

# Regeringens proposition

## 2001/02:27

Likabehandling av studenter i högskolan

Prop.  
2001/02:27

---

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 27 september 2001.

*Göran Persson*

*Thomas Östros*  
(Utbildningsdepartementet)

### Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en lag om likabehandling av studenter i högskolan. Den skall ha 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 enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

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 som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och för att förebygga och förhindra trakasserier.

Lagen skall innehålla bestämmelser som förbjuder diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder, och lagen skall omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. Förbudet mot direkt diskriminering skall gälla även då en

högskola genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

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 med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman 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.

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare med examenstillstånd 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.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	5
2	Lagtext .....	6
2.1	Förslag till lag om likabehandling av studenter i högskolan.....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) ..	11
2.3	Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)	13
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om..... tillstånd att utfärda vissa examina .....	14
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen .....	15
2.6	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering .....	16
3	Ärendet och dess beredning.....	17
4	Rätten till skydd mot diskriminering .....	18
5	Lag om likabehandling av studenter i högskolan .....	20
6	Tillämpningsområde .....	24
7	Lagens ändamål .....	25
8	Studenter och sökande .....	31
9	Aktiva åtgärder .....	32
10	Diskriminering.....	34
10.1	Förbud mot diskriminering.....	34
10.2	När diskrimineringsförbuden gäller .....	45
10.3	Bevisfrågor .....	54
11	Trakasserier.....	56
11.1	Att förebygga och förhindra trakasserier .....	56
11.2	Skyldighet att utreda och vidta åtgärder.....	63
11.3	Disciplinära åtgärder .....	67
12	Repressalier.....	69
13	Påföljder.....	70
13.1	Skadestånd.....	70
13.2	Ogiltighet.....	74
14	Överklagande .....	76
15	Tillsyn och rätt att föra talan.....	78
16	Rättegången .....	81
17	Ikraftträdande.....	84
18	Kostnader .....	84
19	Författningskommentar.....	85
19.1	Förslag till lag om likabehandling av studenter i högskolan.....	85
19.2	Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) .....	100

19.3	Förslag till lag om ändring i högskolelagen ..... (1992:1434) .....	101	Prop. 2001/02:27
19.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om..... tillstånd att utfärda vissa examina .....	101	
19.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen .....	101	
19.6	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering .....	101	
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorians förslag .....	102	
Bilaga 2	Promemorians förslag till lag om likabehandling i ..... högskolan .....	104	
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna.....	108	
Bilaga 4	Lagrådsremissens lagförslag.....	109	
Bilaga 5	Lagrådets yttrande.....	120	
Utdrag ur	protokoll vid regeringssammanträde .....		
	den 27 september 2001 .....	123	

# 1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om likabehandling av studenter i högskolan,
2. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
3. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
4. lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,
5. lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,
6. lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Regeringen har följande förslag till lagtext.

### 2.1 Förslag till lag om likabehandling av studenter i högskolan

Härigenom föreskrivs följande.

#### **Lagens ändamål**

**1 §** Denna lag 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.

#### **Definitioner**

**2 §** I denna lag avses med

*högskola:* ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) samt en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

*student:* den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag,

*sökande:* den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

*etnisk tillhörighet:* att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse,

*sexuell läggning:* homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

*funktionshinder:* varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

*Målinriktat arbete*

**3 §** En högskola 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.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§.

*Att förebygga och förhindra trakasserier*

**4 §** En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som kränker hans eller hennes integritet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med

- studentens etniska tillhörighet (*etniska trakasserier*),
- studentens sexuella läggning (*trakasserier på grund av sexuell läggning*),
- studentens funktionshinder (*trakasserier på grund av funktionshinder*), eller
- studentens könstillhörighet eller är av sexuell natur (*sexuella trakasserier*).

*Årlig plan*

**5 §** En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

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

**Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

**6 §** En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier som avses i 4 § skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

**Förbud mot diskriminering***Direkt diskriminering*

**7 §** En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, annan

etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte, om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

### *Indirekt diskriminering*

**8 §** En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

### *När förbuden gäller*

**9 §** Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering i 7 och 8 §§ skall gälla, när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,
2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,
3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om
  - a) tillgodoräknande av utbildning,
  - b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
  - c) byte av handledare,
  - d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
  - e) utbildningsbidrag för doktorander, eller
4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

**10 §** Förbudet i 7 § mot direkt diskriminering när en högskola beslutar om tillträde till högskoleutbildning och under utbildningen gäller även då högskolan genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

### **Förbud mot repressalier**

**11 §** En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.



**12 §** En sökande som har nekats tillträde till en utbildning har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning och vilka andra meriter den har som blivit antagen till utbildningen. Denna rätt gäller om den sökta utbildningen kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

### Skadestånd

**13 §** Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt

- skyldigheten enligt 6 § att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter,
  - förbuden i 7 eller 8 § och 9 § eller 10 § mot diskriminering av studenter eller sökande,
  - förbudet i 11 § mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.
- Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

### Överklagande

**14 §** Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3 eller 4 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

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

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

### Tillsyn

**16 §** Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

En ombudsman skall försöka förmå högskolorna att frivilligt följa denna lag.

En högskola är skyldig att på uppmaning av en ombudsman lämna de uppgifter om förhållandena i högskolans verksamhet som kan vara av betydelse för tillsynen. En högskola är vidare skyldig att lämna uppgifter, när en ombudsman biträder en begäran av en sökande enligt 12 §.

*Tillämpliga regler*

**17 §** Mål om skadestånd enligt 6–11 §§ samt 13 § skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

*Rätt att föra talan*

**18 § I** en tvist enligt 17 § får Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en student eller en sökande, som medger det.

Om en ombudsman för talan för en student eller en sökande med stöd av denna lag, får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för studenten eller den sökande.

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken en ombudsman för talan enligt första stycket.

**Preskription m.m.**

**19 §** En talan i mål om skadestånd enligt 6–11 §§ samt 13 § skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är talan förlorad.

**20 §** En talan som förs av Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen behandlas som om talan hade förts av studenten eller den sökande själv.

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

## 2.2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Prop. 2001/02:27

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100)<sup>1</sup> skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### **9 kap.**

#### **20 §<sup>2</sup>**

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och 6–11 §§ samt 13 § lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

#### **21 §<sup>3</sup>**

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1992:1474.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1999:151.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 1999:151.

antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433),

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

Sekretess gäller i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

2.3 Förslag till lag om ändring i högskolelagen  
(1992:1434)

Prop. 2001/02:27

Härigenom föreskrivs att det i högskolelagen (1992:1434) skall införas en ny paragraf, 1 kap. 5 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

**1 kap.**

*5 a §*

*I lagen (0000:000) om lika-  
behandling av studenter i högskolan  
finns bestämmelser om att hög-  
skolorna inom ramen för sin verk-  
samhet skall bedriva ett målinriktat  
arbete för att aktivt främja lika  
rättigheter för studenter och  
sökande oavsett deras könstill-  
hörighet, etniska tillhörighet,  
sexuella läggning och funktions-  
hinder.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om  
tillstånd att utfärda vissa examina

Prop. 2001/02:27

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall införas en ny paragraf, 3 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*3 a §*

*Bestämmelser om likabehandling  
av studenter och sökande finns i  
lagen (0000:000) om likabehand-  
ling av studenter i högskolan.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

## 2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

Prop. 2001/02:27

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 1 §<sup>1</sup>

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder se till att *den lagen* följs och äger även rätt att för en enskild arbetssökande eller arbetstagare föra talan i tvister angående tillämpningen av *den lagen*.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan* se till att *lagarna* följs och äger även rätt att för en enskild arbetssökande eller arbetstagare *eller en student eller sökande* föra talan i tvister angående tillämpningen av *lagarna*.

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1999:143.

2.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om  
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Prop. 2001/02:27

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

*dels* att 4 § skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen skall införas en ny paragraf, 5 §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

4 §

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för etnisk diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

*Ombudsmannen skall öva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet i enlighet med bestämmelserna i den lagen.*

5 §

*Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och lagen (0000:000) om lika-behandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.



Inom Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet, har det utarbetats en promemoria Åtgärder mot diskriminering i högskolan (Ds 2000:71). I promemorian lämnas förslag bl.a. till en ny lag om likabehandling i högskolan. En sammanfattning av förslaget finns i *bilaga 1*, och lagförslaget i promemorian finns i *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. Remissvaren och en särskild sammanställning av remissvaren finns tillgängliga i Utbildningsdepartementet (dnr U2000/4719/RS). En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*.

Ett förslag till lagrådsremiss har beretts med Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Handikappombudsmannen, Höskoleverket och Överklagandenämnden för högskolan. Skriftliga synpunkter på förslaget finns tillgängliga i Utbildningsdepartementet.

#### *Lagrådet*

Regeringen beslutade den 26 juli 2001 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 4*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*.

Lagrådet har anfört att bestämmelsen om ogiltighetsförklaring av vissa beslut hos enskilda utbildningsanordnare skall förtydligas eller utgå. Regeringen har mot den bakgrunden kommit fram till att bestämmelsen inte skall tas med i propositionens lagförslag. Frågan behandlas i avsnitt 13.2.

Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts i lagtexten i förhållande till lagrådsremissen.

Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är mänskliga rättigheter som erkänns genom bl.a. Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, vissa FN-konventioner och den europeiska konventionen (d. 4 nov. 1950) om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen), som sedan den 1 januari 1995 gäller som lag här i landet. Enligt Fördraget om Europeiska unionen skall unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner (artikel 6.2).

Genom Amsterdamfördraget år 1997 infördes en ny artikel i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget) som ger Europeiska unionens råd befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (artikel 13). Med stöd av denna artikel har rådet beslutat om två direktiv som har till syfte att fastställa en ram för bekämpning av olika slags diskriminering för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna: rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Direktiven utgör en del av ett ”anti-diskrimineringspaket” som består av direktiven och dessutom ett gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001–2006) som på olika sätt skall komplettera direktiven.

I fråga om likabehandling av kvinnor och män finns bl.a. rådets direktiv (76/207/EEG) av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor och rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

Enligt regeringsformen skall den offentliga makten utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet (1 kap. 2 §). Vidare skall domstolar och förvaltningsmyndigheter och även andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen och även iaktta saklighet och opartiskhet (1 kap. 9 §). I regeringsformen slås det också fast att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet (2 kap. 15 §). En lag eller annan föreskrift får inte heller innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävan att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt (2 kap. 16 §). Dessa bestämmelser gäller även för utländska medborgare som vistas i riket (2 kap. 22 § första stycket 7). Av regeringsformen följer också att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Europakonventionen. Enligt konventionen, som

gäller som lag i Sverige, skall åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

Inom straffrätten finns det bestämmelser som är av betydelse för att motverka olika typer av diskriminering. Brottsbalken innehåller en bestämmelse om olaga diskriminering (16 kap. 9 §). Enligt denna bestämmelse är det straffbart för en näringsidkare att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller på grund av homosexuell läggning genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren tillämpar i förhållande till andra. Även personer som är anställda i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt personer som är anställda i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag omfattas av bestämmelsen. För olaga diskriminering döms också anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare som diskriminerar någon genom att vägra honom tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Vidare kan den som antastar någon handgripligen, ofredar någon genom annat hänsynslöst beteende eller smädar någon genom kränkande tillmälen dömas för ofredande eller förolämpning (4 kap. 7 § resp. 5 kap. 3 §). Dessutom innehåller brottsbalken straffbestämmelser om hets mot folkgrupp (16 kap. 8 §), övergrepp i rättssak och tjänstefel (17 kap. 10 § resp. 20 kap. 1 §) samt om sexuellt utnyttjande (6 kap. 3 §) och sexuellt ofredande (6 kap. 7 §).

På det arbetsrättsliga området finns det fyra lagar som reglerar diskriminering i arbetslivet: jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Studenter vid universitet och högskolor omfattas inte av arbetsmarknadslagarna med förbud mot diskriminering. (I det följande avses med högskola såväl universitet som högskola). Visserligen finns det särskilda föreskrifter i högskolelagen (1992:1434), högskoleförordningen (1993:100) och förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet som tar sikte på jämställdhet mellan kvinnor och män samt åtgärder mot sexuella trakasserier, men det saknas särskilda bestämmelser i högskoleförfattningarna om andra former av diskriminerande behandling.

I syfte att stärka studenternas skydd mot diskriminering och motverka förekomsten av diskriminering i högskolan, och eftersom det finns ett behov av en reglering på området, föreslås i denna proposition en ny lag om likabehandling av studenter i högskolan.

## 5 Lag om likabehandling av studenter i högskolan

Prop. 2001/02:27

**Regeringens förslag:** Det skall införas en ny lag om likabehandling av studenter i högskolan.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Flertalet remissinstanser tillstyrker eller har inte någon erinran mot att det införs en ny lag om likabehandling i högskolan. Ett antal remissinstanser, däribland *Jämställdhetsombudsmannen (Jämo)*, *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)*, *Handikappombudsmannen (HO)*, *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)*, *Uppsala universitet* och *Lunds universitet*, anser att förslaget skall samordnas med den av regeringen tillsatta utredningen Ett utvidgat skydd mot diskriminering (N 2001:01). *Göteborgs universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget också bör samordnas med det uppdrag som regeringen gett åt Högskoleverket angående studenters rättssäkerhet i högskolan (dnr U2001/440/UH). Flera remissinstanser, bl.a. *Högskoleverket* och *Stockholms universitet*, ställer sig positiva till att det skapas ett tydligt regelverk mot diskriminering i högskolan och att bestämmelserna samlas på ett ställe i en särskild lag. Ett fåtal remissinstanser, bl.a. *Luleå tekniska universitet*, anser att bestämmelser om diskriminering bör inordnas i högskolelagen och högskoleförordningen. *Uppsala universitet* menar att om förslaget genomförs bör det övervägas att utvidga de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområde.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Skydd för studenter*

För att nå ett jämställt samhälle präglat av mångfald måste kampen mot diskriminerande behandling i hela samhällslivet prioriteras. Det handlar om det grundläggande kravet att alla skall behandlas lika.

I det globaliserade kunskapssamhället har utbildningen avgörande betydelse för både individen och samhället. Utbildning har stark påverkan på individens framtida inkomster, risk för arbetslöshet, hälsa och frihet i arbetet. Det är en central samhällsfråga att alla får samma chans till utbildning och behandlas lika i utbildningen. Högskolans akademiska ideal måste vara att argumentens tyngd och vetenskapliga grund är det som räknas, medan könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning aldrig får påverka bedömningen av ett prov eller vem som får plats på en utbildning.

Såsom redovisats i avsnitt 4 innehåller regeringsformen en bestämmelse om att domstolar och förvaltningsmyndigheter och även andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen och även iaktta saklighet och opartiskhet (1 kap. 9 §). Denna bestämmelse gäller högskolor med offentlig huvudman och enskilda utbildningsanordnare som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen, exempelvis utbildningsanordnare som utfärdar examina enligt lagen (1993:792) om

tillstånd att utfärda vissa examina. Brott mot bestämmelsen kan leda till straff för tjänstefel (20 kap. 1 § brottsbalken). Vidare kan en näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller på grund av homosexuell läggning genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren tillämpar i förhållande till andra dömas för olaga diskriminering (16 kap. 9 § brottsbalken). Även den som är anställd i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag omfattas av bestämmelsen om olaga diskriminering.

Studenterna och de som söker till en högskoleutbildning omfattas emellertid inte av ett sådant skydd som arbetssökande och arbetstagare har enligt jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Dessa lagar ställer upp andra särskilda bevisbörderegler. *Jusek*, som tillstyrker promemorians förslag att det skall införas en särskild lag om likabehandling i högskolan, menar att som skäl för att införa en reglering som ytterligare markerar förbud mot diskriminering kan anföras att grundlagens påbud om likabehandling inte är väl känt och att sanktionssystemet vad gäller straffrättsliga ingrepp innebär särskilda svårigheter med höga krav på bevisning. Regeringen delar denna uppfattning, och enligt regeringens mening är det viktigt att stärka studenternas rättsliga skydd mot diskriminering. Härigenom blir det också tydligt för alla som kommer i kontakt med högskolan att samhället inte godtar någon form av diskriminerande behandling och att varje tendens i den riktningen måste förebyggas och förhindras. Även ett enstaka fall av diskriminering är ett fall för mycket. Av Högskoleverkets promemoria Sexuella trakasserier mot studenter – högskolornas åtgärder (reg. nr 31-2768-99) framgår att sexuella trakasserier inte är ovanliga vid högskolan och att det råder ett stort mörkertal.

Enligt regeringens mening är det angeläget att vidta lagstiftningsåtgärder så snart som möjligt, och det finns starka skäl att redan nu lägga fram ett lagförslag som innebär att studenter vid högskolan ges ett rättsligt skydd som i allt väsentligt stämmer överens med vad som i flera år gällt på arbetsmarknaden.

Att högskoleförfattningarna i dag nästan uteslutande uppehåller sig vid jämställdhet mellan könen och inte andra former av olikformig eller diskriminerande behandling hänger närmast samman med att jämställdhetsregler – här liksom på andra områden – fått genomslag först, och att ingen anpassning ännu skett till de principer som bär upp de senare tillkomna arbetsrättsliga lagarna med förbud mot andra former av diskriminering än könsdiskriminering.

Enligt vad som har redovisats i avsnitt 4 har två EG-direktiv antagits: dels rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung som skall vara genomfört senast den 19 juli 2003, dels rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet som skall vara genomfört senast den 2 december 2003, utom såvitt avser bestämmelserna om

diskriminering på grund av ålder och funktionshinder, där medlemsstaterna har ytterligare tre år på sig.

Regeringen har tillkallat en särskild utredare som skall lämna förslag till hur de båda direktiven skall genomföras i Sverige – Ett utvidgat skydd mot diskriminering (N 2001:01, dir. 2000:106). Utredaren skall redovisa sitt uppdrag våren 2002, undantaget bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder. De författningsändringar som föranleds av uppdraget torde tidigast kunna träda i kraft våren 2003. Att fram till dess, såsom bl.a. *Jämo*, *DO*, *HO* och *HomO* ansett, avvakta med införande av regler som syftar till att ge studenter samma skydd som arbetstagare har enligt nu gällande arbetsrättsliga lagar kan enligt regeringens mening inte anses motiverat. Det är tvärt om angeläget att bestämmelser som ger studenterna ett utökat rättsligt skydd mot diskriminering träder i kraft snarast. Att utredaren kan utgå från ett i stor utsträckning samordnat regelverk mellan arbetsmarknad och högre utbildning kan inte anses föregripa eller försvåra utredningsarbetet. Som redan antytts är syftet med den nya lagen främst att ge studenterna ett skydd som är likvärdigt med arbetstagarnas. Utredaren kan härigenom i sitt arbete utgå från en gemensam bas.

Utredarens uppdrag kan vidare resultera i författningsförslag som reglerar endast vissa diskrimineringsgrunder beroende på vilket utbildningsområde det är fråga om, eftersom direktivet om likabehandling i arbetslivet och direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung har olika tillämpningsområden. Det förstnämnda direktivet är tillämpligt i fråga om bl.a. tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik, medan det andra direktivet är tillämpligt också på utbildning. Vidare omfattas inte diskrimineringsgrunden kön av de båda direktiven och den särskilda utredaren har inte heller fått i uppdrag att lämna förslag i den delen. Av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, det s.k. likabehandlingsdirektivet, följer dock att Sverige är skyldigt att realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning. Enligt regeringens mening är det angeläget att regler om likabehandling i högskolan är gemensamma för samtliga diskrimineringsgrunder. Eftersom förslag på sådana gemensamma regler för närvarande inte omfattas av utredarens uppdrag, anser regeringen att det också av nu anförda skäl är motiverat att införa regler om likabehandling i högskolan.

Regeringen har i sin skrivelse En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/2001:59 s. 77) anført att regeringen avser att i tilläggsdirektiv ge utredningen som har till uppgift att utreda ett utvidgat skydd mot diskriminering i uppdrag att utreda möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. En sådan lagstiftning kan emellertid dröja i flera år.

De författningsändringar och andra åtgärder som krävs enligt direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung

och direktivet om likabehandling i arbetslivet kommer dock inte att behandlas i denna proposition utan detta ankommer på utredningen som regeringen har tillsatt. Det förslag som nu lämnas av regeringen är avsett att ge studenterna en skyddsnivå som ligger i paritet med arbetstagares.

