarar för den aktuella arbetsplatsen och försöka förmå henne eller honom att medverka i utredningen och – om trakasserierna befinner sig ha ägt rum – att vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

2.3 Utredningsarbetets rättsliga omfattning

Av likabehandlingslagen och dess kommentarer följer att en högskolas utredning av ifrågasatta trakasserier kan rikta sig mot följande kategorier

- anställd vid högskolan
- anställd vid annan högskola, konsulter och andra som anlitas i högskolans verksamhet

- student vid högskolan
- student vid andra högskolor som på något sätt anlitas eller deltar i högskolans verksamhet
- praktikansvarig juridisk person t ex kommun, landsting eller enskilt företag.

Utredningsarbetet kan medföra att rättsliga åtgärder kan komma att vidtagas mot enskild genom förvaltningsrättsliga eller arbetsrättsliga beslut. Inför sådana beslut kan vidare vittnesuppgifter från andra anställda, studentkamrater och andra vara en avgörande förutsättning för tillrättaförande åtgärder gentemot den som trakasserar. En högskolans utredningsarbete förutsätter å andra sidan ett *frivilligt* deltagande från berörda personers sida – såväl från den som är i frågasatt att trakassera som den skadelidande, kollegor, studentkamrater osv.

En högskola förfogar således inte över några tvångsåtgärder för utredningens genomförande och utredningsarbetet genomförs i huvudsak utan att några regler om sekretess är tillämpliga.

I praktiken avser utredningsarbetet i det flesta fall en granskning av högskolans egen verksamhet, utförd av anställda inom högskolan. Arbetsgruppen vill betona att likabehandlingslagen skapar en helt ny situation som för med sig höga krav framförallt på anställdas men även på studenters vilja och förmåga att i sitt agerande vägledas av grundsatsen om alla individers lika värde. Personer som arbetar inom student- respektive företagshälsovården bör dessutom – med ett strikt iakttagande av etikens bud och sekretesslagens föreskrifter – verka för att förmå studenter som anser sig ha blivit kränkta att medverka i utredningsarbetet.

3 Förslag till organisation och genomförande

3.1 Allmänt

En utredning skall genomföras på ett opartiskt och objektivt sätt. Fråga är om myndighetsutövning mot enskilda, där kravet på rättssäkerhet innebär att den som är ifrågasatt i utredningen måste betraktas som oskyldig så länge utredningen inte ger klart stöd för motsatsen.

I propositionen till likabehandlingslagen anges bl a (s 89) att behovet av stöd- och hjälpinsatser i förhållande till den som drabbats av kränkningar måste ägnas särskild uppmärksamhet. Av kravet på rättssäkerhet följer vidare att även den som är ifrågasatt av utredningen bör kunna påräkna någon form av, från högskolan oberoende, stöd under den tid utredningsarbetet bedrivs.

Arbetsgruppen är mot ovanstående bakgrund av den övertygelsen att högskolan måste tillskapa en särskild, avgränsad och tydligt utformad organisation för hanteringen av utredningen av trakasseriärenden. Utredningsarbetet kan komma att rikta sin udd mot såväl anställda som studenter och praktikförmidlare – egentligen oavsett om arbetet mynnar ut i krav på vidtagande av olika åtgärder eller i ett konstaterande att högskolan saknar skäl att gå vidare i ärendet. Arbetet kan vidare i vissa fall läggas till grund för beslut om att inleda disciplinära, arbets- eller avtalsrättsliga förfaranden mot enskilda. Ansvar för utredningsarbetet är också skadeståndssanktionerat i särskild ordning i likabehandlingslagen. Genom att lagstiftaren i huvudsak avstått från att omgärda utredningsarbetet med sekretess är det enligt arbetsgruppens mening särskilt viktigt med

en tydlig och konsekvent organisation, så att enskilda personer redan från början är fullt medvetna om de villkor för offentlighet som gäller för arbetet.

De sekretessregler som främst kan komma i fråga är dels reglerna i 7 kap 9§ sekretesslagen rörande studerandesekretessen, dels reglerna i 7 kap 11§ sekretesslagen avseende personalvårdssekretessen. Härvid gäller en stark sekretess för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling av student och för uppgift om enskilds personliga förhållanden hos psykolog, kurator, studievägledare eller hos studerandehälsovården. Beträffande motsvarande uppgifter rörande anställda gäller dels en stark sekretess för uppgifter av motsvarande slag, dels en svag sekretess för uppgift om enskilds personliga förhållanden bl a i omplaceringsärenden.