Högskoleverket har den 8 februari 2001 fått i uppdrag av regeringen att utreda studenternas rättssäkerhet inom högskolan (U2001/440/UH). Liksom i fråga om genomförandet av de båda EG-direktiven kan enligt regeringens bedömning uppdraget till Högskoleverket inte utgöra något skäl till att avvakta införande av regler som skyddar studenter mot diskriminering.

### *En särskild lag*

Ett sätt att stärka studenternas skydd är att låta de omfattas av dem arbetsrättsliga lagarna som innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering i arbetslivet. Dessa lagar är emellertid starkt inriktade på arbetsmarknadens förhållanden och den partsrelation som finns mellan arbetsgivaren samt arbetstagarna och de fackliga organisationerna. Det skulle te sig främmande att föra in regler om en helt annan kategori – dvs. studenter – i dessa lagar. Riksdagen har dessutom avslagit motioner om att studenter skall omfattas av arbetsrättsliga regler, bl.a. jämställdhetslagstiftning innefattande skydd för sexuella trakasserier (bet. 1999/2000:UbU11 s. 16).

En naturligare lösning är att skriva särskilda regler för högskolan. Regler som har till syfte att främja likabehandling och motverka olika former av diskriminering hänger samman med flera av de uppgifter som högskolan har redan i dag och bör inte isoleras från de uppgifterna. Särregler för högskolan ger också betydligt större möjligheter att göra en anpassning efter studenternas situation än vad ett införande i de arbetsrättsligt präglade lagarna skulle göra. Strävan bör inte vara att anpassa högskolans relationer med sina studenter till regler som utformats med tanke på arbetsmarknadens förhållanden eller att i den meningen göra reglerna ”lika”. I stället bör det vara fråga om att studenternas skydd – med beaktande av situationen vid högskolorna – skall bli ”likvärdigt”. Det centrala i högskoleförfattningarna torde vara att särskilt överväga vilka rättigheter som studenterna bör ha, vilka skyldigheter som bör ankomma på högskolorna (i fler egenskaper än bara som arbetsgivare), vilka beslut eller andra åtgärder av en högskola som bör omfattas, vilka sanktioner som är lämpliga i högskolesystemet och vilken tillsyn som kan behövas. Om det görs en särreglering för högskolans del, blir det dessutom möjligt att samla alla diskrimineringsförbuden på ett ställe i stället för att nya bestämmelser förs in i fyra olika lagar.

Anförda skäl talar också för att en särskild lag bör införas och att inte nya bestämmelser om ytterligare diskrimineringsgrunder förs in i nu gällande högskoleförfattningar. Härigenom skapas ett tydligt regelverk mot diskriminering i högskoleväsendet, och det framstår – såsom *Stockholms universitet* påpekat – som mest ändamålsenligt att samla bestämmelserna på ett ställe i en särskild lag. Att samordna bestämmelserna om olika diskrimineringsgrunder i en lag ligger också i linje med vad riksdagen har uttalat om att det bör göras en översyn av

frågan om en eventuell samordning av diskrimineringslagarna (bet. 1998/99:AU4 och bet. 2000/01:AU3). Mot bakgrund av det anförda föreslår regeringen att en särskild lag om likabehandling av studenter i högskolan skall införas.

Prop. 2001/02:27

## 6 Tillämpningsområde

**Regeringens förslag:** Lagen skall gälla universitet och högskolor som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) i fråga om grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning samt enskilda utbildningsanordnare i fråga om utbildning som kan leda fram till en examen som får utfärdas enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** De remissinstanser – *Högskoleverket, Malmö högskola, Lärarhögskolan i Stockholm, Sveriges lantbruksuniversitet, Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* – som har uttalat sig om vilka utbildningar som skall omfattas av lagen anser eller i vart fall menar att det borde övervägas att den föreslagna lagens tillämpningsområde skall utökas till att omfatta även andra utbildningar vid högskolorna än grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning.

**Skälen för regeringens förslag:** Den föreslagna lagen om likabehandling av studenter i högskolan föreslås gälla för de universitet och högskolor som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen.

Lagens tillämpningsområde bör dock inte begränsas till enbart sådana universitet och högskolor. Principen om likabehandling är en rättighet för alla och envar. Staten bör därför ställa upp krav på att de som studerar vid sådana enskilda utbildningsanordnare som har fått regeringens tillstånd att utfärda statligt reglerade examina skall vara skyddade mot diskriminering. Ett krav på likabehandling och förbud mot diskriminering skall därför enligt regeringens förslag gälla även för de enskilda utbildningsanordnare, som har examenstillstånd enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina och som tas upp i förordningen (1993:956) i samma ämne.

Av betydelse i denna fråga är också EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om inrättande av en allmän ram om likabehandling i arbetslivet. Direktiven skall inom ramen för gemenskapens befogenheter tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ (art. 3).

Såsom vissa remissinstanser påpekat skulle det kunna övervägas att låta den föreslagna lagen omfatta även andra utbildningar än grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning som anordnas av en högskola, såsom förutbildning enligt förordningen (1992:819) om behörighetsgivande förutbildning vid universitet och högskolor,



uppdragsutbildning enligt förordningen (1997:845) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor samt kvalificerad yrkesutbildning enligt lagen (1996:339) om en försöksverksamhet med viss kvalificerad yrkesutbildning och lagen (2001:239) om kvalificerad yrkesutbildning som träder i kraft den 1 januari 2002. Vidare kan man tänka sig att den föreslagna lagen skall vara tillämplig på de utbildningar som staten sanktionerar genom statsbidrag, statlig tillsyn eller studiestöd samt på utbildningar som inte alls är sanktionerade av staten.

Som ett första steg i införande av bestämmelser som uttryckligen förbjuder diskriminering i högskolan föreslår dock regeringen att lagen skall begränsas till att gälla enbart sådan högskoleutbildning som kan leda fram till en examen inom grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning som regeringen med stöd av högskolelagen meddelat föreskrifter om (1 kap. 11 och 12 §§ högskolelagen, jfr examensordningen i bilaga 2 till högskoleförordningen [1993:100] och bilagan till förordningen [1993:221] för Sveriges lantbruksuniversitet). Frågan om lagen eller liknande bestämmelser skall omfatta även andra utbildningar vid högskolorna än grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning måste enligt regeringens mening utredas särskilt. Uppenbarligen finns det klara skillnader som måste analyseras särskilt i fråga om utbildning enligt högskoleförfattningarna och den avtalsbaserade uppdragsutbildningen eller andra utbildningar som anordnas av ett privaträttsligt subjekt med statligt stöd, exempelvis när det gäller antagning och disciplinära åtgärder. Det är också viktigt att kunna klart avgränsa ett kärnområde där preciserade rättigheter och skyldigheter kan införas. I de delar som de båda EG-direktiven anses tillämpliga på andra utbildningar ankommer det vidare på den av regeringen utsedda utredaren att föreslå bestämmelser som utredningen kan ge anledning till.

Den föreslagna lagens tillämpningsområde skall sålunda enligt regeringens förslag omfatta de universitet och högskolor som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen samt de enskilda utbildningsanordnare som har examenstillstånd enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina. Lagen skall vara tillämplig på grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning enligt högskolelagen samt utbildning som kan leda fram till en examen som utbildningsanordnaren får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina. Det senare kommer till uttryck genom att lagen föreslås gälla för studenter som bedriver sådana utbildningar eller för sökande till sådana utbildningar, se vidare avsnitt 8.

## 7 Lagens ändamål

**Regeringens förslag:** Lagen skall ha 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.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag, dock att det i promemorian föreslås att definitionen av etnisk tillhörighet skall innefatta begreppet ras.

**Remissinstanserna:** Ett antal remissinstanser anser att den föreslagna lagen bör utvidgas till att omfatta ytterligare diskrimineringsgrunder. Flera remissinstanser, bl.a. *Integrationsverket* och *Karolinska institutet (KI)*, anser att begreppet ras bör undvikas. Vissa remissinstanser har särskilt uppmärksammat definitionen av funktionshinder. Enligt *Uppsala universitet* måste det i högskolans värld slås fast att krav på förkunskaper och studieprestationer liksom examinationskrav och betygsnivåer inte i sig kan anses diskriminerande. *Lunds universitet* menar att det kommer att orsaka problem att införa diskrimineringsgrunden funktionshinder såsom den definieras i den föreslagna lagen. *Riksförbundet för Social och Mental hälsa* framhåller att definitionen ”varaktiga...begränsningar” inte stämmer in på psykiskt funktionshindrade. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* har i sitt yttrande över förslaget till lagrådsremiss ställt sig tveksam till att begreppet ras utmönstras på det föreliggande beredningsunderlaget och separat i förevarande lagstiftningsärende.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Lagens ändamål och diskrimineringsgrunder*

De fyra arbetsrättsliga lagarna – jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning – innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning.

Diskrimineringsgrunderna i lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall enligt regeringens förslag ta sikte på alla de fyra diskrimineringsgrunderna som de arbetsrättsliga lagarna omfattar i dag. De ytterligare diskrimineringsgrunder som kan komma i fråga med anledning av EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, som omfattar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning, kommer enligt vad som har anförts i avsnitt 5 inte att behandlas i denna proposition. Ett införande av nya diskrimineringsgrunder bör enligt regeringens mening samordnas med det arbetsrättsliga regelverket och frågan omfattas av den särskilda utredarens uppdrag Ett utvidgat skydd mot diskriminering (N 2001:01).

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan bör enligt regeringens mening inte enbart innehålla bestämmelser som motverkar diskriminering, utan den bör också syfta till att aktivt främja likabehandling i högskolan. Regeringen föreslår därför att lagen också skall ha till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. I det följande avsnittet 8 redovisas vad som avses med student och sökande.

De definitioner som anges i de arbetsrättsliga lagarna i fråga om sexuell läggning och funktionshinder bör bilda utgångspunkt också för den föreslagna lagen om likabehandling i högskolan. Vad som anförts i förarbetena till de båda lagarna bör enligt regeringens mening vara vägledande även för den föreslagna lagen (prop. 1997/98:179 s. 33 f. och s. 82 och prop. 1997/98:180 s. 20 ff. och s. 64). Av författningskommentaren i propositionen Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (prop. 1997/98:179 s. 33 f.) framgår följande i fråga om begreppet *funktionshinder*.

Med funktionshinder avses någon form av fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga. Begränsningen skall till följd av sjukdom eller skada vara medfödd eller förvärvad. Även begränsningar som kan förväntas uppkomma i framtiden omfattas. Begränsningen skall därutöver vara varaktig. Begränsningar till följd av en skada eller en sjukdom som är av övergående natur omfattas alltså inte.

Begränsningar i individens funktionsförmåga som kan förväntas uppkomma i framtiden avser t.ex. hiv-positiva men kan även komma i fråga för andra sjukdomar med progressivt förlopp som t.ex. cancer och MS. Det är i dessa fall fråga om personer som är bärare av sjukdomar som inte inverkar på personens funktionsförmåga men där sjukdomen kan förväntas få sådana effekter i framtiden. Som Lagrådet påpekat torde det föra för långt att med sjukdom som kan förväntas leda till begränsningar avse även anlag för en sjukdom som kan förväntas leda till nedsättningar i funktionsförmågan.

Det är inte graden av funktionsnedsättning som är avgörande utan förekomsten av ett funktionshinder.

Enligt regeringens bedömning i budgetpropositionen för år 2001 (prop. 2000/01:1, utg.omr. 16) bör universitet och högskolor beakta behovet av stöd för studenter med funktionshinder. Vidare bör enligt propositionen universitetens och högskolornas ansvar för studenter med funktionshinder tydliggöras, och lärosätena bör se över sina definitioner av begreppen funktionshinder och handikapp så att de stämmer överens med definitionerna i FN:s standardregler.

Att införa bestämmelser om krav på likabehandling och förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder i högskolan innebär att högskolans ansvar för studenter med funktionshinder tydliggörs, och ligger väl i linje med regeringens bedömning i budgetpropositionen. Vidare knyter den definition som föreslås an till den definition som finns i FN:s standardregler och enligt den internationella klassificering som antogs år 1980 av Världshälsoorganisationen (WHO). I avsnitt 10.2 behandlar regeringen frågan om studenters behov av stöd- och anpassningsåtgärder.

De krav på förkunskaper och studieprestationer, liksom examinationskrav och betygskriterier som ställs upp för studenter i högskolan, kan – såsom *Uppsala universitet* påpekat – dock inte i sig

utgöra någon diskriminering av exempelvis studenter med funktionshinder. Av avsnitt 10.1 framgår att om funktionshindret påverkar de sakliga förutsättningarna för utbildningen föreligger inte någon diskriminering.

När det gäller begreppet *sexuell läggning* anförs det i propositionen Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (prop. 1997/98:180 s. 64) att begreppet är en lagteknisk term som anger lagens tillämpningsområde såvitt avser den skyddade personkretsen. Vidare framgår följande.

Begreppet sexuell läggning är i lagen avgränsat till att avse endast homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning. Alla människor har någon av dessa tre typer av sexuell läggning. Andra än dessa tre typer av sexuell läggning är inte kända.

Andra typer av sexuella variationer eller sexuella uttryckssätt omfattas inte av begreppet sexuell läggning i lagens mening. Därmed gäller inte lagens skydd företeelser såsom t.ex. pedofili och exhibitionism. Dessa variationer kan finnas hos individer med homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. De ligger ”på toppen av” eller går utöver den sexuella läggningen. Det betyder att en individ kan ses som t.ex. heterosexuell och pedofil – däremot kan denne inte ses som enbart pedofil. En arbetssökande eller arbetstagare som nekas anställning, befordran etc. med hänvisning till den pedofila inriktningen eller pedofila handlingar, kan därmed inte med framgång åberopa lagen. Detsamma gäller vid uppsägningar och avskedanden; därmed dock inte sagt något om hur en prövning enligt 7 eller 18 § anställningsskyddslagen skulle komma att utfalla i ett enskilt fall.

Vilken sexuell läggning en person har bör bedömas i första hand utifrån om individen själv identifierar sig som homo-, bi- eller heterosexuell. Den som påstår sig vara t.ex. homosexuell bör normalt anses ha den läggningen.

I betänkandet Ett effektivare diskrimineringsförbud – Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning (SOU 2001:39) har utredaren i enlighet med sina direktiv behandlat bl.a. frågan om användningen av termen sexuell läggning i svensk lagstiftning i syfte att åstadkomma en konsekvent användning av den. Enligt tilläggsdirektiv (dir. 2001:14) skulle utredaren inte lämna några konkreta författningsändringar eller andra åtgärder. I stället skulle uppdraget inriktas på att lämna ett användbart underlag för arbete med en bredare översyn av diskrimineringsfrågorna. I betänkandet anförs i fråga om begreppet sexuell läggning att innebörden av begreppet i svensk lag bör – i enlighet med legaldefinitionen i 2 § lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning – reserveras för homo-, bi- och heterosexuell läggning (s. 239). Utredarens överväganden stämmer sålunda överens med den definition som nu föreslås.

Av propositionen Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning följer vidare att lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning inte omfattar skydd för de transsexuella, att anledningen härtill är att transsexualism är

en fråga om könstillhörighet och inte om sexuell läggning samt att detta synes också överensstämma med EG-rätten (s. 22). EG-domstolen har nämligen i målet P mot S och Cornwall County Council C-13/94 slagit fast att en uppsägning av en transsexuell person, som ämnar genomgå eller som genomgått könsbyte, strider mot förbudet mot könsdiskriminering. Att transsexualism inte är fråga om sexuell läggning utan om könstillhörighet kommer också till uttryck i ovan nämnda betänkande (s. 239).

Enligt regeringens mening skall mot bakgrund av EG-domstolens dom en person som diskrimineras på grund av transsexualism omfattas av den föreslagna lagens förbud mot diskriminering på grund av könstillhörighet. Transsexualism faller därmed inom den föreslagna lagens skydd.

Vad härefter gäller *etnisk tillhörighet* definieras begreppet enligt promemorians förslag i överensstämmelse med vad som föreskrivs i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Med etnisk tillhörighet avses enligt förslaget i promemorian att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etnisk ursprung eller trosbekännelse. Såsom påpekats av vissa remissinstanser bör dock begreppet ras undvikas. *Karolinska institutet (KI)* menar att begreppet ras mäter fysiska egenskaper och att människor inte har så stora genetiska skillnader att det skulle motivera användningen av ordet ras. Ord som nationellt eller etniskt ursprung/tillhörighet och hudfärg är enligt KI mer relevanta. Riksdagen har vidare uttalat att det inte finns någon vetenskaplig grund för att dela in människor i skilda raser och från biologisk synpunkt följaktligen inte heller grund för att använda ordet ras om människor (bet. 1997/98:KU29, rskr. 1997/98:185). Mot bakgrund härav, och då användningen av ordet ras i författningstexter riskerar att underblåsa fördomar, har riksdagen angett att regeringen dels i internationella sammanhang bör verka för att ordet ras, använt om människor, i så stor utsträckning som möjligt undviks i officiella texter, dels bör göra en genomgång av i vilken utsträckning begreppet ras förekommer i svenska författningar som inte grundas på internationella texter och, där så är möjligt, föreslå en annan definition.

I betänkandet Ett effektivare diskrimineringsförbud – Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning (SOU 2001:39) analyseras i vilken mån användningen av begreppet ras om människor i lagstiftningen kan undvaras mot bakgrund av riksdagen ställningstagande (187 ff.). Av betänkandet följer att den naturvetenskapliga ståndpunkten är numera att det inte finns vetenskaplig grund för att tala om olika människoraser och enbart den ståndpunkten talar starkt för att rasbegreppet bör utmönstras i svensk lagstiftning. Vidare anføres bl.a. följande. I de svenska författningar, där "ras" nämns, förekommer detta ord ofta tillsammans med "hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung och trosbekännelse". Ordet ras kan knappast tillföra något i den kontexten. Även enbart "etniskt ursprung" eller "etnisk tillhörighet" (eller något motsvarande begrepp) bör kunna anses omfatta samma personkrets som den som avses med "hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung och trosbekännelse". Att "etnisk tillhörighet" skulle kunna omfatta samma personkrets som avses med hänvisningen till "hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung och trosbekännelse" framgår (av den nyss citerade)

legaldefinitionen i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (s. 219).

I betänkandet nämns också att man i Finland vid ändringen av den finska regeringsformens bestämmelse om grundläggande fri- och rättigheter i mitten av 1990-talet utmönstrade begreppet ras. Enligt utredaren föreligger starka skäl för en utmönstring, eller i förekommande fall ett utbyte, av begreppet ras i lagstiftningen, något som enligt utredaren också är möjligt (s. 220). Det bör nämnas att betänkandet inte har remissbehandlats.

Vidare följer det av EG-direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung att EU förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser och att användningen av termen "ras" i direktivet inte är ett accepterande av sådana teorier. Att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationellt eller etnisk ursprung eller trosbekännelse bör juridiskt tekniskt väl täcka även termen ras såsom det avses i EG-direktivet och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Mot denna bakgrund och i avvaktan på den mer heltäckande genomgång som riksdagen har efterfrågat, finner regeringen att termen "ras" inte skall tas in i den nya lagens definition av etnisk tillhörighet. I sakligt hänseende innebär detta inte någon skillnad jämfört med de författningar som nyss berörts.

I övrigt föreslås att definitionen av etnisk tillhörighet utformas i enlighet med definitionen i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Även i fråga om denna definition bör ledning kunna hämtas från förarbetena till den arbetsrättsliga lagstiftningen. I specialmotiveringen till propositionen om invandrapolitiken (prop. 1985/86:98 s. 65) anges att diskrimineringsgrunderna är, förutom ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse och att dessa diskrimineringsgrunder finns i bl.a. brottsbalkens bestämmelser om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp. I propositionen anförs vidare bl.a. följande (s. 80).

Man kan hysa tvekan inför att här låta begreppet etnisk diskriminering omfatta även fall då någon diskrimineras för att han eller hon tillhör ett visst trossamfund eller en viss religiös grupp. Diskriminering på grund av trosbekännelse innefattar emellertid ofta någon form av etnisk diskriminering i egentlig mening. Det ligger vidare ett stort värde i att använda diskrimineringsgrunder som direkt knyter an till gällande rätt. Vägledning kan därmed erhållas i förarbetena till brottsbalkens bestämmelser i 16 kap. 8 och 9 §§ och i den domstolspraxis som finns i anslutning till dessa bestämmelser.

Av efterföljande propositioner framgår att de olika diskrimineringsgrunderna i nu gällande lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet överensstämmer med den upphävda lagen (1986:442) mot etnisk diskriminering som riksdagen antog med anledning av propositionen om invandrapolitiken (prop. 1993/94:101 s. 88 och prop. 1997/98:177 s. 56 f.).

Enligt regeringens uppfattning bör innebörden av termen trosbekännelse enligt den föreslagna lagen om likabehandling i högskolan överensstämma med den innebörd som termen har enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Hur detta begrepp förhåller sig till EG-direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet som syftar till att bekämpa diskriminering på grund av bl.a. religion eller övertygelse och vilka författningsförslag som direktivet kan ge anledning till, ankommer på utredningen. Ett utvidgat skydd mot diskriminering (N 2001:01) att ta ställning till.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen följande definitioner.

- Etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse,
- sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,
- funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

## 8 Studenter och sökande

**Regeringens förslag:** Lagen skall skydda studenter och sökande.

Med student skall avses den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Med sökande skall avses den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till sådana utbildningar.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Bara ett fåtal remissinstanser har uttalat sig om förslaget i denna del. *SFS* anser att sökande till forskarutbildningen skall skyddas av lagen även om inte någon anmälan gjorts.

**Skälen för regeringens förslag:** Lagen bör omfatta studenter inklusive doktorander. Med student avses i 1 kap. 4 § högskoleförordningen (1993:100) den som är antagen till och bedriver högskoleutbildning och med doktorand en student som är antagen till och bedriver forskarutbildning, allt i den mån inte annat anges särskilt (se även 1 kap. 3 § förordningen [1993:221] för Sveriges lantbruksuniversitet). Regeringen föreslår i likhet med förslaget i promemorian att motsvarande definition skall införas i lagen om likabehandling i högskolan. Med student skall avses den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen. När det gäller studenter vid enskilda utbildningsanordnare skall med student avses den som är antagen till och bedriver utbildning som kan leda fram till en examen som utbildningsanordnaren får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina.

Det är av stor vikt att alla behandlas lika inte bara i utbildningen utan också i fråga om tillträde till utbildning. Det förbud mot diskriminering som föreslås införas (se avsnitt 10.1) skall därför enligt regeringens mening omfatta inte bara studenter utan även sökande till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning.

Enligt *SFS* är risken för diskriminering eller trakasserier av sökande till forskarutbildning störst då en sökande kontaktar t.ex. en professor för att höra sig för om forskarutbildningen vid en institution. Det kan dock enligt regeringens mening inte vara tillräckligt att en person önskar att gå en utbildning för att han eller hon skall betraktas som sökande, och inte heller den som har gjort en förfrågan kan betraktas som sökande. Av 7 kap. 19 § och 9 kap. 7 § högskoleförordningen följer att den som vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller till forskarutbildning skall anmäla det inom den tid och i den ordning som högskolan bestämmer. Det bör därför ställas upp krav på att en person har anmält sig till en utbildning vid högskolan för att han eller hon skall betraktas som sökande. Detta bör gälla även i fråga om utbildningar som anordnas av enskilda utbildningsanordnare som har examenstillstånd. Avgörande för om en ansökan i vederbörlig ordning skall anses gjord, får vara den ordning som utbildningsanordnaren tillämpar.

Självklart åligger det också högskolan att främja likabehandling och motverka diskriminering av lärare och andra kategorier av arbetstagare i den utsträckning som anges i de arbetsrättsliga lagar som innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering i arbetslivet, och anledning saknas därför att införa särskilda regler för arbetstagare inom högskolan.

Det bör här påpekas att om en forskarstuderande är anställd som doktorand (se 5 kap. 1 § högskoleförordningen), omfattas han eller hon av de arbetsrättsliga lagarna. De arbetsrättsliga lagarna skall i sådant fall ha företräde framför lagen om likabehandling i högskolan.

## 9 Aktiva åtgärder

**Regeringens förslag:** 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.

Högskolorna skall årligen upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja en sådan likabehandling och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens, dock att det i promemorian inte föreslås någon skyldighet att ange vilka åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året och att i efterföljande års plan redovisa hur de planerade åtgärderna har genomförts.



**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser har ställt sig positiva till förslaget om upprättande av en årlig plan. Vissa remissinstanser, bl.a. *Kungl. Konsthögskolan* och *Sveriges lantbruksuniversitet*, har dock ifrågasatt behovet av en årlig plan och föreslår att en plan skall upprättas vart tredje år. *JämO*, *DO*, *HomO* och *HO* menar att kravet på att arbeta planmässigt måste kopplas till någon sanktion för att kravet inte skall bli verkningslöst. *Handikappförbundens samarbetsorgan* menar att en skyldighet att vidta åtgärder enligt planen bör skrivas in i lagen och att skyldigheten skall vara kopplad till en vitessanktion för att bli verksam. *Stockholms universitets studentkår* anser att det också måste finnas ett tydligt krav på högskolorna att redovisa vidtagna åtgärder i planen, annars finns det risk för att inga åtgärder vidtas. *Studentkåren vid den filosofiska fakulteten Linköpings universitet* har framfört liknande synpunkter. Några remissinstanser har ställt sig tveksamma till förslaget, och *Chalmers tekniska högskola* avvisar bestämt förslaget och menar att arbetet med de åtgärder som behövs för att främja likabehandling bör ingå i den ordinarie verksamhetsplaneringen.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt 1 kap. 5 § första stycket högskolelagen (1992:1434) skall i högskolornas verksamhet jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

En skyldighet att aktivt främja jämställdhet i högskolan i fråga om studenter bör också gälla enligt den föreslagna lagen. Denna skyldighet bör dock inte vara begränsad till högskolornas jämställdhetsarbete utan bör ta sikte på samtliga de diskrimineringsgrunder som den föreslagna lagen skall omfatta. Regeringen föreslår därför i överensstämmelse med förslaget i promemorian att 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 och funktionshinder.

Enligt jämställdhetslagen har en arbetsgivare som sysselsätter tio eller fler arbetstagare en skyldighet att årligen upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete (13 §). Jämställdhetsplanen skall innehålla en översikt över de aktiva åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Enligt regeringens mening bör det finnas en motsvarande bestämmelse för högskolan. Det föreslås därför att det i lagen skall föreskrivas att högskolorna skall ha en skyldighet att upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning och funktionshinder. Upprättande av en plan främjar inte bara ett förebyggande arbete utan kan leda till att tecken på diskriminerande behandling som inte varit kända för en högskola upptäcks och att högskolan därmed kan vidta åtgärder för att förhindra behandling som står i strid mot lagen.

För att planen skall kunna fylla en funktion krävs det att högskolorna sätter upp mål för sitt arbete att aktivt främja likabehandling och att dessa mål anges klart och tydligt i planen. Planen skall innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Hur planen närmare skall utformas och vad den skall innehålla bör ankomma på respektive högskola att

arbeta fram. Vidare bör det ankomma på Jämo, DO, HomO och HO, vilka föreslås utöva tillsynen över lagen (se avsnitt 15), att inom ramen för sin informations- och rådgivningsverksamhet i mån av behov hjälpa till att utforma lämpliga mönster för hur planer bör utformas. Dessutom bör arbetet bedrivas i nära samarbete med studenter och deras organisationer. Redovisningen bör också kunna anpassas till de förhållanden som råder på högskolan, exempelvis högskolans storlek. Högskolorna bör genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till en högskolas resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att främja likabehandling.

I promemorian föreslås att en plan skall upprättas årligen. Regeringen menar att det är angeläget att högskolorna bedriver ett målinriktat arbete med att främja likabehandling och därmed förebygga och förhindra diskriminering. Genom upprättande av en plan kan de åtgärder som är behövliga för att främja likabehandling och de mål som ställs upp konkretiseras och bli tydliga och kontrollerbara för envar. Mot denna bakgrund, och eftersom det är viktigt att arbetet bedrivs planmässigt, är det enligt regeringens mening motiverat att ställa upp krav på att en plan skall upprättas varje år.

Uppföljningen av hur de åtgärder som anges i en plan har genomförts eller varför de inte har genomförts är en betydelsefull del av ett aktivt arbete med att främja likabehandling. Regeringen föreslår därför, såsom vissa remissinstanser ansett, att det i lagen skall ställas upp krav på att högskolorna skall i efterföljande års plan redovisa hur de planerade åtgärderna har genomförts. En motsvarande skyldighet finns enligt jämställdhetslagen (13 § tredje stycket).

I avsnitt 11.1 lämnas förslag på att en högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier och att den årliga planen skall innehålla också de åtgärder som är behövliga för att vidta sådana åtgärder.

Regeringen förutsätter att skyldigheten att årligen upprätta en plan fullgörs av högskolorna och ser det för närvarande inte som erforderligt att skyldigheten skall vara kopplad till någon vitessanktion.

## 10 Diskriminering

### 10.1 Förbud mot diskriminering

**Regeringens förslag:** Lagen skall innehålla bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

Såväl direkt som indirekt diskriminering skall vara förbjuden oberoende av diskriminerande avsikt.

Med *direkt diskriminering* skall avses att en student eller en sökande missgynnas genom att en högskola behandlar honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell

läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation. Missgynnandet skall ha samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbud mot direkt diskriminering skall inte gälla, om den diskriminerande behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

Med *indirekt diskriminering* skall avses att en student eller en sökande missgynnas genom att en högskola tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser, däribland *Lunds universitet*, *Umeå universitet* och *Kungl. Tekniska högskolan*, anser att utredningens förslag måste förtydligas i fråga om beskrivna undantag från förbuden mot direkt och indirekt diskriminering. *Göteborgs universitet* menar att det finns risk för kollisioner mellan de olika diskrimineringsgrunderna vid indirekt diskriminering. *Sveriges lantbruksuniversitet* anser att, i likhet med vad som gäller i fråga om anställningar, att högskolan måste aktivt fatta beslut om positiv särbehandling och att detta skall framgå av lagtexten. *Johannelunds teologiska institut* menar att det inom rimliga gränser bör vara möjligt att göra undantag som motiveras av religiös övertygelse i enlighet med EG-direktiv och att det är orimligt att en högskolas avsikt saknar betydelse vid prövning av diskriminering.

## Skälen för regeringens förslag

### Förbud mot diskriminering

Lagen om likabehandling i högskolan skall enligt regeringens förslag ha till ändamål att bl.a. motverka diskriminering i högskolan på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Liksom förslaget i promemorian, föreslår regeringen att lagen skall innehålla bestämmelser som förbjuder sådan diskriminering. Förbuden skall ta sikte på såväl studenter som sökande (se avsnitt 8). Regeringen föreslår att diskrimineringsförbuden utformas i överensstämmelse med EG-rätten och de definitioner som finns i de arbetsrättsliga lagarna som förbjuder diskriminering, och förbuden skall gälla både direkt och indirekt diskriminering.

I det följande redovisas allmänna utgångspunkter för diskrimineringsförbud och därefter behandlas den närmare utformningen av förbuden.

Ett diskriminerande förfarande har både en objektiv och en subjektiv sida. På den objektiva sidan brukar man skilja mellan direkt och indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering förutsätter att det finns ett orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den diskriminerande effekten. Diskrimineringsgrunden är direkt kopplad till en viss gruppstillhörighet. Direkt diskriminering kan exempelvis föreligga när krav ställs upp på att en person inte får vara funktionshindrad eller ha en särskild etnisk tillhörighet för att vara student vid högskolan.

Indirekt diskriminering anses föreligga när ett krav som framstår som neutralt i praktiken medför att personer som tillhör en viss grupp sätts i ett sämre läge än personer som tillhör en annan grupp. Ett krav på att en person skall ha en viss minimilängd för att studera på en utbildning som leder fram till en idrottslärarexamen kan missgynna kvinnor som normalt är kortare än män. Denna form av diskriminering uttrycks ofta som att olika fall behandlas lika. Även likabehandling kan alltså få diskriminerande effekter. Denna typ av diskriminering är bara indirekt kopplad till gruppstillhörigheten.

Subjektivt kan diskriminering vara ett åsyftat, avsiktligt resultat av ett handlande eller tillämpningen av en uppställd regel. Den diskriminerande handlingen eller tillämpningen kan också ske utan diskriminerande avsikt. Handlingen eller tillämpningen utan diskriminerande avsikt kan dock vidtas med insikt om en diskriminerande effekt. Motivet, den avsedda effekten av ett handlande, måste alltså skiljas från insikten om den faktiska effekten av handlandet och om den föreliggande diskrimineringsgrunden. En avsikt att i ett fall gynna en viss grupp människor kan oavsiktligt leda till att andra grupper som följd av detta missgynnas. Motivet kan till och med vara gott och avsikten rentav att gynna.

Ett beslut att inte anta en person till högskolan med uttrycklig eller underförstådd förklaring att han eller hon är homosexuell är exempel på vad som kan utgöra avsiktlig direkt diskriminering.

Oavsiktlig direkt diskriminering kan föreligga om ett beslut att inte anta en person med funktionshinder grundar sig på slentriantänkande eller fördomar, t.ex. en synskadad persons oförmåga att bedriva studier.

Även indirekt diskriminering kan vara antingen avsiktlig eller oavsiktlig. Avsiktlig indirekt diskriminering kan föreligga t.ex. när en högskola kräver att samtliga studenter skall ha en viss minimilängd i syfte att utesluta vissa etniska grupper. I ett sådant fall är effekten av det uppställda kravet åsyftad. Om kravet på viss längd ställs upp av ren slentrian eller obetänksamhet, är den indirekta diskrimineringen oavsiktlig.

I EG-rätten görs det åtskillnad mellan direkt och indirekt diskriminering. Båda typer av diskriminering är förbjudna på de områden som omfattas av EG-rätten.

Även de fyra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna innehåller bestämmelser om förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering. Dessa bestämmelser har utformats i överensstämmelse med EG-rätten. I direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska

ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet anges att med principen om likabehandling avses att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung resp. religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Principen om likabehandling kommer till uttryck också i rådets direktiv (76/207/EEG) av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, det s.k. likabehandlingsdirektivet, där det anges att likabehandlingsprincipen innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt. Vidare definierar rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörd vid mål om könsdiskriminering, det s.k. bevisbördedirektivet, principen om likabehandling som att ingen som helst diskriminering får ske på grundval av kön, varken direkt eller indirekt.

Mot bakgrund av de krav som EG-rätten ställer upp och i syfte att samordna den föreslagna lagen om likabehandling av studenter i högskolan med lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet, anser regeringen – i likhet med förslaget i promemorian – att diskrimineringsförbuden till skydd för studenter och sökande skall omfatta både direkt och indirekt diskriminering. Över huvud taget är detta nödvändigt för att diskrimineringsförbudet skall bli tillräckligt omfattande och effektivt.

Enligt regeringens mening bör en ytterligare utgångspunkt vara att en student eller en sökande skall behandlas efter sina individuella förutsättningar och inte efter uppfattningar grundade på allmänna föreställningar eller fördomar om vad som kännetecknar den grupp som studenten eller den sökande tillhör. För att uppnå detta är det inte tillräckligt med en lagstiftning som endast ger skydd när det diskriminerande momentet tydligt kommer till uttryck genom en avsikt att missgynna en person på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Ett förbud som ställer upp krav på ett avsiktligt förfarande från högskolans sida skulle medföra stora bevisvårigheter, och ett sådant förbud skulle inte täcka alla de fall där ett diskrimineringsförbud från allmän synpunkt är påkallat. Avsikten med en högskolas handlande bör därför sakna betydelse för om diskriminering skall anses föreligga, utan det avgörande är att en diskriminerande effekt inträder. Förbuden mot diskriminering skall därför enligt regeringens förslag gälla oavsett om den handlande har en diskriminerande avsikt eller ej. Detta är en vedertagen i utgångspunkt i EG-rätten och i de arbetsrättsliga lagarna som förbjuder diskriminering.

En förutsättning för att diskriminering skall anses föreligga är dock att högskolan haft kännedom om eller bort inse att studenten eller den sökande hade en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet (se s. 40 angående förmodad etnisk tillhörighet) eller sexuell läggning eller var funktionshindrad. Regeringen återkommer till detta i avsnitt 10.3 om bevisfrågor.

### *Direkt diskriminering*

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall enligt regeringens förslag omfatta förbud mot direkt diskriminering, och gälla oberoende av diskriminerande avsikt.

Med direkt diskriminering skall enligt regeringen avses att en student eller en sökande missgynnas genom att en högskola behandlar honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation. Missgynnandet skall ha ett samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Såsom utvecklas i det följande skall förbudet inte vara absolut. Det skall inte gälla om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

Begreppet direkt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken *missgynnande*, *likartad situation* och *orsakssamband*. Frågor om *jämförelse* och om *undantag* från diskrimineringsförbudet är också av betydelse.

### *Missgynnande*

Ett första krav för att diskriminering skall anses föreligga är att studenten eller sökanden *missgynnas*. Ett missgynnande innebär att en student eller en sökande försätts i ett sämre läge, dvs. att en diskriminerande effekt inträder.

En behandling är missgynnande och mindre förmånlig, om den medför en skada eller nackdel för en student eller en sökande. Helt bagatellartade skillnader i bemötande bör inte utgöra diskriminering. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande bör vara att bedöma som en nackdel. Även obehag till följd av trakasserier bör utgöra en nackdel. Trakasserier från högskolans sida kan alltså omfattas av diskrimineringsförbudet (se vidare avsnitt 11.1).

### *Likartad situation*

För att kunna avgöra om det är fråga om en mindre förmånlig behandling som kan utgöra diskriminering måste en *jämförelse* göras, vanligen mellan olika personer. Det är vid en jämförelse av hur två eller flera personer behandlas som det framgår om den som har en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller är funktionshindrad har bemötts sämre. I fråga om exempelvis diskriminering på grund av etnisk tillhörighet krävs det för att ett missgynnande skall anses föreligga att behandlingen skall ha varit oförmånlig i förhållande till hur personer med annan etnisk tillhörighet har behandlats.

För att en jämförelse mellan personer skall kunna göras måste de situationer som jämförs vara *likartade*. Något krav på en verklig

jämförelseperson ställs dock inte upp, utan en hypotetisk prövning är tillräcklig. Det gäller alltså att jämföra den behandling som faktiskt har ägt rum med en behandling som en person i en jämförbar situation med en annan könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning skall antas ha fått.

När det gäller en person med funktionshinder kan funktionshindret påverka förmågan att utföra ett arbete. Detta gör sig gällande även i fråga om att bedriva utbildning. De andra diskrimineringsgrunderna – könstillhörighet, etnisk tillhörighet och sexuell läggning – påverkar typiskt sett inte förmågan att bedriva utbildning.

För att avgöra om personer med funktionshinder och utan sådant funktionshinder befinner sig i likartade situationer måste man därför först pröva om funktionshindret inverkar på de sakliga förutsättningarna för utbildningen (exempelvis om den studerande kan delta i undervisningen). Om funktionshindret inte påverkar de sakliga förutsättningarna och personerna deltar i samma utbildning och i övrigt är jämförbara, föreligger en likartad situation. Ett missgynnande kan i sådant fall utgöra diskriminering. Inverkar däremot funktionshindret menligt på de sakliga förutsättningarna för utbildningen föreligger inte en likartad situation och därmed inte heller diskriminering. Om en students eller en sökandes förhållanden inte kan jämföras med någon annan, kan – liksom när det gäller de övriga diskrimineringsgrunderna – en hypotetisk jämförelse göras. Frågan blir då hur en student eller en sökande utan det ifrågavarande funktionshindret men med i övrigt jämförbara förutsättningar skulle ha behandlats. Även här måste beaktas om funktionshindret inverkar på de sakliga förutsättningarna för utbildningen.