3.2 Grundläggande krav på initieringen av utredningsarbetet

Anställd vid högskolan, som inom ramen för sitt arbete får information om eller annars uppmärksammar att en student kan ha utsatts för trakasserier bör vidarebefordra uppgiften till överordnad. Högskolan måste också kunna förvänta sig motsvarande agerande från uppdragsgivare, praktikförmedlare och motsvarande beträffande deras kontakter med högskolans studenter. Rent bagatellartade konflikter skall naturligtvis kunna hanteras inom ramen för ett vardagligt beslutsfattande av undervisande lärare, handledare, kursansvarig lärare, studierektor eller motsvarande, av prefekt eller annan arbetsledare. Det förutsätts därvid att konflikten får sin omedelbara och av berörda helt accepterade lösning.

Övriga fall av misstanke om att en student trakasseras skall av anställd normalt meddelas till prefekt, enhetschef eller till den kontaktfunktion högskolan tillämpar. (Vid vissa högskolor diskuteras idag frågan om inrättande av en särskild studentombudsman för att bl a kunna uppfylla denna uppgift). Mottagaren av informationen lämnar sedan frågan om en ev utredning till den enhet eller den eller de tjänstemän som högskolan utsett som *utredningsansvarig för trakasseriärenden*. Enskild student, studentföreträdare, anhörig eller annan har motsvarande rätt till kontakt. I detta sammanhang bör vidare särskilt observeras de sekretessmässiga begränsningar som utesluter ett tvingande anmälnings- eller rapporteringsansvar för anställda inom studenthälsovården och för studievägledare och anställda inom högskolans företagshälsovård.

3.3 Former för utredningsarbetet

En ansvarig befattningshavare som nås av en uppgift om att en student kan ha blivit kränkt skall snarast möjligt undersöka omständigheterna kring uppgiftens tillkomst. Undersökningen syftar till att få klarhet i om en formell utredning är nödvändig. En sådan utredning måste under alla förhållanden ske om en skriftlig anmälan inkommit till högskolan eller en muntlig sådan – efter att ha nedtecknats av högskolan – blivit godkänt av anmälaren.

Ifrågasatta trakasserifall skall av utredningsansvariga skyndsamt presenteras för en särskild *sakkunniggrupp*. I gruppen, som bör ha rådgivande uppgifter, skall ingå lärare, en person med juridisk eller annan lämplig kompetens, fackliga företrädare och en studentrepresentant. Ordförande för gruppen kan exempelvis vara universitetsdirektör/förvaltningschef eller någon denne utser. Med hänsyn till gruppens uppdrag bör inte någon som är ledamot i högskolans disciplinnämnd eller personalansvarsnämnd delta i gruppens arbete. Gruppen utses lämpligen för en angiven tidsperiod. Formella beslut

fattas av gruppens ordförande efter föredragning av utredningsansvarig. Beslut kan antingen avse att ärendet skall betraktas som avslutat – eller innebära ett ställningstagande i frågan om vilka åtgärder som skall vidtas för att förhindra fortsatta kränkningar. Förutsätts därvid rättsliga åtgärder mot enskild överlämnas ärendet för handläggning i den ordning som gäller för berörd disciplinnämnd eller personalansvarsnämnd för högskolan. I andra fall kan följdåtgärder behöva vidtas av berörd enhetschef eller av rektor – t ex när förslag uppkommer som påverkar arbetet med högskolans likabehandlingsplan. Över sakkunnigruppens sammanträden skall föras protokoll.

Såväl den som misstänks för att ha blivit drabbad av trakasserier som den eller de som misstänks vara orsaken härtill bör av högskolan erbjudas särskild *stödperson*, i första hand under den tid utredningsarbetet pågår. En stödperson förutsätts inte fungera som ett ombud för den berörde/de berörda utan skall ha till uppgift att fungera som en engagerad medmänniska i en utsatt situation. Utöver att utnyttja kompetens från student- och företagshälsovården kan högskolan här t ex välja att engagera tidigare studentaktiva, studentpräst eller andra personer med god kännedom om högskolan i denna roll.

3.4 Anknytande frågor

Ovan har framhållits att högskolan kan komma i beröring med ifrågasatta kränkingsärenden på olika sätt. Trakasserifall som aktualiseras inom högskolan förutsätts hanteras i den ordning som föreslagit under punkterna 3.2 – 3.3. Kränkingsärenden kan också komma att aktualiseras av tillsynsmyndighet – d v s av högskoleverket eller av berörd ombudsman. Det får däremot ankomma på varje högskola att på lämpligt sätt anpassa sin organisation vad gäller det förebyggande arbetet, inklusive frågan om den årliga likabehandlingsplanen, och hanteringen av överklagningsärenden där klaganden hävdar att högskolan fattat beslut i strid med likabehandlingslagens diskrimineringsförbud.