Vad som utgör diskriminering skall således inte blandas ihop med vad som är sakliga förutsättningar för utbildningen. Om t.ex. en svårt synskadad person inte får tillträde till utbildning – som leder fram till flyglärareexamen – på grund av sitt funktionshinder, innebär ett sådant beslut inte att den funktionshindrade diskriminerats för att en person med i övrigt motsvarande förutsättningar men med god syn skulle ha behandlats annorlunda. Behandlingen är inte diskriminerande, eftersom den synskadade saknar sakliga förutsättningar för utbildningen. Ett annat exempel är om en sökande har varaktiga begåvningsmässiga begränsningar av sin funktionsförmåga och inte kan antas till en högskoleutbildning på grund av de allmänna och särskilda behörighetskrav som ställs upp. För att bli antagen till grundläggande högskoleutbildning krävs det enligt högskoleförordningen att sökanden har grundläggande behörighet och dessutom den särskilda behörighet som kan vara föreskriven (7 kap. 2 §). Grundläggande behörighet har den som bl.a. fått slutbetyg från ett nationellt eller specialutformat program i gymnasieskolan och har lägst betyget Godkänd på kurser som omfattar minst 90 procent av de gymnasiepoäng som krävs för ett fullständigt program. I den mån en sökande saknar grundläggande behörighet och det görs gällande att detta hänger samman med sökandens funktionshinder, utgör detta inte i sig någon diskriminering. En person utan sådant funktionshinder skulle inte heller bli antagen och den funktionshindrade har därmed inte behandlats sämre.

De krav på särskilda förkunskaper som en högskola kan ställa upp i fråga om utbildningar som inte vänder sig till nybörjare i högskolan skall vara helt nödvändiga för att studenten skall kunna tillgodogöra sig utbildningen. Kraven får avse bl.a. villkor som betingas av utbildningen eller är av betydelse för det yrkesområde som utbildningen förbereder för (7 kap. 7 § högskoleförordningen). Om en sökande inte får tillträde till en utbildning som leder fram till en konstnärlig högskoleexamen i dans på grund av att han eller hon inte uppfyller ett särskilt krav på att vederbörande skall vara fri från fysiska hinder för att kunna delta i dansövningar, utgör detta inte heller någon diskriminering även om en annan person utan sådant funktionshinder skulle behandlas annorlunda. Funktionshindret påverkar menligt på förmågan att bedriva utbildning. Krav som grundar sig på allmänna föreställningar eller fördomar kan dock aldrig utgöra en saklig förutsättning för en utbildning. I avsnittet 10.2 återkommer regeringen till frågor rörande funktionshinder och särskilt i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder.

### *Orsakssamband*

En ytterligare nödvändig förutsättning för direkt diskriminering skall vara att det föreligger ett *samband* mellan missgynnandet – effekten eller resultatet – och könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret. Ett sådant samband kan vara starkt eller svagt. Allra starkast är det om en högskola har för avsikt att missgynna en student eller en sökande på grund av hans eller hennes tillhörighet eller funktionshinder. I sådant fall föreligger tydligt det nödvändiga orsakssambandet. Någon diskriminerande avsikt är emellertid inte nödvändigt för att orsakssamband skall anses vara för handen. Även om högskolans avsikt är att gynna en student eller sökande men effekten blir att han eller hon missgynnas kan det vara fråga om diskriminering om övriga rekvisit är uppfyllda. Vidare skall det vara tillräckligt att könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret är en av flera orsaker till en högskolas handlande. Det behöver inte vara fråga om ett missgynnande *på grund av* tillhörigheten utan det skall räcka med att missgynnandet *har samband med* könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Liksom i enlighet med lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet kan etnisk diskriminering också föreligga om en högskolas handlande har samband med att högskolan förmodar att en person har en viss etnisk tillhörighet. Det spelar därvid ingen roll om högskolan misstar sig i frågan om den etniska tillhörigheten. Detsamma gäller om en högskola vägrar en sökande tillträde på grund av att han eller hon är gift eller sambo med en person av viss etnisk tillhörighet (jfr prop. 1997/98:177 s. 26 och 59).

När det däremot gäller diskriminering på grund av funktionshinder avses med begreppet funktionshinder inte en högskolas felaktiga förmodade funktionshinder. Enligt regeringens mening i propositionen Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet (prop. 1997/98:179 s. 34) var det inte lämpligt att i definitionen av funktionshinder införa moment



om vad en arbetsgivare felaktigt tror om en person och dennes funktionshinder.

Prop. 2001/02:27

### *Undantag för särskilt intresse*

De arbetsrättsliga lagarna med förbud mot diskriminering innehåller undantag från förbuden mot direkt diskriminering för ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering, diskriminering på grund av sexuell läggning eller diskriminering av personer med funktionshinder eller som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. Enligt regeringens mening skall den föreslagna lagen om likabehandling av studenter i högskolan också innehålla bestämmelser om undantag från förbuden mot direkt diskriminering. Ett undantag skall utformas så att intresset av att särbehandla någon uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Detta betyder att undantag från förbudet mot direkt diskriminering är möjligt när det föreligger ett berättigat intresse att t.ex. välja en särskild sökande.

Regeringen vill dock slå fast att ett undantag inte får utformas så att en student eller en sökande kan missgynnas utan godtagbara skäl. Fördomar, okunnighet eller motvilja kan inte under några förhållanden godtas som lagliga skäl för diskriminering. Politisk ideologi eller trosuppfattning får inte legitimera exempelvis diskriminering på grund av att någon är homosexuell eller bisexuell.

Avsikten med ett undantag för särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering är att inte hindra en högskola från att ta hänsyn till väsentliga samhälleliga och sociala intressen, såsom främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män och främjande av lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Att vid lika meriter välja t.ex. en manlig sökande före en kvinnlig sökande till lärarutbildningen för att förbättra rekryteringen av studenter från det underrepresenterade könet är ett exempel på när det kan föreligga ett berättigat intresse av att särbehandla någon. Detta föreskrivs också – under vissa förutsättningar – uttryckligen i 7 kap. 10 § andra stycket högskoleförordningen. (Se också EG-domstolens uttalanden om möjligheten att vid anställning ge det underrepresenterade könet företräde vid inte bara jämförbara utan också i det närmaste jämbördiga meriter; mål C-407/98, REG-2000, s. I-5539.) Vidare bör hänsyn kunna tas till regional- och socialpolitiska intressen vid rekrytering, t.ex. att motverka social snedrekrytering.

Enligt jämställdhetslagen gäller inte heller förbudet mot direkt diskriminering, om behandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, dvs. positiv särbehandling (15 § andra stycket). Detta saknar motsvarighet i 1999 års diskrimineringslagar. Någon motsvarande regel om positiv särbehandling av ifrågavarande slag föreslås inte heller i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Ett undantag som tar sikte på en behandling som är en del i ett planmässigt främjande av likabehandling är enligt regeringens mening inte nödvändigt mot bakgrund av de krav på aktiva åtgärder som ställs upp i lagen. Såsom redan nämnts är det dock enligt det föreslagna

undantaget möjligt att ta särskild hänsyn till väsentliga samhällliga och sociala intressen, såsom bl.a. jämställdhet mellan kvinnor och män.

Prop. 2001/02:27

## **Förbud mot indirekt diskriminering**

### *Indirekt diskriminering*

Den föreslagna lagen skall också omfatta indirekt diskriminering. Med indirekt diskriminering skall enligt regeringens mening avses att en student eller en sökande missgynnas genom att en högskola tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta skall dock inte gälla om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Begreppet indirekt diskriminering är uppbyggt kring uttrycken *missgynnande, jämförelse* och *intresseavvägning*.

### *Missgynnande*

*Missgynnande* uppstår när en högskola tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som verkar neutralt men som vid en närmare granskning i praktiken särskilt missgynnar personer med viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller personer med ett visst funktionshinder. Missgynnandet tar sig uttryck i att de personerna jämfört med andra typiskt sett har svårare att uppfylla kriteriet eller bestämmelsen eller att förfaringssättet medför en negativ effekt för dem.

### *Jämförelsen*

För att ett missgynnande skall anses föreligga krävs det att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet *särskilt* missgynnar personer med en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller personer med ett visst funktionshinder. Därvid bör en *jämförelse* göras mellan den andel av de som kan respektive inte kan uppfylla kravet i de grupper som jämförs. Syftet är att utröna om kravet särskilt missgynnar personer av någon tillhörighet som grupp. Skillnaden mellan de som kan respektive inte kan uppfylla kravet i de grupper som jämförs bör vara betydande för att en grupp skall anses ha missgynnats genom det uppställda kravet. Det är den faktiska situationen som skall bedömas och inte vad som hypotetiskt är möjligt att uppfylla.

EG-domstolen har flera gånger uttalat i fråga om könsdiskriminering att det åligger de nationella domstolarna att bedöma om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet drabbar en betydligt större procentandel av det ena könet. Enligt regeringens mening, vilket ansluter sig till vad EG-domstolen förklarat, får den närmare innebörden av vad som utgör en väsentligt större andel överlämnas till rättstillämpningen att avgöra i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Även den grupp med vilken jämförelsen bör göras måste avgränsas för att det skall gå att fastställa om ett särskilt missgynnande föreligger eller inte. I princip bör omständigheterna vara så likartade som möjligt för de grupper som jämförs. Avgränsningen beror i det enskilda fallet på vilken jämförelse som är relevant att göra. Någon statistisk exakthet behöver emellertid inte uppnås. När det gäller sökande bör en jämförelse ske med andra personer som har ansökt om tillträde till samma kurs eller utbildning och beträffande studenter bör en jämförelse ske med andra studenter som deltar i samma kurs eller utbildning. Den närmare avgränsningen av jämförelsegruppen måste dock avgöras med utgångspunkt i omständigheterna i varje enskilt fall.

### *Intresseavvägningen*

För att ett förbud mot indirekt diskriminering inte skall få för långtgående konsekvenser, skall det finnas ett visst handlingsutrymme för en högskola att få tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, trots att det kan medföra en negativ effekt för personer med en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Bedömningen av handlingsutrymmet sker vid en *intresseavvägning*.

Detta överensstämmer med vad som följer av EG-rätten i fråga om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. EG-domstolen angav i t.ex. Bilka-fallet principerna för den intresseavvägning som skall ske (mål C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz, 1985, ECR I s. 1607). I allt väsentligt handlar det om tillämpning av proportionalitetsprincipen. EG-domstolen slog i Bilka-domen fast att en arbetsgivare bryter mot förbudet mot könsdiskriminering i artikel 119 (numera artikel 141) EG-fördraget när deltidsanställda utesluts från ett företags pensionssystem, om uteslutningen drabbar en mycket större andel kvinnor än män, såvida inte företaget kan visa att denna uteslutning grundar sig på objektiva faktorer som inte har någon anknytning till diskriminering på grund av kön. I Bilka-fallet var företagets syfte att anställa så få som möjligt på deltid. För att åtgärden skulle vara tillåten måste två krav vara uppfyllda. För det första måste syftet vara objektivt sett godtagbart. För det andra måste åtgärden vara adekvat och nödvändig. Om det finns handlingsalternativ är åtgärden inte berättigad. EG-domstolen har hållit fast vid de angivna principerna i en lång rad avgöranden.

I bevisbördedirektivet uttrycks intresseavvägningen på så sätt att tillämpningen medför indirekt diskriminering såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämplig(t) och nödvändig(t) och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

Enligt direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet skall indirekt diskriminering inte anses föreligga, om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

I 1999 års lagar om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet, som innehåller bestämmelser om indirekt diskriminering, anges

intresseavvägningen på följande sätt: ”Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås”. I jämställdhetslagen (16 §) uttrycks intresseavvägningen något annorlunda: ”---, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön. Paragrafen utformades i enlighet med Lagrådets förslag, som ansåg att det inte fanns skäl att avvika från bevisbördedirektivets definition av indirekt diskriminering (prop. 1999/2000:143 s. 149).

I överensstämmelse med detta synsätt skall enligt regeringens mening definitionen av indirekt diskriminering i den föreslagna lagen om likabehandling i högskolan utformas – med vissa redaktionella ändringar – i överensstämmelse med EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om likabehandling i arbetslivet, eftersom de båda direktiven är tillämpliga på i vart fall delar av utbildningsområdet. Visserligen omfattar inte direktiven diskriminering på grund av kön, men definitionen av indirekt diskriminering i den föreslagna lagen bör vara likalydande för samtliga diskrimineringsgrunder. Vidare kan det påpekas att kommissionen avser att föreslå att bevisbördedirektivet skall ändras så att definitionen av indirekt diskriminering stämmer överens med direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om likabehandling i arbetslivet.

Indirekt diskriminering skall enligt regeringens förslag sålunda inte anses föreligga, om bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Intresseavvägningen bör innebära att bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet prövas utifrån ett berättigat mål som skall vara objektivt motiverat. Detta mål skall vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om likabehandling. Exempel på berättigade mål kan vara när en högskola tar hänsyn till väsentliga samhällsliga och sociala intressen, såsom strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och främjande av lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Hänsyn till regionalpolitiska och socialpolitiska intressen vid exempelvis rekrytering till högskolan bör också godtas. Om en högskola exempelvis följer ett av staten uppställt nationellt mål att motverka social snedrekrytering, bör detta utgöra ett berättigat mål som kan motivera ett förfarande som innebär att någon som omfattas av lagens skydd missgynnas.

Förutom att bestämmelsen, kriteriet eller handlings sättet skall vara objektivt motiverat av ett berättigat mål, skall medlen vara lämpliga och nödvändiga för att målet skall uppnås.

**Regeringens förslag:** Förbudet mot diskriminering skall gälla när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet till utbildningen,

2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,

3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

– tillgodoräknande av utbildning,

– anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,

– byte av handledare,

– indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,

– utbildningsbidrag för doktorander, eller

4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

Förbudet mot direkt diskriminering skall gälla också när en högskola beslutar om tillträde till högskoleutbildning och under utbildningen, då högskolan genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

En sökande som inte har blivit antagen till en högskoleutbildning, som anordnas av en enskild utbildningsanordnare, skall ha rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning och vilka andra meriter den har som blivit antagen.

**Promemorians förslag:** Förbuden skall gälla när högskolan beslutar om tillträde till högskolan, beslutar om examination eller gör någon annan liknande bedömning eller vidtar en ingripande åtgärd som påverkar en students möjlighet att delta i undervisning.

**Remissinstanserna:** *Högskoleverket* anser, i likhet med promemorians förslag, att ett behov av skydd finns framför allt när en högskola utövar myndighet eller vidtar liknande åtgärder men menar att uppräknningen av de fall som omfattas av förbudet är för begränsad. Enligt *Uppsala universitet* kan man inte bortse från att det ligger en frestelse i att försöka angripa ett för studenten oförmånligt beslut med invändningar om diskriminering, inte minst när det gäller betyg. *Lunds universitet* menar att utredningens resonemang i denna del är oklart och inte ansluter på något tydligt sätt till den praxis som finns inom förvaltningsrätten. *Karolinska institutet* menar att det inte finns någon anledning till införande av förbud mot diskriminering vid antagning. *Lärarygskolan i Stockholm* anser att det är bra att utbildningsinnehållet i sig inte berörs av lagstiftningen men tycker att problematiken bör kommenteras. *Riksförbundet för sexuellt likaberättigande* menar att undervisningens innehåll och former skall kunna anses vara diskriminerande. *HO* och *Handikappförbundens samarbetsorgan* anser att förbudet mot direkt diskriminering skall kompletteras med ett stadgande om att utbildningsanordnaren är skyldig att vidta stöd- och anpassningsåtgärder.

*Behov av skydd*

Regeringen anser att ett behov av skydd mot diskriminering finns framför allt när en högskola utövar myndighet eller, i fråga om enskilda utbildningsanordnare, vad som kan anses jämförbart med myndighetsutövning. Även andra ingripande åtgärder mot studenter bör dock omfattas av förbuden mot diskriminering för att förbuden skall bli effektiva. Utbildningens innehåll skall inte omfattas av lagens skydd.

Det skall inte ställas upp något undantagslöst krav på att en högskolas åtgärder skall dokumenteras i ett beslut, som kan angripas genom exempelvis ett överklagande enligt vad som föreslås i avsnitt 14, för att förbuden mot diskriminering skall gälla. I annat fall skulle lagens skydd mot diskriminering bli alltför begränsat. Vid överträdelse av något av diskrimineringsförbuden kan en student eller en sökande ha rätt till allmänt skadestånd. Regeringen återkommer till detta i avsnitt 13.1.

*Tillträde till högskoleutbildning eller annan åtgärd som har betydelse för tillträdet*

Enligt regeringens mening bör förbudet gälla vid tillträde till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina. Tillträdesbeslut har stor betydelse för den enskilde, och starka krav på rättssäkerhet gör sig gällande inom detta område. Att förbuden mot diskriminering skall gälla i sådana fall är därför klart.

För att en person skall betraktas som sökande enligt den föreslagna lagen om likabehandling av studenter i högskolan, skall han eller hon ha anmält sig i behörig ordning till en utbildning vid högskolan. Detta har redovisats i avsnitt 8. Enligt regeringens mening skall skyddet för sökande omfatta hela tillträdesförfarandet, från det att sökanden anmält att han eller hon vill antas till en utbildning till dess att högskolan fattar beslut. Skyddet omfattar därmed t.ex. högskolans mottagande av anmälan, behandling av ansökningshandlingar, urval till utbildning, tester, intervjuer och andra prövningar under ett antagningsförfarande. Särskilda behörighetskrav som ställs upp får inte direkt eller indirekt vara diskriminerande.

För att lagens skydd mot diskriminering skall täcka hela antagningsförfarandet, anser regeringen att förslaget i promemorian om när förbuden skall gälla i fråga om tillträde till högskolan behöver preciseras. Enligt regeringens mening skall det föreskrivas att förbudet mot diskriminering gäller när högskolan beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet.

Regeringen delar inte *Karolinska institutets (KI)* uppfattning att det saknas anledning till införande av förbud mot diskriminering vid antagning i de fall då studenter antas till universitet och högskolor i konkurrens med övriga sökanden och urvalet baseras på betyg och

högskoleprov och genomförs av Verket för högskoleservice. Enligt regeringens mening kan bl.a. den särskilda behörigheten som kan vara föreskriven för att bli antagen till högskoleutbildning innebära att diskriminerande krav ställs upp och likaså kan det vid urval finnas ett behov av skydd mot diskriminerande behandling. Såsom KI påpekat finns det högskolor som använder sig av lokalt urval som baseras på uppsatsskrivningar och intervjuer och genomförs av högskolan särskilt utvalda lärare. Även detta skall enligt regeringens mening omfattas av skyddet mot diskriminering. I fråga om forskarutbildning skall bland sökande som uppfyller kraven på grundläggande och särskild behörighet urval göras med hänsyn till deras förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildningen (9 kap. 6 § högskoleförordningen). Detta utgör ett ytterligare exempel på förfaranden som enligt regeringens uppfattning skall omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

När det gäller sökande med likvärdiga meriter innebär inte diskrimineringsförbudet en skyldighet för högskolan att anta den som har en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller som är funktionshindrad. Högskolans val är då diskretionärt, dvs. fritt inom de ramar som rättsordningen ställer upp genom krav på t.ex. saklighet och objektivitet. Vid likvärdiga meriter får dock urval enligt högskoleförordningen göras med hänsyn till kön i syfte att förbättra rekrytering av studenter från det underrepresenterade könet, och lottning får användas, om urval med hänsyn till kön inte kan göras (7 kap. 10 §).

Enligt förordningen (1995:943) med instruktion för Verket för högskoleservice skall verket på uppdrag av universitet och högskolor biträda bl.a. vid antagning av studenter (1 § första stycket). När det i den föreslagna lagen talas om att diskrimineringsförbuden skall gälla när en högskola beslutar om tillträde, innefattar detta också sådana fall där Verket för högskoleservice på högskolans uppdrag biträder vid antagningen. Även i dessa fall är ju högskolan antagningsmyndighet.

I detta sammanhang bör det påpekas att det i högskoleförordningen inte ställs upp något krav på att man skall ha anmält sig till en grundläggande högskoleutbildning för att avlägga ett högskoleprov (se 7 kap. 17 §). Den som avlägger ett sådant prov utan att ha gjort någon anmälan är därför inte att betrakta som sökande i lagens mening och omfattas sålunda inte av lagens tillämpningsområde.

### *Uppgifter om meriter*

För att kontrollera hur en högskola har förfarit i ett enskilt ärende måste det enligt regeringens mening finnas en skyldighet för en högskola att lämna upplysningar om relevanta uppgifter om den som har blivit antagen till en utbildning. Att sökande till en högskola med offentlig huvudman har möjlighet att få ut sådana uppgifter följer av offentlighetsprincipen och tryckfrihetsförordningens regler om rätt att ta del av handlingar hos myndighet. Vissa enskilda utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda vissa examina – Chalmers tekniska högskola aktiebolag, Handelshögskolan i Stockholm, Stiftelsen högskolan i Jönköping, Högskolan för lärarutbildning och kommunikation i Jönköping aktiebolag, Ingenjörshögskolan i Jönköping aktiebolag, Internationella Handelshögskolan i Jönköping aktiebolag och Stiftelsen

Chalmers tekniska högskola – omfattas av tryckfrihetsförordningens regler om rätt att ta del av handlingar hos myndighet. Detta följer av bilagan till sekretesslagen (1980:100). Samtliga enskilda utbildningsanordnare med examenstillstånd omfattas dock inte av reglerna om handlingsoffentlighet. Det skall därför enligt regeringens mening särskilt föreskrivas i lagen att en sökande som inte har blivit antagen till en högskoleutbildning som anordnas av en enskild utbildningsanordnare skall ha rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av anordnaren om vilken utbildning och vilka andra meriter den har som blivit antagen. Endast faktiska uppgifter, såsom arten och omfattningen av utbildning, arbetslivserfarenhet och liknande skall omfattas av uppgiftsskyldigheten. Det skall inte vara fråga om att lämna ut vitsord eller andra värdeomdömen. Vidare skall skyldigheten gälla bara meriter för de som har antagits till utbildningen.

En liknande skyldighet gäller för en arbetsgivare enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar och jämställdhetslagen i fråga om arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran. För att få ut uppgifter om meriter enligt jämställdhetslagen ställs det dock upp krav på att det skall vara en person av motsatt kön som fick arbetet eller utbildningsplatsen. Enligt 1999 års arbetsrättsliga lagar ställs det inte upp något motsvarande krav utan det är tillräckligt att en sökande påstår sig ha blivit diskriminerad för att få ut meriter. Enligt regeringens mening skall ett påstående om diskriminering vara tillräckligt även enligt den nya lagen om likabehandling i högskolan.

I likhet med de arbetsrättsliga lagarna skall uppgiftsskyldigheten inte vara förenad med någon påföljd. En sökande som inte erhåller de uppgifter som han eller hon har rätt att kräva kan dock vända sig till den ombudsman som i avsnitt 15 föreslås utöva tillsyn av lagens efterlevnad.

#### *Examination eller någon annan bedömning av en studieprestation*

Regeringen anser att beslut om examination skall omfattas av diskrimineringsförbuden, liksom annan liknande bedömning. Detta innebär att betygssättning, bedömning av olika delmoment i en kurs, t.ex. bedömning av uppsatser och delprov, och andra situationer som har examinerande karaktär skall omfattas av lagens skydd mot diskriminering. I detta ligger också att förbuden omfattar också själva utfärdande av examens- och kursbevis (6 kap. 15 och 16 §§ och 8 kap. 24 § högskoleförordningen). När det gäller bedömning av en students prestation på praktik skall även detta omfattas av diskrimineringsförbuden, i den mån bedömningen görs av högskolan.

*Uppsala universitet* har påpekat att man inte kan bortse från att det ligger en frestelse i att försöka angripa ett för studenten oförmånligt beslut med invändningar om diskriminering, inte minst när det gäller betyg. Enligt regeringens mening kan detta inte utgöra något skäl till att begränsa de fall då diskrimineringsförbuden skall vara tillämpliga. Att exempelvis låta diskriminerande betygssättning – med dess stora betydelse för studenter – falla utanför lagens skydd av det skälet är oacceptabelt. Enligt regeringens förslag skall dock ett betyg inte kunna överklagas. Regeringen återkommer till detta i avsnitt 14.



Enligt *Högskoleverket* bör beslut om tillgodoräknande, anstånd, studieuppehåll, byte av examinator och utbildningsbidrag som utgör myndighetsutövning vid högskolor med statlig huvudman och som kan jämföras med myndighetsutövning när de utövas av de andra föreslagna högskolorna också omfattas av lagens skydd.

Enligt högskoleförordningen kan en student vid en högskola tillgodoräkna sig grundläggande högskoleutbildning vid annan högskola i landet eller motsvarande utbildning i de nordiska länderna och i vissa fall även annan utbildning eller kunskaper och färdigheter som har förvärvats i yrkesverksamhet (6 kap. 12 och 13 §§). Av förordningen följer också att högskolan skall pröva om en tidigare utbildning eller verksamhet kan godtas för tillgodoräknande. Vidare kan en doktorand få tillgodoräkna sig utbildning vid annan högskola eller vid en utländsk läroanstalt. Sådan prövning skall göras av examinator vid den högskola där tillgodoräknande önskas (8 kap. 16 § högskoleförordningen).

Om det finns särskilda skäl, får en högskola medge att den som är antagen till grundläggande högskoleutbildning vid högskolan får anstånd med att påbörja studierna eller får fortsätta sina studier efter studieuppehåll enligt närmare föreskrifter som meddelas av Högskoleverket (7 kap. 20 § högskoleförordningen).

För varje doktorand skall fakultetsnämnden utse en eller flera handledare. Enligt högskoleförordningen skall en doktorand som begär det få byta handledare (8 kap. 9 §) och om en doktorand i väsentlig utsträckning åsidosätter sina åtaganden enligt en individuell studieplan skall fakultetsnämnden besluta om indragning av rätt till handledning och andra resurser för forskarutbildning (8 kap. 10 §). Om dessa resurser har dragits in, kan doktoranden hos fakultetsnämnden få tillbaka sin rätt till handledning och övriga resurser (8 kap. 11 § högskoleförordningen).

Enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander kan utbildningsbidrag lämnas till den som antas eller redan har antagits till en forskarutbildning vid ett statligt universitet eller en statlig högskola eller vid Handelshögskolan i Stockholm, som är en enskild utbildningsanordnare (1 §). En ansökan om utbildningsbidrag prövas av fakultetsnämnden eller av lärarrådet vid Handelshögskolan i Stockholm (7 och 18 §§).

Regeringen delar Högskoleverkets uppfattning att det uttryckligen bör framgå att lagens skydd mot diskriminering skall omfatta också nu redovisade beslut. Detta skall dock inte bara gälla högskolor med staten som huvudman. Diskrimineringsförbuden skall gälla även när liknande bedömningar görs av högskolor med en kommun eller ett landsting som huvudman och av enskilda utbildningsanordnare med examenstillstånd.

### *Ingripande åtgärd*

Förbuden mot diskriminering skall enligt regeringens uppfattning också vara tillämpliga när en högskola vidtar en ingripande åtgärd mot en student. Till skillnad från promemorians förslag anser regeringen att det inte skall ställas upp något krav på att åtgärden skall påverka en students möjlighet att delta i undervisningen. I sådant fall skulle alla de åtgärder

som inte påverkar en students möjlighet att delta i själva undervisningen falla utanför lagens skydd, trots att åtgärderna i sig skulle anses diskriminerande. En sådan begränsning skulle vara alltför snäv och undanta situationer där det finns ett påtagligt skyddsbehov.

Med ingripande åtgärd avses beslut och konkreta åtgärder som är till nackdel för studenten. Exempel på detta är beslut om disciplinpåföljd. Enligt högskoleförordningen är de disciplinära åtgärderna varning och avstängning (10 kap. 2 § första stycket). Ett beslut om avstängning enligt förordningen innebär att studenten inte får delta i undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan och kan begränsas till att avse tillträde till vissa lokaler inom högskolan (10 kap. 2 § andra och tredje stycket). Liknande beslut som fattas av en enskild utbildningsanordnare med examenstillstånd kan också utgöra en ingripande åtgärd mot en student.

Åtgärden behöver dock inte utmynna i ett beslut för att det skall vara fråga om en ingripande åtgärd mot en student. Man kan tänka sig att en lärare agerar på ett sätt som påverkar en students möjlighet att bedriva utbildning genom att exempelvis vägra att låta personen närvara i undervisning på grund av att han eller hon t.ex. är homosexuell eller vidtar åtgärder i syfte att provocera en student att sluta på högskolan. Det kan också vara fråga om att en lärare utsätter en student för trakasserier, se vidare avsnitt 11.1.

Vilka sanktioner som skall komma i fråga vid överträdelse av förbuden redovisar regeringen i avsnitt 13 och 14. Där föreslås bl.a. att beslut som meddelats av en offentlig högskola får överklagas på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden. Åtgärder som omfattas av förbuden men som inte utgör något beslut från en högskolas sida kan följaktligen inte komma i fråga för ett överklagande men kan ge upphov till skadeståndsskyldighet. Regeringen utvecklar detta närmare i nämnda avsnitt, liksom frågan om till vilken instans ett beslut skall kunna överklagas.

### *Stöd- och anpassningsåtgärder*

Förbuden mot diskriminering enligt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder (6 §). Detta innebär att en arbetsgivare inte skall tillåtas fästa avseende vid en persons funktionshinder om det är möjligt och skäligen att genom stöd- och anpassningsåtgärder eliminera eller reducera funktionshindrets inverkan på arbetsförmågan till en nivå där de väsentligaste uppgifterna av arbetet kan utföras. Skyldigheten att vidta stöd- och anpassningsåtgärder för att undgå ansvar för diskriminering är begränsad till anställning och befordran eller utbildning för befordran. Detta hänger samman med att arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (1962:381) om allmän försäkring och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ålägger arbetsgivaren ett långtgående ansvar för att vidta stöd- och anpassningsåtgärder i ett bestående anställningsförhållande. Även kravet

i lagen (1982:80) om anställningsskydd på saklig grund för uppsägning ålägger en arbetsgivare en indirekt skyldighet att vidta arbetsplatsanpassning för den som till följd av skada eller sjukdom har svårt att fullgöra sina arbetsuppgifter. Att därutöver ålägga arbetsgivaren långtgående skadeståndsskyldighet för diskriminering om vissa åtgärder ansågs varken nödvändigt eller lämpligt (prop. 1997/98:179 s. 53).

*HO* och *Handikappförbundens samarbetsorgan* har ansett att en liknande bestämmelse om stöd- och anpassningsåtgärder bör finnas i den föreslagna lagen om likabehandling i högskolan och har ställt sig starkt kritiskt till att promemorian inte tar upp bristen på tillgänglighet i studiemiljön. *Riksförbundet för Rörelsehindrade Barn och Ungdomar* har gjort gällande att diskrimineringsförbuden skall gälla hela studiesituationen och anført att för studenter med funktionshinder innebär otillgängliga lokaler att de inte kan delta i lika villkor i undervisningen. Vidare har *Statens institut för särskilt utbildningsstöd (Sisus)* anført att studenter med funktionshinder i dag inte har samma möjligheter att bedriva studier vid högskolan som andra studenter. Brister i information, i den fysiska tillgängligheten och inte minst i hur den studiesociala verksamheten organiseras är enligt *Sisus* erfarenheter bidragande orsaker till detta. Dessutom har *Statskontoret* uppmärksammat funktionshindrades behov av pedagogiskt stöd.

För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas enligt direktivet om likabehandling i arbetslivet (art. 5). Detta innebär enligt direktivet att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den enligt direktivet inte anses oproportionerlig. Direktivets krav på att vidta rimliga anpassningsåtgärder tar sålunda sikte på en arbetsgivares åtgärder. Såsom tidigare har anförts har utredningen Ett utvidgat diskrimineringskydd (N 2001:01) att ta ställning till direktivets genomförande i svensk rätt.

I betänkandet Ett förstärkt skydd mot diskriminering (SOU 2001:39) har frågan om behovet av och formerna för en reglering av ett generellt förbud mot diskriminering i näringsverksamhet av personer med funktionshinder behandlats (s. 143 ff.). Utredningens uppdrag har varit inriktat på att lämna ett användbart underlag för arbetet med en bredare översyn av diskrimineringsfrågorna. Regeringen avser nämligen att ge en ny utredning i uppdrag att studera möjligheterna till en mer generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet samhällsområden och diskrimineringsgrunder. I denna översyn skall de ställningstaganden som gjorts i betänkandet ingå som ett underlag. Regeringen har i sin skrivelse till riksdagen En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/01:59) aviserat att den utredning som har att utreda ett utvidgat skydd mot diskriminering (N2001:01) kommer att få i uppdrag att göra en sådan översyn av möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering.

Av nämnda betänkande följer att en civilrättslig lagstiftning mot diskriminering i näringsverksamhet m.m. av funktionshindrade personer bör omfatta det område som täcks av bestämmelsen om olaga diskriminering (16 kap. 9 § brottsbalken) beträffande där angivna diskrimineringsgrunder. Inom ramen för en sådan lagstiftning bör det enligt utredningen även finnas utrymme för att beakta sådan negativ särbehandling av funktionshindrade personer som är en följd av brister i tillgängligheten och att ett fortsatt arbete med denna fråga kommer att kräva genomgripande konsekvensanalyser och överväganden beträffande vilka hinder eller brister i tillgänglighet som skall kunna föranleda ansvar för den enskilde och analyser om vem som i olika situationer skall bära ansvaret för olika hinder eller brister i det angivna hänseendet. Vidare framgår det att man inte vill underskatta svårigheterna med att åstadkomma en fungerande diskrimineringslagstiftning som tar hänsyn även till tillgänglighetsfrågan. Enligt utredningen har det mot bakgrund av bl.a. regeringens uttalanden i den nationella handlingsplanen för handikappolitiken (prop. 1999/2000:79), särskilt vad där sägs om kommande lagstiftning om positiva åtgärder, tagits ett viktigt steg i riktning mot att skapa förutsättningar för att inkludera även frågan om tillgänglighet i ett framtida lagstiftningsarbete. Dessutom sägs att en lagstiftning som tar hänsyn till frågan om tillgänglighet måste uppfylla grundläggande krav på rättssäkerhet, lagen måste vara tydlig i det ansvar den ålägger näringsidkare m.fl., det måste med någon form av säkerhet kunna förutses vad som skall krävas av den enskilde för att han skall undgå ansvar, förbudet kan inte göras undantagslöst, samma krav på anpassningsåtgärder kan inte ställas på alla näringsidkare m.fl., ekonomiska hänsyn skall kunna tas och eventuella anpassningsåtgärder måste begränsas till att avse sådana åtgärder som kan anses skäligen.

Enligt regeringens mening är det angeläget att studenter med funktionshinder skall komma i fråga för åtgärder som gör det möjligt för honom eller henne att få tillträde till och delta i högskoleutbildning.

Antalet studenter med funktionshinder i högskolan har ökat kraftigt under 1990-talet. År 2000 fanns det cirka 2 100 studenter med funktionshinder vid universitet och högskolor, vilket är en ökning med 31 procent jämfört med föregående år. Nästan 58 procent av dessa studenter fick medel för särskilda stödåtgärder såsom assistent, lektor, teckenspråkstolk, anteckningshjälp eller extra undervisning medan en tredjedel av dem inte behövt sådant stöd. Under år 2000 uppgick kostnaderna totalt till 28,8 miljoner kronor. I första hand täcks kostnaderna genom att universitet och högskolor enligt bestämmelser i regleringsbrevet avsätter 0,15 procent av anslagen för grundläggande högskoleutbildning samt av ersättning från landsting för vårdutbildning för stöd till studenter med funktionshinder. Kostnader som överstiger detta belopp kan efter ansökan delvis täckas av de medel som disponeras av Stockholms universitet som ett särskilt åtagande. Anslaget höjdes i budgetpropositionen för 2001 med 1,9 miljoner kronor och uppgår innevarande budgetår till 16,9 miljoner kronor. Medlen kan även användas för stöd till forskarstuderande och studenter med funktionshinder från enskilda utbildningsanordnare med tillstånd att utfärda examina. Avsikten är att dessa enskilda utbildningsanordnare fr.o.m. år 2001 skall avsätta 0,15 procent av sina anslag från staten för att

vid behov ge stöd till studenter med funktionshinder (prop. 2000/01:1 utg.omr. 16, prop. 2001/02 utg.omr. 16 och prop. 2001/02:15 s. 101 ff.).

Vidare har regeringen med anledning av propositionen Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken, prop. 1999/2000:79, bet. 1999/2000:SoU14, rskr. 1999/2000:240, beslutat om en förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken, som trädde i kraft den 1 september 2001. Enligt förordningen skall myndigheterna särskilt verka för att deras lokaler, verksamhet och information är tillgängliga för personer med funktionshinder, och i detta arbete skall Förenta nationernas standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet vara vägledande. Vidare föreskrivs det i förordningen att myndigheterna skall i arbetet med att göra myndigheternas lokaler, verksamhet och information mer tillgängliga för personer med funktionshinder genomföra inventeringar och utarbeta handlingsplaner och, när det finns anledning till det, samråda med Handikappombudsmannen om hur insatser enligt förordningen skall utformas.

Att en person har ett funktionshinder kan medföra att en likartad situation inte föreligger jämfört med en person utan funktionshinder. Det är dock ofta möjligt att kompensera den begränsning ett funktionshinder innebär för förmågan att genomföra studier genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder. Regeringen föreslår därför att förbudet mot direkt diskriminering när en högskola beslutar om tillträde till högskoleutbildning och under utbildningen skall gälla även då högskolan genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

Åtgärder som kan komma ifråga kan vara sådana som avser att förbättra den fysiska tillgängligheten till högskolan och därtill hörande lokaler (tillgänglighet), liksom att i möjligaste mån göra dessa lokaler användbara för funktionshindrade (användbarhet). Det kan vara fråga om förändringar av lokalernas utformning, såsom höga trösklar, heltäckningsmattor, avsaknad av hiss, placering av dörröppnare, utformning av toalettutrymmen och liknande. Det kan också handla om god ventilation för den som är allergiker, teleslingor och god akustik för personer med nedsatt hörsel, synskadades behov av kontrast och förstärkt belysning m.m. Plan- och bygglagen (1987:10) samt lagen (1994:847) om tekniska egenskapskrav på byggnadsverk, m.m. innehåller redan bestämmelser med krav på tillgänglighet och användbarhet för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga.

Att däremot neka en funktionshindrad person utbildning av skäl som hänför sig till att den sökande inte har sakliga förutsättningar för utbildningen utgör en godtagbar förklaring och innebär inte att den funktionshindrade har diskriminerats. De krav på förkunskaper och studieprestationer, liksom examinationskrav och betygskriterier som ställs upp för studenter i högskolan, kan inte heller i sig utgöra någon diskriminering.

Att en högskola skall känna till alla de hinder eller begränsningar som till följd av ett funktionshinder kan uppstå i den miljö som finns på

högskolan är orimligt att kräva. De anpassningsåtgärder som kan vara nödvändiga att vidta kan i det enskilda fallet kräva mer tid, större kostnader eller för stora förändringar än vad som kan vara rimligt att kräva av en högskola. Högskolans ansvar att vidta olika stöd- eller anpassningsåtgärder måste därför begränsas.

Skyldigheten att vidta åtgärder för att undgå ansvar för diskriminering bör endast gälla när detta skäligen kan krävas av högskolan. Vad som är skäligt får bedömas från fall till fall. En viktig faktor är självfallet kostnaden för åtgärdens vidtagande. Kostnaden bör ställas i relation till högskolans ekonomiska situation. Bedömningen här bör alltså ta sikte på förmågan att bära kostnaden.

Högskolans ansvar för anpassningsåtgärder bör gälla oavsett om högskolan söker eller har möjlighet att erhålla statliga bidrag som täcker kostnaden eller delar av den. Även förhållandena på högskolan bör kunna få betydelse.

### 10.3 Bevisfrågor

**Regeringens förslag:** Det skall ligga på den student eller sökande som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som talar för att det har förekommit ett sådant missgynnande som utgör direkt eller indirekt diskriminering. Därefter övergår bevisbördan på högskolan, som har att visa att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Bara ett fåtal remissinstanser har yttrat sig särskilt i frågan. *Högskoleverket* och *Överklagandenämnden för högskolan* har inget att erinra mot förslaget om delad bevisbörda. Överklagandenämnden anser dock att bevisbörderegeln av principiella skäl borde framgå redan av lagtexten och inte bara av uttalanden i förarbetena. Enligt *Stockholms universitet* är det naturligt med delad bevisbörda mot bakgrund av den EG-rättsliga och arbetsrättsliga lagstiftningen. *Högskolan i Kalmar* menar att skyddet mot diskriminering blir mer effektivt med en regel som innebär delad bevisbörda.

#### Skälen för regeringens förslag

##### *Delad bevisbörda*

Enligt EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om likabehandling i arbetslivet skall medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling (artikel 8 resp. 10).