4 Formella krav på utredningsarbetet

4.1 Allmänt

Allt sådant utredningsarbete som lagen förutsätter skall leda fram till ett ställningstagande för högskolans sida – antingen innebärande att några åtgärder överhuvudtaget inte skall vidtas (vilket skall meddelas berörda personer) eller att någon viss åtgärd skall vidtas, t ex att ett disciplinärende skall inledas mot en anställd lärare.

I propositionen anges att utredningsarbetet främst förväntas ske genom samtal med berörda under iakttagande av diskretion. Likafullt måste ett beslut om att inleda en utredning om ifrågasatt diskriminering som under skadeståndsansvar sker med stöd av tvingande bestämmelse i lag (d v s ett beslut om myndighetsutövning) uppfylla sekretesslagens och förvaltningslagens allmänna krav vad avser registrering av beslut om utredning (diariefört enligt den ordning som tillämpas av högskolan), skriftlig handläggning bl a avseende tjänsteanteckningar, ev tolkinsatser och kommunikering samt beslut med avseende på utredningens resultat.

Betydande delar av utredningsarbetet kommer således att genomföras under offentlig insyn, med beaktande av regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet. Högskolan

måste vidare i sitt utredningsarbete vara beredd att ta ställning till hur man skall hantera parts påståenden om att anmälan eller utredningen i sig skulle innebära förtal, förolämpning eller missfirmelse av tjänsteman. Slutligen måste också högskolan uppmärksamma sådana omständigheter som måste anmälas till de rättsvårdande myndigheterna. Det är självfallet av vikt att utredningsarbetet bedrivs med erforderlig skyndsamhet.

4.2 Anmälan om trakasserier

Likabehandlingslagen syftar i sig till att ge studenterna vid högskolan ett likvärdigt skydd mot trakasserier och diskriminering som gäller för anställda enligt de arbetsrättsliga reglerna. Högskolans utredningsarbete måste dock bedrivas med hänsyn till de skilda rättsliga regleringar som gäller för studenter respektive anställda. För de anställda dominerar ett arbetsrättsligt regelverk med arbetsdomstolen som slutinstans. I förfaranden riktade mot anställda spelar vidare de fackliga organisationerna en viktig formell roll, baserad på lag och avtal. Vad gäller förfaranden riktade mot studenter gäller dock enbart förvaltningsrättsliga regler och ingripande åtgärder mot studenter prövas slutligt av förvaltningsdomstol. I studentärenden har inte studentkårerna heller någon med de fackliga organisationerna motsvarande formell roll.

En högskola kan få kännedom om att en student anser sig trakasserad på olika sätt. Det tydligaste sättet är när enskild student själv anmäler uppkomna trakasserier till högskolan. Andra situationer kan vara sådana fall där student väljer att vända sig till Högskoleverket. Berörd ombudsman kan också komma att erhålla anmälningar vilka kan föranleda tillsynsåtgärder eller krav på remissförfarande mellan ombudsmannen och högskolan. I nämnda fall skall anmälan eller tillsynsärendet registreras när detta kommer till högskolan och blir därmed en allmän handling – i flertalet fall dessutom helt offentlig. Detsamma gäller om sådan skriftlig anmälan lämnas av annan – studentkamrat, studentkåren eller annan. Sker anmälan muntligen skall den utan dröjsmål leda till någon form av ställningstagande från högskolans sida. I vart fall i samband med ett sådant ställningstagande skall anmälan formellt registreras vid högskolan och blir därmed offentligt helt eller delvis.

4.3 Särskilt om utredningsarbetet när formell anmälan saknas

Som framgått ovan under punkt 2 utgör högskolans skyldighet att enligt 6 § likabehandlingslagen utreda trakasserifall myndighetsutövning mot enskild. I propositionen framhålls bl a att högskolan kan avstå från utredningsåtgärder endast i de fall ”det inte råder någon tvekan om att det inte förekommit några trakasserier” (Prop s 88). Om skäl föreligger för en utredning kan högskolan inte stanna vid konstaterandet att ord står mot ord – högskolan bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten i de (uppgivna) trakasserier. Detta torde i praktiken innebära att högskolan formellt måste låta utreda ärenden rörande ifrågasatta trakasserier även i de fall där misstanken härom grundar sig på ryktesspridning, anonyma muntliga eller skriftliga påståenden eller andra omständigheter. Oavsett vilken grad av hänsyn till berörda personers integritet som tillämpas under utredningsarbetet måste högskolans slutliga ställningstagande registreras vid högskolan. Detta gäller oberoende av om några följdåtgärder behöver vidtas eller inte och högskolans utredningar torde vanligtvis bli offentliga i sin helhet.