Detta innebär att bevisbördan övergår till svaranden när en person har lagt fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering. En liknande bestämmelse finns i EG-direktivet om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering – bevisbördedirektivet (artikel 4). Direktiven innebär en kodifiering av EG-domstolens praxis i fråga om bevisbördans placering.

Enligt EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om likabehandling i arbetslivet skall den delade bevisbörderegeln inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, och medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa bevisregeln på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet. Medlemsstaterna är också oförhindrade att införa bevisregler som är fördelaktigare för kändanden. Vidare skall bevisbördedirektivet inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

Regeln om delad bevisbörda innebär alltså att om en person har lagt fram fakta som talar för att det har förekommit ett sådant missgynnande som utgör direkt eller indirekt diskriminering så ankommer det på motparten att bevisa att något brott mot principen om likabehandling inte har ägt rum.

Vidare följer det av de fyra arbetsrättsliga lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet att det åligger den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommer diskriminering, varefter bevisbördan övergår på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med exempelvis den sexuella läggningen.

På grund av de krav som följer av EG-rätten, och med beaktande av de arbetsrättsliga lagarna på området, föreslår regeringen i likhet med förslaget i promemorian att principen om delad bevisbörda skall gälla även enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Detta gör också skyddet mot diskriminering mer effektivt.

### *Direkt diskriminering*

När det gäller frågan om vilken tillhörighet en person har, bör det vara tillräckligt att en student eller en sökande påstår att han eller hon har en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller är funktionshindrad. Därutöver bör studenten eller den sökande visa att högskolan har behandlat honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlat eller skulle ha behandlat andra i en likartad situation. Dessa framlagda fakta skall tala för att det har förekommit diskriminering. Om bevisskyldigheten inte fullgjorts, föreligger inte någon diskriminering.

Om studenten eller sökanden har fullgjort sin bevisbörda, övergår den på högskolan. Högskolan måste då styrka att det inte föreligger ett samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret. Denna bevisbördans placering skall komma till uttryck i lagtexten genom att det där föreskrivs: ”om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret”.

En högskola kan också visa att högskolan inte haft kännedom om eller inte borde ha känt till personens könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder. För att det skall kunna bli fråga om direkt diskriminering, finns det alltså krav på insikt hos högskolan om tillhörigheten eller funktionshindret hos den som behandlas mindre förmånligt.

Även om det skulle vara utrett att det är fråga om diskriminering, kan högskolan visa att den inte är förbjuden genom att styrka att handlandet är berättigat av hänsyn till ett sådant särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering inom högskolan.

### *Indirekt diskriminering*

I fråga om indirekt diskriminering bör utgångspunkten vara den att studenten eller den sökande har bevisbördan för de faktiska omständigheterna som skall tala för att en student eller en sökande har blivit diskriminerad. Detta gör han eller hon genom att visa att det till synes neutrala kriteriet, bestämmelsen eller förfaringssättet särskilt missgynnar personer med den könstillhörighet, etniska tillhörighet eller sexuella läggning som han eller hon anser sig ha jämfört med övriga grupper, eller särskilt missgynnar personer med det funktionshinder han eller hon anser sig ha jämfört med personer utan sådant funktionshinder.

Det skall därefter ankomma på högskolan att visa dels att syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål, dels att medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta mål. Detta föreslås framgå av bestämmelsen om indirekt diskriminering genom uttrycket: ”om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet”.

Enligt regeringens uppfattning är det inte nödvändigt att – såsom *Överklagandenämnden för högskolan* har föreslagit – reglera bevisbördans placering utöver vad som föreslås. Det kan också påpekas att bestämmelserna om såväl direkt som indirekt diskriminering i de arbetsrättsliga lagarna är uppbyggda på i princip motsvarande sätt

## 11 Trakasserier

### 11.1 Att förebygga och förhindra trakasserier

**Regeringens förslag:** Högskolorna skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder.

Skyldigheten att upprätta en årlig plan över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (avsnitt 9) skall också omfatta åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra trakasserier.



**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, dock inte i fråga om definitionen av sexuella trakasserier.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser ställer sig positiva till förslaget. *JämO*, *DO*, *HO* och *HomO* tycker att det är oförståeligt varför skyddet för studenter mot trakasserier skall vara olika beroende på vilket samband det har med en skyddad diskrimineringsgrund och menar att det skall finnas ett uttryckligt förbud mot trakasserier. Även *Lärarhögskolan i Stockholm* har pekat på denna skillnad. *Lunds universitet* menar att det måste finnas uttryckliga regler som ger högskolan rätt att införa ordningsregler i fråga om kränkningar studenter emellan och har, liksom *Karolinska institutet*, efterlyst en precisering av vad som avses med integritet i högskolestudier. Flera remissinstanser, bl.a. *Göteborgs universitet* och *Luleå tekniska universitet*, anser att begreppet sexuella trakasserier är missvisande. *SFS* undrar hur trakasserier som sker i samband med kåraktiviteter skall bedömas.

## Skälen för regeringens förslag

### *Trakasserier*

Enligt 1 kap. 9 § högskoleförordningen (1993:100) och 1 kap. 5 a § förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet har högskolorna en skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sexuella trakasserier.

Bestämmelser om att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning finns också i de arbetsrättsliga lagarna. Vidare följer det av direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet att trakasserier skall anses vara direkt diskriminering när ett oönskat beteende som har samband med ras eller etnisk ursprung eller religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas (artikel 2.3). Enligt direktiven får begreppet trakasserier definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis. På skäl som anförts i avsnitt 5 lämnas i denna proposition inte något förslag om att lagen skall gälla i fråga om trakasserier på grund av ålder eller religion eller övertygelse i direktivets mening.

Inom EU pågår det också ett arbete med att ändra rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor – likabehandlingsdirektivet. I det förslag som kommissionen har lagt fram definieras för första gången sexuella trakasserier i EG-rättslig lagstiftning, och det föreslås att sådana trakasserier skall utgöra diskriminering på grund av kön.

Regeringen föreslår att skyldigheten att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för trakasserier regleras i den nya lagen och att den skall omfatta sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder.

Någon begränsning av högskolornas skyldighet med avseende på vem som uppträder som trakasserande skall inte ställas upp. Högskolornas skyldighet att vidta förebyggande och förhindrande åtgärder skall omfatta exempelvis det fallet att en student trakasserar en annan student. Det kan också vara fråga om att 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. Vilka åtgärder en högskola bör vidta redovisas i det följande.

När det gäller definitionerna av trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder anser regeringen att dessa skall i allt väsentligt överensstämma med de definitioner som finns i 1999 års arbetsrättsliga lagar. En högskola skall därför vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för uppträdande som kränker hans eller hennes integritet i högskolestudier, om uppträdandet har samband med studentens etniska tillhörighet (*etniska trakasserier*), studentens sexuella läggning (*trakasserier på grund av sexuell läggning*) eller studentens funktionshinder (*trakasserier på grund av funktionshinder*).

Enligt jämställdhetslagen avses med sexuella trakasserier sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet (6 § andra stycket). Definitionen innefattar också handlingar utan sexuell anknytning, nämligen ovälkommet uppträdande grundat på kön. I propositionen Kvinnofrid (prop. 1997/98:55 s. 111 f), som behandlade bl.a. ändringar i jämställdhetslagen, instämde regeringen i och för sig i de synpunkter som hade förts fram 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. Arbetsmarknadsutskottet (bet. 1997/98:AU10 s. 13) delade regeringens uppfattningen. För att markera att begreppet även, och kanske i första hand, avsåg uppträdande grundat på kön, och inte bara handlande av sexuell natur, ansåg utskottet att rekvisitet ”ovälkommet uppträdande grundat på kön” skulle placeras före rekvisitet ”ovälkommet uppträdande av sexuell natur.” Utskottets hemställan i den delen bifölls av riksdagen (rskr. 1997/98:186).

När motsvarande definition av sexuella trakasserier infördes i högskoleförordningen valde regeringen att behålla beteckningen sexuella trakasserier i enlighet med sitt tidigare synsätt (pm U 1998/1147/UH s. 11). Flera remissinstanser har framfört invändningar mot promemorians förslag att behålla beteckningen sexuella trakasserier i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Regeringen är dock inte beredd att i detta lagstiftningsärende föreslå en ändring som inte skulle överensstämma med den beteckning som används i jämställdhetslagen, och regeringen vill vidare avvakta det arbete som pågår inom EU som kan innebära att beteckningen bör ändras. Regeringen, som inte har någon annan uppfattning än vad som redovisats ovan, anser därför att beteckningen sexuella trakasserier skall behållas.

Såsom *JämO*, *DO*, *HO*, *HomO* och *Läraryhögskolan i Stockholm* påpekat avviker promemorians förslag angående definitionen av sexuella trakasserier från de övriga definitionerna av trakasserier. Enligt ombudsmännen är det olyckligt att skyddet för studenter mot trakasserier skall vara olika beroende på vilket samband det har med en skyddad diskrimineringsgrund, då skyddet mot sexuella trakasserier inte behöver vara kopplat till studentens eget kön, vilket däremot krävs vid övriga tre trakasseriformerna genom att det ställs upp ett krav på samband. Ombudsmännen menar att det saknas anledning att göra den kopplingen och att definitionen av sexuella trakasserier bör i den delen utgöra förebilden.

Regeringen har i propositionen *Kvinnofrid* uttalat att ovälkommet uppträdande grundat på kön handlar om könsrelaterade beteenden som svärta ner eller förlöjliga eller som är skrämmande eller fysiskt förnedrande för en arbetstagare *på grund av hennes eller hans kön* och att det handlar om beteenden som riktas till kvinnor för att de är kvinnor och till män för att de är män (prop. 1997/98:55 s. 112). I definitionen ställs det vidare upp krav på att uppträdande grundat på kön skall kränka *en arbetstagares integritet i arbetet*. I definitionen av sexuella trakasserier rörande ovälkommet uppträdande grundat på kön ligger alltså en koppling till den trakasserades kön. Detta synsätt överensstämmer också med den utformning som förbudet mot direkt diskriminering har i jämställdhetslagen (15 §). Enligt förbudet får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten. En nödvändig förutsättning för direkt diskriminering är sålunda att det bl.a. skall föreligga ett *samband* mellan missgynnandet och personens kön (prop. 1999/2000:143 s. 38 f. och 53). I den föreslagna lagen om likabehandling av studenter i högskolan har förbudet mot direkt diskriminering fått en motsvarande utformning. Att förbud mot direkt diskriminering knyter an till vad som avses med trakasserier kommer vidare till uttryck i direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet.

Mot denna bakgrund, och för att definitionerna skall vara likalydande, är regeringen av den uppfattningen att trakasserier avseende *uppträdande grundat på kön* skall avse uppträdande som kränker en students integritet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med studentens könstillhörighet. Med en sådan definition gör sig samma krav på orsakssamband gällande som för övriga föreslagna former av trakasserier.

Vad härefter gäller trakasserier avseende *uppträdande av sexuell natur* skall uppträdandet kränka en students integritet i högskolestudier, och det ligger i sakens natur att uppträdandet har samband med studentens könstillhörighet.

Till skillnad från högskoleförordningen och jämställdhetslagen skall det inte ställas upp något uttryckligt krav på att uppträdande grundat på kön eller uppträdande av sexuell natur skall vara ovälkommet. Någon

ändring i sak är dock inte avsedd. Regeringen återkommer till detta i det följande.

Regeringen vill i detta sammanhang på nytt erinra om det arbete som pågår inom EU att definiera sexuella trakasserier i likabehandlingsdirektivet. Detta kan komma att innebära att jämställdhetslagens och även den föreslagna lagens definitioner av sexuella trakasserier behöver ses över. Dessutom kan definitionerna av etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder behöva ses över med anledning av förslag från utredningen Ett utvidgat diskrimineringskydd (N 2001:01).

För att det skall vara fråga om trakasserier ställs det inte upp något krav på att den kränkande särbehandlingen skall ha ägt rum i högskolans lokaler eller i undervisning, men den måste på något sätt knytas till studiesituationen vid högskolan. Det avgörande måste vara att trakasserierna kränker studentens integritet i högskolestudierna. Med högskolestudier avses inte bara undervisning utan även exempelvis studier på bibliotek, studiebesök, grupparbete med anledning av studier eller praktik som ingår i utbildningen. *Karolinska institutet* anser att det finns risk för feltolkning när det i lagtexten talas om ”integritet i högskolestudier”, eftersom det kan tolkas som om lagen enbart gäller vid situationer som uppstår inom högskolan och påverkar studierna. Såsom redan redovisats innebär dock inte det uppställda kravet att trakasserierna skall ha ägt rum inom högskolans lokaler. Det ställs inte heller upp något krav på att den trakasserade studentens studier skall påverkas negativt. För att inte uppträdande av privat karaktär skall omfattas av lagen måste det enligt regeringens mening ställas upp krav på att uppträdandet kränker en students integritet i högskolestudierna. Detta innebär att högskolan inte har någon skyldighet att motverka och förebygga trakasserier som kan inträffa exempelvis när en lärare och en student eller två studenter träffas privat eller när studenter träffas på en studentkårs pub.

Trakasserier handlar om oönskade beteenden och handlingar. Den som blir utsatt för det oönskade beteendet kan behöva göra klart för den som trakasserar att beteendet inte accepteras. I de flesta fall är troligen omständigheterna dock sådana att det står klart för den som vidtar en handling att denna är oönskad och därför trakasserande.

I definitionerna av de olika formerna av trakasserier ligger att uppträdandet skall vara ovälkommet genom att det ställs upp ett krav på att studentens integritet skall ”kränkas”.

Vid införande av definitioner rörande etniska trakasserier och trakasserier på grund av sexuell läggning och funktionshinder i 1999 års arbetsrättsliga lagar föreslog Lagrådet att något krav på att uppträdandet skall vara ovälkommet inte skulle ställas upp, eftersom ett uppträdande som kränker en enskild arbetstagares integritet som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder inte kan i något avseende anses välkommet. Inte heller för en student kan ett sådant uppträdande anses välkommet, varför något särskilt krav på att uppträdande skall vara ovälkommet inte ställs upp för sådana fall.

När det gäller sexuella trakasserier ställs det i såväl högskoleförordningen som jämställdhetslagen upp krav på att uppträdandet skall vara ovälkommet. Enligt regeringens mening kan emellertid inte heller ett uppträdande som ”kränker” en persons integritet och som har samband med hans eller hennes könstillhörighet eller är av sexuell natur anses välkommet, eftersom ett välkommet beteende knappast kan ”kränka” någons integritet.

Orsakssambandet mellan trakasserier och könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret är angivet på samma sätt som i den föreslagna bestämmelsen om förbud mot direkt diskriminering. För att det skall vara fråga om trakasserier krävs att det föreligger ett *samband* mellan trakasserier och tillhörigheten eller funktionshindret. Liksom i förbuden mot diskriminering ställs det inte upp något krav på att uppträdandet skall omfatta endast trakasserier som direkt beror på tillhörigheten eller funktionshindret, utan det är tillräckligt att det föreligger ett samband. Könstillhörighet, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret behöver alltså inte vara ensam orsak till ett visst beteende eller handlande.

Den som trakasserar måste dock ha insikt om tillhörigheten eller funktionshindret. Uppträdande som skall omfattas är således situationer där den som trakasserar är medveten om tillhörigheten eller funktionshindret, och där det går att urskilja ett orsakssamband mellan tillhörigheten eller funktionshindret, den trakasserandes kännedom om detta och trakasserierna.

Sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder kan innefatta många olika typer av handlingar och beteenden. Det kan innefatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. I det följande återges vad som anfördes i de propositioner som behandlade definitionerna av trakasserier i de arbetsrättsliga lagarna med förbud mot diskriminering. Detta bör, tillsammans med vad som sägs i direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet, vara vägledande även i fråga om vad som kan anses utgöra trakasserier i högskolan.

*Sexuella trakasserier:*<sup>1</sup> Fysiska uppträdanden av sexuell natur är önskad fysisk kontakt t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp men även så grova handlingar som våldtäkt 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 sociala aktiviteter utanför arbetsplatsen trots att det står klart att sådana förslag är ovälkomna. Uppvaktning 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-

<sup>1</sup> Prop. 1997/98:55 s. 139 f.

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 handlar om beteenden som svärtar 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 i fråga är t.ex. förolämpning, ofredande, sexuellt ofredande och sexuellt utnyttjande.

Enligt regeringens mening bör med *etniska trakasserier*<sup>1</sup> avses t.ex. trakasserier i form av nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans etniska tillhörighet. Det skall vara fråga om handlingar som skadar eller vållar obehag. Etniska trakasserier kan omfatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Det kan handla om förekomst eller spridning av rasistiska texter, bilder och märken, inklusive klotter. Det avgörande är att agerandet har samband med den utsattes etniska tillhörighet. Det är den trakasserade som avgör vilka handlingar eller beteenden som är kränkande.

*Trakasserier på grund av funktionshinder och på grund av sexuell läggning*<sup>2</sup> 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. Trakasserier kan innefatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Det kan handla om att t.ex. vissla, stirra eller göra gester som är kränkande. Det kan också handla om beteenden som svärtar ner eller förlöjligar eller som är skrämmande eller förnedrande för en arbetstagare som t.ex. förolämpningar och stötande kommentarer om utseende och beteende.

Skyldigheten att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för trakasserier innebär att en högskola bör vidta bl.a. följande åtgärder.

- Utarbeta riktlinjer eller inta ett förhållningssätt som klargör att trakasserier inte kan accepteras inom högskolan,
- göra detta förhållningssätt eller dessa riktlinjer kända för såväl studenter som arbetstagare vid högskolan, och
- utarbeta rutiner för hur trakasserier och anmälningar om trakasserier skall hanteras vid högskolan.

<sup>1</sup> Prop. 1997/98:177 s. 34.

<sup>2</sup> Prop. 1997/98:170 s. 90 och prop. 1997/98:180 s. 71.

Vilka åtgärder som en högskola kan vidta för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för trakasserier under en arbetsplatsförlagd praktik måste bedömas mot bakgrund av de skilda rättsliga och faktiska förutsättningar som kan föreligga i olika situationer. Utöver kontakter med den berörda studenten kan det t.ex. bli fråga om att kontakta den som ansvarar för den aktuella arbetsplatsen och förmä honom eller henne att medverka i utredningen och – i förekommande fall – vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

I avsnitt 9 har regeringen lämnat förslag på att högskolorna skall årligen upprätta en plan som bl.a. skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja en likabehandling. Denna skyldighet skall enligt regeringens mening omfatta också åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra trakasserier.

### *Direkt diskriminering*

Enligt direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet kan trakasserier utgöra en form av direkt diskriminering. Enligt kommissionens förslag till ändring av likabehandlingsdirektivet skall vidare sexuella trakasserier anses vara diskriminering.

Enlig regeringens uppfattning bör frågan om ett uttryckligt förbud mot trakasserier utredas särskilt och i aktuella delar bör det ankomma på utredningen Ett utvidgat diskrimineringskydd (N 2001:01) att ta ställning till frågan. Regeringen menar dock att trakasserier även enligt den nya lagen kan utgöra en direkt diskriminering. Om en högskola – dvs. den som på högskolans vägnar kan fatta beslut om en student eller kan vidta ingripande åtgärder mot en student – utsätter en student för trakasserier, kan han eller hon åberopa förbudet mot direkt diskriminering genom att högskolan har vidtagit en ingripande åtgärd mot honom eller henne.

Vid överträdelse av diskrimineringsförbudet kan en högskola bli skadeståndsskyldig enligt vad som föreslås i avsnitt 13.1.

En högskola skall också vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon lärare eller annan arbetstagar utsätts för trakasserier i den utsträckning så anges i de arbetsrättsliga lagarna på området.

## 11.2 Skyldighet att utreda och vidta åtgärder

**Regeringens förslag:** En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier skall vara skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Högskoleverket* anser att högskolan bör underrätta alla inblandade om sitt beslut att inte vidta någon åtgärd. Enligt *Lunds universitet* måste högskolan förfoga över medel att kunna ingripa, och de som är ansvariga på alla nivåer måste också ges

befogenheter att ingripa genom olika former av åtgärder. *Linköpings universitet* menar att förslaget inte uppfyller rimliga rättssäkerhetskrav och de rättsliga villkoren för högskolornas utredningsskyldighet måste närmare klargöras. *Luleå tekniska universitet* anser att kravet på en högskola att utreda trakasserier trots att det inte har gjorts någon anmälan inte uppfyller rimliga rättssäkerhetskrav. *Karlstads universitet* har framfört liknande synpunkter. *Läraryhögskolan i Stockholm*, *TCO* och *SFS* önskar ett förtydligande av vad som menas med att en högskola får kännedom om att en student anser sig ha blivit trakasserad.