4.4 Åtgärder i utredningsarbetet

Högskolan bör eftersträva att av utredningen berörda personer själva eller med hjälp av utredningsansvarig skriftligen anger de omständigheter som ligger till grund för

utredningen. Uppkommer fråga att högskolan på eget initiativ skall inleda en utredning utan att särskild muntlig eller skriftlig anmälan inkommit, skall det beslutas särskilt. Beslutet skall vara skriftligt och diarieföras. Detta gäller även för de slutliga beslut utredningsarbetet medför. Målsättningen för utredningsarbetet bör så långt som möjligt vara att utredningen inte baseras på anonyma uppgifter.

Väljer högskolan att med hänsyn till berörda individers integritet upprätthålla viss anonymitet i en utredning – t ex efter vädjan från den kränkte själv eller företrädare för studerandehälsovården – torde detta i sig inte stå i strid med likabehandlingslagen. Innebörden av detta är ju att vissa uppgifter formellt inte tillförs utredningen, varför det finns en risk för att ett sådant agerande medför att utredningsarbetet kan kompliceras och därmed också försvåra möjligheterna till att vidta några ingripande åtgärder.

Alla omständigheter av betydelse för ett slutligt beslut som framkommer under utredningen skall kommuniceras med berörda parter, med möjlighet till egna yttranden. Det förtjänar åter att understrykas att ingen person – student, anställd eller annan – av högskolan kan åläggas att vittna eller på annat sätt bidra till utredningsarbetet. En annan sak är att högskolan gentemot anställd som lämnar vilseledande uppgifter möjligen i efterhand kan vidta arbetsrättsliga åtgärder.

I ett ärende där uppgift står emot uppgift efter genomförd utredning och där det inte kan fastställas vad som har inträffat torde högskolan vanligen vara förhindrad att besluta om några ingripande åtgärder mot enskild. Utredningen i sig kan dock ge underlag för andra former av åtgärder, t ex med avseende på hur högskolan skall informera om likabehandlingslagen eller vilket innehåll likabehandlingsplanen skall ha. Om utredningen medför att misstanke om brott inte kan uteslutas, skall självfallet en polisanmälan göras.

Beslut med innebörd att några särskilda åtgärder inte kan vidtas med hänsyn till de oförenliga uppgifter som framkommit i ärendet kan utformas efter följande huvudpunkter:

- Hänvisning till beslutet om att inleda utredningen
- Redogörelse för vidtagna utredningsåtgärder
- Sammanfattning av de eventuella inlagor, yttrande och uttalanden som tillförts utredningen
- Beslutsmotivering med hänvisning till att högskolan, då utredningen inte med rimlig säkerhet kunnat fastställa vad som inträffat, beslutar att inte vidta några ytterligare åtgärder i ärendet
- Konstaterande att beslutet inte kan överklagas

För arbetsgruppen

Göran Hessling
Chefsjurist

Bilaga 1: Överklagbara beslut

Bilaga 1

Överklagbara beslut

A Förteckning över de beslut av ett universitet/en högskola med staten som huvudman som en student kan överklaga enligt Högskoleförordningen (HF)

Till Överklagandenämnden för högskolan får enligt 12 kap. 2 § HF följande beslut överklagas:

1. Om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till grundläggande högskoleutbildning och om att inte göra undantag från behörighetsvillkoren i fall som avses i 7 kap. 3 § andra meningen HF (12 kap.2 § 4 mom. HF)
2. om tillgodoräknande av kurs 12 kap. 2 § 5 mom. HF (endast för student, ej sökande)
3. om avslag på en students begäran om befrielse från ett obligatoriskt utbildningsmoment (12 kap. 2 § 6 mom.HF)
4. om indragning av resurser för doktorandens forskarutbildning enligt 8 kap.10 § HF och att en doktorand inte skall få tillbaka resurserna enligt 8 kap. 11 § HF (12 kap. 2 § 7 mom. HF).
5. om avslag på en students begäran att få examensbevis eller utbildningsbevis (12 kap. 2 § 8 mom. HF).

Därutöver får student/doktorand överklaga ett statligt lärosätes beslut om varning respektive tillfällig avstängning av studenten/doktoranden från universitetets/högskolans verksamhet. Sådana beslut fattas av lärosätets disciplinnämnd och överprövningsinstansen utgörs enligt 12 kap. 4 § HF av allmän förvaltningsdomstol, dvs. den länsrätt inom vars domkrets universitet/högskola i fråga har sitt säte.

B Överklaganden enligt andra författningar

- 1 En student/doktorand får även överklaga beslut som en styrelse vid ett statligt universitet eller en statlig högskola fattat enligt 21 § förordningen (1983:18) om studerandekårer, nationer och studentföreningar vid universitet och högskolor Överprövningsinstansen är även här Överklagandenämnden för högskolan (22 § i samma förordning). Denna rätt att föra talan mot universitetets/högskolans beslut tillkommer dock inte enskild student/doktorand utan en sammanslutning av sådana.

(Att notera är att denna förordning gäller även studerandekårer för högskoleutbildning som anordnas av statliga högskolor enligt avtal med en kommun eller ett landsting, 1 § a i samma förordning.)

- 2 Doktorand antagen vid ett statligt universitet eller statlig högskola eller vid Handelshögskolan i Stockholm får enligt 16 § förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander till Överklagandenämnden för högskolan överklaga en fakultetsnämnds beslut att återkräva till doktoranden utgivet utbildningsbidrag.

(Det bör härvid noteras att Sveriges lantbruksuniversitet är ett statligt lärosäte vars verksamhet regleras av en särskild författning, förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet. Dess bestämmelser vad avser ovan berörda frågor är dock identiska med HF.)

C Om de möjligheter att föra talan mot ett universitets/en högskolas beslut som tillkommit genom Likabehandlingslagen

Följande beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får enligt 14 § första stycket Likabehandlingslagen överklagas till Överklagandenämnden för högskolan, med hänvisning till att beslutet i fråga strider mot diskrimineringsförbudet i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3 eller 4 momentet eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 § samma lag:

- 1 om tillträde till högskoleutbildning eller annat av betydelse för tillträde (9 § 1 mom.)
- 2 om tillgodoräknande av utbildning (9 § 3 mom. punkt a)
- 3 om anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll (9 § 3 mom. punkt b)
- 4 byte av handledare (9 § 3 mom. punkt c)
- 5 indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning (9 § 3 mom. punkt d)
- 6 utbildningsbidrag för doktorander (9 § 3 mom. punkt e)
- 7 om vidtagande av en ingripande åtgärd mot en student (9 § 4 mom.)

Det bör noteras att den i § 9 angivna talerätten beträffande de i moment 1 och 3 uppräknade spörsmål omfattar inte endast beslut utan även andra liknande bedömningar rörande dessa.

Enligt 14 § andra stycke Likabehandlingslagen skall talan mot ett beslut som kan överklagas enligt någon annan författning föras i den där föreskrivna ordningen (jfr avsnitt A och B ovan).

D Några kommentarer

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan har fört med sig att tidigare ej överklagbara ställningstaganden, dvs.:

beslut om tillträde till högskoleutbildning eller fall där högskolan vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet samt beslut eller andra liknande bedömningar i fråga om anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll, byte av handledare, utbildningsbidrag för doktorander eller fall då högskolan vidtar en ingripande åtgärd mot en student, nu kan bli föremål för överprövning hos Överklagandenämnden för högskolan.

Det bör härvid understyrkas att vare sig examination eller någon annan bedömning av en studieprestation kan bli föremål för ett överklagande. Detta framgår av 9 § jämförd med 14 § Likabehandlingslagen. En students enda rättsliga remedium då han/hon vill ifrågasätta en examinations korrekthet utgörs följaktligen av möjligheten att – med hänvisning till etablerad förvaltningspraxis och/eller 27 § Förvaltningslagen – hos examinatorn begära omprövning av examinationsbeslutet.

En viss utvidgning av talerätten beträffande tillgodoräknande – i förhållande till den som medgivits i 12 kap. 2 § 5 HF mom. blir resultatet, då Likabehandlingslagens bestämmelse om överklagande (§ 14) innehåller begreppet ”utbildning”. I HF:s bestämmelse om överklagande av beslut om tillgodoräknande återfinns begreppet ”kurs”, vilket inte är särskilt kongruent med de i samma förordning i övrigt meddelade föreskrifterna om tillgodoräknande av

utbildning (6 kap. 12 och 13 §§ samt 8 kap. 16 §). Besvärsrätten enligt Likabehandlingslagen omfattar dessutom även andra liknande bedömningar rörande tillgodoräknande än endast beslut.

Rätten att överklaga av högskolan vidtagen ”ingripande åtgärd mot en student” (i 9 § 4 mom. likabehandlingslagen) torde föra med sig att även en mindre kännbar sådan åtgärd än ett avstängningsbeslut fattat av universitets/högskolans disciplinnämnd kan överklagas, dock ej till länsrätten utan till Överklagandenämnden för högskolan.