**Skälen för regeringens förslag:** En högskola har i dag visserligen en skyldighet att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sexuella trakasserier (1 kap. 9 § högskoleförordningen och 1 kap. 5 a § förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet), vilket föreslås gälla också enligt den nya lagen (se avsnitt 11.1). Om en student anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier, finns det dock inte någon uttrycklig bestämmelse om att högskolan skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. En sådan utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller för arbetsgivare såvitt avser trakasserier arbetstagare emellan. Från studenthåll har det ofta framförts som en brist att högskolorna inte är rättsligt förpliktade att genomföra en utredning.

I likhet med promemorians förslag menar regeringen att en uttrycklig bestämmelse skall införas i den nya lagen om att en högskola skall vara skyldig att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Denna utrednings- och åtgärdsskyldighet skall vara skadeståndssanktionerad och skall vara tillämplig på sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder. 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.

Såsom *Linköpings universitet* och *Luleå tekniska universitet* gjort gällande är det viktigt att klargöra när utredningsskyldigheten inträder och hur långt den sträcker sig, särskilt mot bakgrund av att skyldigheten är skadeståndssanktionerad. 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 trakasserier. Det bör i första hand ankomma på den utsatta studenten att se till att högskolan får kännedom om att han eller hon anser sig bli eller ha blivit trakasserad. Regeringen anser att det i likhet med de arbetsrättsliga lagarna inte skall krävas någon anmälan från den student som anser sig ha blivit trakasserad. Bl.a. *Luleå tekniska*



*universitet* har anfört att kravet på att en högskola skall utreda trakasserier, trots att det inte har gjorts någon anmälan, inte uppfyller rimliga rättssäkerhetskrav. Liknande synpunkter framfördes av vissa remissinstanser med anledning av den utredning (dnr A97/3077/JÄM) som låg till grund för förslagen i propositionen Kvinnofrid rörande sexuella trakasserier (prop. 1997/98:55). I enlighet med vad som redovisas i denna proposition (s. 118) torde det inte vara ovanligt att en student drar sig för att berätta om vad han eller hon utsätts för och att man är rädd för att inte bli trodd. Enligt regeringens mening kan det därför inte ställas upp något krav på att den utsatta studenten själv skall uppmärksamma högskolan på att han eller hon anser sig bli trakasserad. Det kan exempelvis vara en eller andra studenter eller studentorganisationer som gör högskolan uppmärksam på vad som sker. Högskolan själv kan också uppmärksamma att en student utsätts för trakasserier. Att högskolan då inte skulle ha en utredningsskyldighet kan inte vara rimligt enligt regeringens mening. Det är viktigt att den som utsätts för trakasserier får hjälp när problemet uppmärksammas.

En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit trakasserad måste ta uppgifterna på stort allvar. En högskola måste utan dröjsmål utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier för att högskolan därefter skall kunna gå vidare med de åtgärder som kan anses befogade. Ett aktivt och snabbt agerande från högskolans sida ger en signal om att trakasserier inte kan accepteras och den som utsätts för sådana trakasserier ges därmed stöd från högskolan. Högskolan kan alltså inte vänta med att agera tills man är säker på att trakasserier förekommer. Endast i de fall det inte råder någon tvekan om att de påstådda trakasserier är ogrundade, kan högskolan underlåta att utreda saken närmare. Vilka utredningsåtgärder som skall vidtas får bedömas från fall till fall och är beroende av händelseförloppet i den situation som är för handen. En högskola bör ta reda på de närmare omständigheterna genom främst samtal med den som anses trakasserad och den som påstås trakassera. Högskolans agerande måste givetvis ske med den diskretion som situationen kräver och, vilket *Linköpings universitet* har påpekat, är det av vikt att utredningen bedrivs på ett sakligt och objektiva sätt. En högskola kan inte låta utredningen stanna vid att konstatera att ord står mot ord. Högskolan bör bilda sig en egen uppfattning om riktigheten i de uppgivna trakasserier. 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 för oklara.

För att en högskola skall vara utredningsskyldig krävs det givetvis att de uppgivna trakasserier utgör sådana trakasserier som omfattas av den föreslagna lagens skydd. Om högskolan misstänker att flera orsaker ligger bakom trakasserier och att könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret är en av dem, är det tillräckligt för att arbetsgivaren skall vara utredningsskyldig.

En högskola skall också enligt regeringens förslag vara skyldig att i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier. Med i förekommande fall avses att om högskolan har vetskap om eller vid sin utredning kommer fram till att en student blir utsatt för trakasserier så har högskolan en skyldighet att vidta åtgärder för att dessa skall upphöra. Högskolan skall vidta de åtgärder som skäligen

kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Vad som närmare ligger i detta måste bedömas i det enskilda fallet mot bakgrund av bl.a. trakasseriernas art och omfattning. Det är angeläget att högskolan seriöst 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, bör högskolan överväga vilka åtgärder som kan bli aktuella.

Högskolan bör genom tillsägelser och uppmaningar förmå den som trakasserar att upphöra med sitt handlande. Högskolan kan också initiera ett disciplinärt förfarande. Anser högskolan att handlandet är att bedöma som brott kan vidare polisanmälan komma i fråga, och efter en fällande dom ett eventuellt avskiljande, om det finns förutsättningar för ett sådant beslut. En arbetstagare som utsätter en student för trakasserier kan bli föremål för varning, omplacering och ytterst uppsägning eller avskedande på det sätt som lagen (1982:80) om anställningsskydd medger.

Enligt regeringens mening är det angeläget 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, vilket *Högskoleverket* har gjort gällande, att lämna besked, om högskolan inte avser att vidta några ytterligare åtgärder.

Om en högskola har utrett omständigheterna kring uppgivna trakasserier och vid en noggrann prövning kommit fram till att det inte har varit eller är fråga om trakasserier, har högskolan inte någon skyldighet att vidta ytterligare åtgärder. Skulle det senare visa sig att högskolan har gjort en felbedömning, skall högskolan inte drabbas av någon skadeståndsskyldighet.

En högskolas skyldighet att utreda uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta åtgärder omfattar också situationer då en student anser sig trakasserad under arbetsplatsförlagd praktik. Högskolans utrednings- och åtgärdsskyldighet får i sådana fall ske inom ramen för vad som är rättsligt och faktiskt möjligt för högskolan. Kontakt skall givetvis tas med den student som påstås ha blivit utsatt för trakasserier. Därutöver kan det bli aktuellt att kontakter tas med den som ansvarar för den aktuella arbetsplatsen och försöka förmå henne eller honom att medverka i utredningen och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier genom att exempelvis låta studenten fullgöra sin praktik vid annan arbetsplats.

Sammanfattningsvis menar regeringen att en högskola inte har brutit mot utrednings- och åtgärdsskyldigheten, om högskolan gör vad som rimligen kan begäras för att få klarhet i förhållandena och vid fall av trakasserier gör vad som skäligen kan krävas för att få slut på dessa missförhållanden.

**Regeringens bedömning:** Disciplinära åtgärder i form av varning och avstängning bör kunna vidtas mot studenter som utsätter någon annan student eller en arbetstagare för sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder.

Regeln om delad bevisbörda bör inte tillämpas på disciplinförfaranden.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Av de remissinstanser som har yttrat sig i frågan ställer sig de flesta positiva till förslaget. *Lunds universitet* efterlyser utformningen av reglerna om disciplinära åtgärder. *Göteborgs universitet* anser att disciplinnämndens jurisdiktion kräver en betydligt mer omfattande utredning.

**Skälen för regeringens bedömning:** Med stöd av bemyndigande i 4 kap. 5 § högskolelagen har regeringen meddelat föreskrifter i högskoleförordningen om tillfällig avstängning av studenter. Där föreskrivs att disciplinära åtgärder i form av varning och avstängning får vidtas mot student som bl.a. utsätter någon annan student för sådana sexuella trakasserier som avses i 1 kap. 9 § första stycket eller en arbetstagare vid högskolan för sådana sexuella trakasserier som avses i 6 § andra stycket jämställdhetslagen (10 kap. 1 § och 2 första stycket).

Ett beslut om avstängning innebär att studenten inte får delta i undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan. Beslutet skall avse en eller flera perioder, dock sammanlagt högst sex månader. Ett beslut om avstängning får också begränsas till att avse tillträde till vissa lokaler inom högskolan (10 kap. 2 § andra och tredje stycket). Ärenden om disciplinära åtgärder handläggs i regel av en disciplinnämnd. Enligt 5 kap. 4 § förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet är bestämmelserna i 10 kap. högskoleförordningen tillämpliga även vid Sveriges lantbruksuniversitet.

Mot bakgrund av att den nya lagen om åtgärder mot diskriminering i högskolan skall täcka inte bara sexuella trakasserier utan även etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder bör enligt regeringens bedömning möjligheten att meddela disciplinära åtgärder mot studenter utvidgas till att avse även nämnda slag av trakasserier. Detta innebär att disciplinära åtgärder i form av varning och avstängning bör få vidtas mot studenter som utsätter någon annan student för sådana trakasserier som avses i den nya lagen om likabehandling av studenter i högskolan eller en arbetstagare vid högskolan för sådana sexuella trakasserier som avses i 6 § andra stycket jämställdhetslagen, etniska trakasserier som avses i 3 § andra stycket lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, trakasserier på grund av sexuell läggning som avses i 8 § andra stycket lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder som avses i 9 § andra stycket lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Enligt 4 kap. 6 § högskolelagen får regeringen meddela föreskrifter om att en student tills vidare skall avskiljas från utbildning i fall då studenten

bl.a. har gjort sig skyldig till allvarlig brottslighet och till följd av ett sådant förhållande bedöms föreligga en påtaglig risk att studenten kan komma att skada annan person eller värdefull egendom under utbildningen. Med stöd av detta bemyndigande har regeringen meddelat föreskrifter i förordningen (1987:915) om avskiljande av studenter från högskoleutbildning. Ett beslut om avskiljande skall alltid innebära att studenten tills vidare inte får fortsätta den pågående utbildningen, och sådana frågor prövas av Högskolans avskiljandenämnd. Avskiljandenämnden består av bl.a. en ordförande som skall vara lagfaren och erfaren i domarvärv.

En student som gör sig skyldig till trakasserier enligt den föreslagna lagen kan också bli föremål för ett avskiljande enligt högskolelagens bestämmelser. Detta förutsätter – i enlighet med vad som nyss har sagts – att studenten därmed också har gjort sig skyldig till allvarlig brottslighet, och att det till följd av brottet bedöms föreligga en påtaglig risk att studenten kan komma att skada annan person eller värdefull egendom under utbildningen.

Högskolelagens och högskoleförordningens bestämmelser om disciplinära åtgärder och om avskiljande är tillämpliga endast i fråga om studenter vid statliga högskolor. Någon utvidgning av bestämmelsernas tillämpningsområde föreslås inte.

Ärenden om disciplinära åtgärder handläggs i regel av en disciplinnämnd. Ett beslut om avstängning får överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Skulle högskolan däremot besluta om varning eller om att ingen åtgärd skall vidtas, får beslutet inte överklagas i den ordningen (12 kap. 4 § högskoleförordningen, 6 kap. 3 § förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet och 22 a § förvaltningslagen [1986:223]). Enligt regeringens mening bör dock ett beslut om varning kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol, varför bestämmelserna om överklagande bör ändras i enlighet därmed.

Ett beslut angående disciplinära åtgärder kan innebära att en högskola har handlat i strid mot något av förbuden mot diskriminering. I avsnitt 14 lämnar regeringen förslag på att ett beslut av en offentlig högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan bl.a. har brutit mot diskrimineringsförbuden. Hur ett sådant överklagandeförfarande förhåller sig till reglerna om överklagande av beslut om disciplinära åtgärder utvecklas i nämnda avsnitt.

Ett påstående om att en student har gjort sig skyldig till trakasserier kan få allvarliga konsekvenser för den enskilde. I 10 kap. 9 § högskoleförordningen ställs det upp krav på att det skall vara fråga om grundad misstanke om förseelse, bl.a. sexuella trakasserier, för att förseelsen skyndsamt skall anmälas till rektor. Rektor skall utreda ärendet och ge studenten tillfälle att yttra sig över anmälningen. Rektorn skall därefter, i förekommande fall efter samråd med den lagfarna ledamoten, avgöra om omständigheterna är sådana att ärendet skall lämnas utan åtgärd, föranleda varning av rektor eller hänskjutas till disciplinnämnden för prövning. Ett beslut om avstängning skall genast tillämpas, om inte annat föreskrivs i beslutet.

Ett disciplinärt förfarande har vissa likheter med ett straffrättsligt förfarande. Den som kommer i fråga för en disciplinär åtgärd drabbas visserligen inte av någon påföljd i straffrättslig mening men studenten

drabbas av en ingripande åtgärd som kan få allvarliga konsekvenser för honom eller henne.

Någon skyldighet att införa en regel om delad bevisbörda i fråga om ett disciplinärt förfarande enligt högskoleförordningens bestämmelser kan inte anses föreligga enligt direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung eller direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt direktiven kan medlemsstaterna avstå från att tillämpa en regel om delad bevisbörda på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet, och regeln skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

Mot bakgrund av att ett disciplinärt förfarande har vissa likheter med ett straffrättsligt förfarande, och eftersom det åligger en nämnd eller domstol att utreda fakta i målet, bör regeln om delad bevisbörda enligt regeringens bedömning inte tillämpas på det disciplinförfarande som regleras i högskoleförordningen.

## 12 Repressalier

**Regeringens förslag:** En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** De få remissinstanser som har yttrat sig i frågan ställer sig bakom förslaget.

**Skälen för regeringens förslag:** En student eller en sökande som anser sig ha fog för det måste känna sig oförhindrad att anmäla en högskola för diskriminering eller på annat sätt medverka till att högskolan följer sina skyldigheter enligt den föreslagna lagen utan att riskera att han eller hon blir föremål för en ofördelaktig behandling från högskolans sida. Enligt direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung skall medlemsländerna införa nödvändiga bestämmelser för att skydda enskilda mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden för att se till att principen om likabehandling följs (artikel 9). Även de arbetsrättsliga lagarna innehåller bestämmelser om förbud mot repressalier. I jämställdhetslagen används dock begreppet trakasserier (22 §).

Regeringen föreslår att det införs en bestämmelse som innebär att en högskola inte får utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen. En student eller en sökande som för egen eller någon annan persons räkning påtalar att en högskola inte fullgör sin skyldighet att utreda och förhindra trakasserier får alltså enligt förslaget inte utsättas för repressalier på grund av sitt handlande.

För att det skall vara fråga om repressalier krävs det ett samband mellan studentens eller sökandens handlande och repressalierna.

Det förbjudna förfarandet – repressalierna – avser inte bara ett handlande från högskolans sida utan tar sikte också på situationer där högskolan låter bli att handla. Det förbjudna förfarandet skall vara till

nackdel för studenten eller den sökande och kan exempelvis vara att studenten får en ofördelaktig behandling i undervisningen.

Högskolans ansvar skall innefatta den som på högskolans vägnar kan fatta beslut om en student eller en sökande eller kan vidta ingripande åtgärder mot honom eller henne.

## 13 Påföljder

### 13.1 Skadestånd

**Regeringens förslag:** Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall vara skyldig att betala allmänt skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt

– skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter

– förbuden mot direkt och indirekt diskriminering av studenter eller sökande, eller

– förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.

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

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian utpekas dock inte den fysiska eller juridiska person som ansvarar för högskolan som skadeståndsskyldig.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanserna som har uttalat sig i denna del ställer sig positiva till förslaget. *JK* motsätter sig dock att bestämmelsen om skadestånd ges den utformning som förslaget i promemorian har. *Högskolan i Gävle* menar att skadestånd är en oproportionerligt kraftig påföljd i fråga om utredningsskyldighet. *Högskolan Kristianstad* ställer sig tveksam till de föreslagna skadeståndsreglerna och menar att det måste finnas en rimlig grundnivå för att ärenden skall kunna drivas så långt.

**Skälen för regeringens förslag:** Ett skadestånd har den dubbla funktionen att det skall avhålla från överträdelser samtidigt som det skall ge kompensation åt den som drabbats. Ett skadestånd som utgör påföljd för en överträdelse av diskrimineringsförbud skall enligt EG-domstolen vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt domstolsskydd, ha en reellt avskräckande effekt och under alla omständigheter stå i rimlig proportion till skadan. Ett rent symboliskt skadestånd uppfyller inte kraven. Enligt direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet skall sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. De arbetsrättsliga lagarna föreskriver skadestånd som påföljd vid överträdelser av bl.a. diskrimineringsförbuden.

Den relation som råder mellan en student eller en sökande och en högskola med staten, ett landsting eller en kommun som huvudman är av annat slag än den avtalsrättsliga relation som även inom offentlig sektor råder i ett anställningsförhållande. Det finns dock inte något rättsligt hinder mot att införa en skadeståndssanktion i ett offentlighetsrättsligt förhållande. Vanliga förvaltningsrättsliga sanktioner, som rätten att få ett beslut undanröjt eller att utkräva tjänsteansvar av en befattningshavare, ger inte i sig den enskilde någon kompensation för den kränkning som ligger i en diskriminering. I likhet med förslaget i promemorian anser regeringen att det därför bör kunna utgå skadestånd, när den föreslagna lagen har satts åt sidan.

Skadestånd föreslås utgå i form av allmänt eller ideellt skadestånd, dvs. en allmän kompensation för den kränkning som t.ex. diskrimineringen har inneburit för en student eller en sökande.

I de fall då en student eller en sökande diskrimineras genom att en högskola bryter mot något av diskrimineringsförbuden, inte fullgör sin skyldighet att utreda uppgivna trakasserier, inte vidtar åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier eller utsätter en student eller en sökande för repressalier föreslås, i likhet med vad som gäller enligt de arbetsrättsliga lagarna, att högskolan skall vara skyldig att betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som skett.

Även när en högskola utsätter en student för trakasserier kan högskolan vara skyldig att betala skadestånd genom att handla i strid mot förbudet mot direkt diskriminering (se avsnitt 11.1). De arbetsrättsliga lagarna innehåller inte någon uttrycklig bestämmelse om skadestånd vid trakasserier. Som anfördes i promemorian kan trakasserier ofta utgöra direkt diskriminering, och den grunden kan åberopas till stöd för en skadeståndstalan enligt den föreslagna lagen.

I fråga om beräkningen av allmänt skadestånd i mål angående jämställdhet anförde regeringen i propositionen Ändringar i jämställdhetslagen m.m. (prop. 1999/2000:143 s. 58) följande.

När det gäller storleken på allmänt skadestånd i allmänhet refererar utredningen [SOU 1999:91] uttalanden i förarbetena till 1979 års jämställdhetslag som anger att utgångspunkten skall vara den skadeståndspraxis som förekommer i föreningsrätts- och anställningsskyddsmål. Regeringen vill framhålla att utvecklingen i Sverige och internationellt mot en ökad medvetenhet om likabehandling som en mänsklig rättighet kan påkalla att ett annorlunda synsätt anläggs. EG-domstolen har i flera mål förklarat att principen om likabehandling och avskaffande av könsdiskriminering ingår i de grundläggande mänskliga rättigheter som utgör en del av EG-rättens allmänna principer. (Se t.ex. mål C-149/77, Gabrielle Defrenne mot Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne SABENA, [1978] ECR 1365). Brott mot diskrimineringslagstiftningen skall därför ses som en allvarlig kränkning. Det är regeringens bedömning att detta i rättstillämpningen borde leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister.

Detta synsätt gör sig gällande även i fråga om överträdelse av lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Enligt regeringens mening bör ledning därför kunna hämtas av de principer som har utvecklats vid tillämpning av de arbetsrättsliga lagarna som innehåller förbud mot diskriminering och med beaktande av den bedömning som gjordes i propositionen Ändringar i jämställdhetslagen m.m. om att brott i diskrimineringsmål borde i rättstillämpningen leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister.

Av betydelse vid beräkningen kan vara diskrimineringens eller repressaliernas art och omfattning, de faktiska omständigheterna kring förfarandet samt i någon mån avsikten och bevekelsegrunderna hos den som gjort sig skyldig till kränkning. I princip bör gälla att ett avsiktligt förfarande eller en avsiktlig underlåtenhet leder till ett högre skadestånd än ett oavsiktligt. Ytterst måste det alltid bli fråga om att fastställa skadeståndet efter en bedömning av alla relevanta omständigheter i det särskilda fallet. När ett åsidosättande av lagen får mer allvarliga konsekvenser, såsom då en sökande på grund av diskriminering har nekats tillträde till en högskoleutbildning som han eller hon annars skulle ha fått, bör skadeståndet vara högre än om ett åsidosättande får mindre allvarliga konsekvenser.

Ett förfarande eller en underlåtenhet kan innebära att en högskola samtidigt blir skadeståndsskyldig mot flera studenter eller sökande. Skadestånd skall i sådant fall utgå till var och en för den kränkning som varje enskild har blivit utsatt för. Vidare kan ett förfarande eller en underlåtenhet innebära att högskolan blir skadeståndsskyldig mot en student eller en sökande på flera diskrimineringsgrunder samtidigt. En sökande kan t.ex. bli diskriminerad på grund av såväl kön som funktionshinder. Det faktum att en högskola bryter mot flera regler får ses som en försvårande omständighet som typiskt sett bör medföra att skadeståndet sätts högre än annars hade blivit fallet.

En överträdelse av den föreslagna lagen kan endast ge rätt till allmänt skadestånd. Den föreslagna lagen är i fråga om utbildningsanordnarens ansvar för ideell skada att se som en speciallag i förhållande till allmänna regler om ersättning för kränkning. Lagen skall dock inte utesluta att en talan förs om ersättning för ekonomisk skada på grund av diskriminering eller något annat brott mot lagen enligt andra regler. Exempelvis kan en talan föras om ersättning för personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada vid felaktig myndighetsutövning enligt 3 kap. 2 § skadeståndslagen (1972:207) när det är fråga om en offentlig högskola. Från och med den 1 januari 2002 kommer den nämnda paragrafen att innehålla en uttrycklig bestämmelse av innebörd att ansvaret för staten och kommunerna omfattar kränkning enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen. Den sistnämnda paragrafen ersätter från och med den 1 januari 2002 den nu gällande bestämmelsen om kränkingsersättning i 1 kap. 3 § skadeståndslagen (prop. 2000/01:68, bet. 2000/01:LU19, rskr. 2000/01:216). När det gäller en enskild utbildningsanordnare bygger förhållandet mellan anordnaren och en student på ett avtalsrättsligt förhållande. Vid talan om ekonomisk ersättning blir det närmast aktuellt att tillämpa utomobligatoriska skadeståndsprinciper men i vissa fall även obligationsrättsliga skadeståndsprinciper, t.ex. om en student skiljs från



utbildningen på ett sätt som kan anses strida mot den enskilda utbildningsanordnarens åtagande gentemot studenten. Vidare kan en talan om principalansvar komma att föras enligt 3 kap. 1 § skadeståndslagen mot såväl en enskild som en offentlig utbildningsanordnare.

Det allmänna skadeståndet enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan bör kunna anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Om det är skäligt skall skadestånd kunna sättas ned eller helt falla bort.

I promemorian anförs att vid utformningen av skadeståndsskyldigheten bör uttrycket ”högskola” användas också när det syftar på lärosäten som inte är särskilda rättssubjekt och att detta inte kan antas leda till någon oklarhet om att det ytterst är t.ex. staten som sådan som har att svara för skyldigheterna och att det kan finnas särskilda regler om vem som har att företräda staten i olika sammanhang. *Justitiekanslern* har starkt ifrågasatt lämpligheten av att en högskola pekas ut som skadeståndsskyldig och menar att skadeståndsbestämmelserna bör ges en annan utformning så att rättssubjektet pekas ut.

Enligt den föreslagna lagen om likabehandling avses med högskola ett universitet eller en högskola som staten, en kommun eller ett landsting är huvudman för enligt högskolelagen eller en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina. Enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina avses med enskild utbildningsanordnare en enskild fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning. Av lagen följer också att det är endast sådana utbildningsanordnare som efter tillstånd får utfärda examina som regeringen med stöd av högskolelagen meddelat föreskrifter om. Det är med andra ord inte lärosätet som får tillstånd att utfärda examina utan rättssubjektet. För att rättssubjektet uttryckligen skall pekas ut i bestämmelserna om skadestånd föreslår regeringen att det föreskrivs att det är staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola eller en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina som skall vara skyldig att betala skadestånd i de aktuella fallen.

I promemorian anförs vidare att skadeståndsfrågorna i flertalet fall förutsätts bli lösta i samförstånd. Regeringen delar denna bedömning. *Justitiekanslern* har dock ifrågasatt om lagförslaget kan anses innebära att en högskola med bindande verkan för sin huvudman skall kunna träffa överenskommelse med en skadelidande eller besluta att skadestånd skall utges. Genom förordningen (1995:1301) om handläggning av skadeståndsanspråk mot staten har Justitiekanslern, Kammarkollegiet och centrala förvaltningsmyndigheter getts behörighet att vid frivillig skadereglering handlägga skadeståndsanspråk mot staten. Högskoleverket är i dag inte en central förvaltningsmyndighet i förordningens mening och den är alltså inte tillämplig på verket. Som Justitiekanslern menar innebär en tolkning av förordningen enligt dess ordalydelse att det ankommer på Justitiekanslern att reglera skadeståndsanspråken enligt den nya lagen som riktar sig mot statliga högskolor. Detta tar Justitiekanslern bestämt avstånd från, eftersom anspråken enligt kanslerns bedömning inte har några anknytningspunkter till den verksamhet som eljest bedrivs hos Justitiekanslern. För att det skall skapas klarhet i frågan om vilken statlig myndighet som bör

handlägga anspråken behöver frågan emellertid enligt Justitiekanslern regleras författningsvägen.

Regeringen delar uppfattningen att det inte bör ankomma på Justitiekanslern att handlägga anspråk på ersättning enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Regeringen föreslår därför att det skall ankomma på berörd högskola som staten är huvudman för enligt högskolelagen att handlägga anspråk enligt den föreslagna lagen och förhandla för statens räkning med den som kräver ersättning enligt den lagen. Med anledning härav avser regeringen att göra erforderliga ändringar i förordning. Dessutom skall en statlig högskola föra statens talan i mål om likabehandling i högskolan inför domstol. Sedan den 1 januari 1999 har en statlig högskola processbehörighet. Enligt 1 kap. 5 § första stycket högskoleförordningen skall bl.a. 2 § verksförordningen (1995:1322) tillämpas på högskolorna av vilken bestämmelse framgår att inom sitt verksamhetsområde företräder myndigheten staten vid domstol och att myndigheten får uppdra åt en annan myndighet eller åt ett ombud att föra myndighetens talan.

Enligt Justitiekanslern är det troligt att studerande som anser sig kränkta på grund av diskriminering från högskolans sida kan komma att uppleva att en högskolas skadereglering inte handhas på ett riktigt sätt, och myndigheternas beslut kan därför många gånger komma att ifrågasättas, vilket leder till att den studerande väcker talan vid domstol. Från denna utgångspunkt kan det enligt Justitiekanslern vara en fördel om Högskoleverket anförtros den skadereglerande uppgiften och för en sådan lösning talar också att verket skall ha tillsyn över efterlevnaden av lagen. Enligt regeringens förslag skall emellertid Högskoleverket inte utöva tillsyn över lagen. Med beaktande härav, och eftersom det är mest ändamålsenligt att låta den myndighet som företräder staten i domstol, dvs. högskolan, också anförtros den skadereglerande uppgiften, bör denna läggas på högskolorna.

När det gäller högskolor som en kommun eller ett landsting är huvudman för eller en enskild utbildningsanordnare ankommer det på huvudmannen att bestämma formerna för skaderegleringsverksamheten.

## 13.2 Ogiltighet

**Regeringens förslag:** Ett beslut av en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall inte kunna överklagas eller förklaras ogiltigt.

**Promemorians förslag** innebär att ett beslut av en enskild utbildningsanordnare får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden eller utsatt en student eller en sökande för repressalier.

**Remissinstanserna:** Enligt *Överklagandenämnden för högskolan*, som inte har några principiella invändningar mot förslaget, kan eventuella brister i beslutsdokumentationen hos enskilda utbildningsanordnare försvåra för en student eller en sökande att få sin sak prövad. *Lunds*

*universitet* anser att överklagandeinstansen bör utredas vidare, eftersom det handlar såväl om förhållandet mellan det allmänna och enskilda som om förhållandet mellan enskilda rättssubjekt. *Högskolan i Jönköping* anser att förslaget om att Överklagandenämnden för högskolan skall vara juridisk instans för prövning av enskilda utbildningsanordnares beslut har ett positivt värde för studenterna samtidigt som det är gränsbrytande då nämnden i andra besvärssärenden inte kan utnyttjas av studenterna.

**Skälen för regeringens förslag:** Den rättsliga påföljd som kan följa på överträdelse av diskrimineringsförbudet i de arbetsrättsliga lagarna är, förutom skadestånd, ogiltighet. Det bör därför övervägas att föra in en motsvarande påföljd i den föreslagna lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

När det gäller enskilda utbildningsanordnare grundar sig förhållandet mellan en student eller en sökande och anordnaren på en avtalsrättslig relation. Det utgör dock inte något hinder att låta enskilda rättssubjekts beslut rörande offentliga förvaltningsuppgifter som har anförtrots dessa genom lag överklagas till regeringen, till en förvaltningsdomstol eller till en förvaltningsmyndighet. Förfarandet kring överklagandet vad gäller överklagandetid m.m. regleras i sådana fall i lagen (1986:1142) om överklagande av beslut av enskilda organ med offentliga förvaltningsuppgifter.

Regeringen har dock i andra sammanhang ansett att det inte är lämpligt att reglera förhållandet mellan en student eller en sökande och en enskild utbildningsanordnare i offentligrättslig ordning. Exempelvis regleras inte frågor om avskiljande och disciplinära åtgärder rörande studenter hos enskilda utbildningsanordnare. Vidare kan inte en enskild utbildningsanordnares beslut överklagas enligt bestämmelserna i högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet. I relationen mellan en enskild utbildningsanordnare och en student är parterna hänvisade till att föra en talan i civilrättslig ordning.

Till skillnad från förslaget i promemorian anser regeringen att relationen mellan en student eller en sökande och en enskild utbildningsanordnare även enligt den nya lagen skall regleras civilrättsligt. Ett beslut av en enskild utbildningsanordnare skall därför inte kunna överklagas till Överklagandenämnden för högskolan som föreslagits i promemorian.

Vad som i stället kan övervägas – vilket har föreslagits i lagrådsremissen – är att ett beslut av en enskild utbildningsanordnare, som innebär att en högskola handlar i strid mot något av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier, skall kunna förklaras ogiltigt av allmän domstol på talan av den student eller den sökande som beslutet angår. Ett beslut som står i strid mot något av förbudet skulle i sådant fall inte bli automatiskt ogiltigt, utan en student eller en sökande skulle vara hänvisad till att väcka talan vid domstol och yrka att beslutet förklaras ogiltigt. Lagrådet har emellertid i sitt yttrande väckt frågan huruvida bestämmelsen om ogiltighetsförklaring har tillräckliga skäl för sig. Lagrådet har anfört följande. Enligt lagrådsremissen har ogiltighetsregeln tagits med närmast som en ersättning för att ordningen med överklagande till Överklagandenämnden för högskolan inte ansetts lämpad för beslut som fattas av enskilda utbildningsanordnare. Ett

domstolsavgörande om ogiltigförklaring av ett beslut som innebär överträdelse av lagens förbud avses dock inte leda till annan praktisk konsekvens än att utbildningsanordnaren skall företa en ny prövning av ärendet med beaktande av ogiltigförklaringen. Någon föreskrift om förnyad prövning föreslås inte och synes för övrigt inte passande i sammanhanget. Enligt Lagrådets mening kan mot denna bakgrund ifrågasättas om inte skadeståndspåföljd skulle vara ett tillräckligt remedium såväl för att förebygga enskilda utbildningsanordnares överträdelser av förbuden som för att tillgodose en förfördelad students eller sökandes intresse av kompensation för den kränkning denne utsatts för. Skulle denna tanke vinna gehör bör den nu behandlade paragrafen utgå ur förslaget.

Enligt regeringens mening kan den i lagrådsremissen föreslagna bestämmelsen om ogiltighetsförklaring utgå av de skäl som Lagrådet har angett. Detta torde emellertid inte hindra att en enskild utbildningsanordnare självmant kan ställa saken till rätta, om ett diskriminerande beslut har fattats och detta utan att tredje mans rätt sätts åt sidan. I synnerhet gäller det om utbildningsanordnaren har blivit skyldig att betala skadestånd därför att lagen har satts åt sidan. Härvid har de ombudsmän som förslås utöva tillsynen över lagens efterlevnad (se avsnitt 15) en viktig funktion att fylla genom att bidra till materiellt tillfredsställande lösningar. För det fall att en skadeståndssanktion skulle visa sig otillräcklig, bör frågan om en bestämmelse om ogiltighetsförklaring på nytt övervägas.

Ett beslut av en högskola med offentlig huvudman skall däremot prövas genom överklagande i offentligrättslig ordning. Detta behandlas i nästa avsnitt.

## 14 Överklagande

**Regeringens förslag:** Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot något av diskrimineringsförbuden eller förbudet mot repressalier. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall det överklagade beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning. Ett sådant beslut skall inte få överklagas.

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

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i allt väsentligt med regeringens förslag. Promemorians förslag omfattar dock också enskilda utbildningsanordnare, och enligt förslaget skall beslut om examination kunna överklagas.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser, bl.a. *Göta hovrätt*, *Överklagandenämnden för högskolan* och *Linköpings universitet*, ställer sig tveksamma till att det skall vara möjligt att överklaga beslut om examination, särskilt mot bakgrund av det uppdrag som regeringen har gett åt Högskoleverket att utreda studenternas rättssäkerhet inom högskolan. Enligt *Lunds universitet* är en utvidgad möjlighet till skadestånd att föredra framför en särskild möjlighet att överklaga. Liknande synpunkt framförs av *Umeå universitet*.

**Skälen för regeringens förslag:** Liksom förslaget i promemorian anser regeringen att ett beslut som har fattats av en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som innebär att lagens förbud har satts åt sidan skall kunna angripas genom ett överklagande i offentligrättslig ordning.

Rätten att överklaga ett beslut skall enbart ta sikte på en offentlig högskolas beslut i egentlig bemärkelse och inte på någon annan typ av åtgärd eller faktiskt handlande som i och för sig kan innebära att lagens förbud åsidosätts. Den sanktion som då står till buds är skadestånd. För att beslut skall kunna överklagas följer det av allmänna förvaltningsrättsliga principer att de skall vara skriftliga. Av bl.a. 31 § verksförordningen (1995:1322) framgår att myndigheter är skyldiga att dokumentera sina beslut och av 1 kap. 5 § högskoleförordningen (1993:100) följer att verksförordningen i den delen skall tillämpas på högskolor med offentlig huvudman. Ett beslut får överklagas av den student eller den sökande som beslutet angår.

Ett beslut skall enligt regeringens mening få överklagas på den grunden att beslutet strider mot något av förbuden mot direkt och indirekt diskriminering eller förbudet mot repressalier.

För prövning av överklagande av vissa beslut på högskoleväsendets område svarar en särskild överklagandenämnd, nämligen *Överklagandenämnden för högskolan* (5 kap. 1 § högskolelagen). Regeringen anser att överklagande enligt den föreslagna lagen skall prövas av nämnden.

För att ett överklagande skall bifallas av *Överklagandenämnden för högskolan* skall beslutet strida mot något av diskrimineringsförbuden eller förbudet mot repressalier. Dessutom skall det krävas att diskrimineringen eller repressalierna kan antas ha inverkat på utgången. En klagande student eller en sökande behöver sålunda inte visa att felaktigheten har inverkat på utgången utan det är tillräckligt att detta kan "antas" ha haft någon inverkan på utgången av beslutet.

När överklagandet bifallas skall en högskolas beslut enligt regeringens mening undanröjas och ärendet visas tillbaka till högskolan för ny prövning. Detta innebär att det ankommer på det lärosäte som har meddelat det överklagade beslutet att göra en ny saklig prövning. Ärendet skall dock visas åter enbart om det behövs någon fortsatt handläggning vid högskolan.

Ett beslut av överklagandenämnden enligt den föreslagna lagen skall enligt regeringens mening inte få överklagas.

Exempel på beslut som kan överklagas är enligt förslaget i promemorian beslut om examination eller betygsättning. Bl.a. *Överklagandenämnden för högskolan* har anfört att regeringen bör avvakta resultatet av Högskoleverkets uppdrag att utreda studenternas

rättssäkerhet inom högskolan i vilket uppdrag ingår att utreda frågan om överprövning av betygsbeslut (dnr U2001/440/UH). Vidare har *Göta hovrätt* ställt sig tveksam till en ordning som innebär att betyg skall kunna överklagas och menar att denna möjlighet riskerar att markant öka ärendetillströmningen till Överklagandenämnden för högskolan.

Enligt regeringens uppfattning bör stor vikt fästas vid det förhållandet att betygen är så betydelsefulla för en student och kan påverka hans eller hennes utbildning och arbetsmöjligheter under lång tid. Högskoleverket har dock fått i uppdrag att utreda frågan om överprövning av betygsdokument, och regeringen delar överklagandenämndens uppfattning att man bör avvakta Högskoleverkets rapport. Regeringen är därför för närvarande inte beredd att föreslå att ett beslut om examination eller någon annan bedömning av en studieprestation skall kunna överklagas. En högskolas beslut om examination eller någon annan bedömning av en studieprestation kan dock strida mot diskrimineringsförbuden (se avsnitt 10.2). I sådant fall skall huvudmannen för högskolan vara skyldig att betala allmänt skadestånd för den kränkning som en student har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt förbudet mot diskriminering (se avsnitt 13.1).

Ett beslut av en offentlig högskola kan i vissa fall överklagas på annat sätt än enligt den föreslagna överklagandebestämmelsen. Såsom bl.a. *Överklagandenämnden för högskolan* och *Högskoleverket* har påpekat kan exempelvis ett beslut av en disciplinnämnd om avstängning och ett beslut om avskiljande överklagas till allmän förvaltningsdomstol (12 kap. 4 § högskoleförordningen och 18 § förordningen [1987:915] om avskiljande av studenter från högskoleutbildning). Vidare innehåller högskoleförordningen bestämmelser om att vissa beslut enligt förordningen, t.ex. beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till grundläggande högskoleutbildning, kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (12 kap. 2 § högskoleförordningen).

Även om ett beslut skulle stå i strid mot t.ex. ett diskrimineringsförbud enligt den föreslagna lagen skall beslutet överklagas enligt den särskilt föreskrivna ordningen. Den föreslagna överklagandebestämmelsen skall alltså vara subsidiär i förhållande till bestämmelser om överklagande i andra författningar.

## 15 Tillsyn och rätt att föra talan

**Regeringens förslag:** Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall utöva tillsynen över lagens efterlevnad inom sitt respektive ansvarsområde.

Ombudsmännen skall få rätt att som part föra talan i mål om skadestånd för brott mot den nya lagen.

**Promemorians förslag och bedömning:** Högskoleverket skall – i avvaktan på ytterligare utredning – utöva tillsynen över lagens efterlevnad. Högskoleverket skall få rätt att för en students eller en

sökandes räkning, om han eller hon medger det, överklaga ett beslut till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden eller utsatt en student eller en sökande för repressalier. Högskoleverket bör utse en person som särskilt bevakar diskrimineringsfrågorna. Han eller hon bör kunna uppträda som ombud för en student eller en sökande i ett mål om skadestånd för brott mot den nya lagen. Han eller hon bör också ha en opinionsbildande och rådgivande roll.

**Remissinstanserna:** Ett flertal av remissinstanserna, bl.a. *JämO*, *DO*, *HO*, *HomO*, *Högskoleverket* och *Stockholms universitet*, har avstyrkt eller ifrågasatt förslaget att Högskoleverket skall utöva tillsynen över lagen och anser att tillsynen i stället bör utövas av JämO, DO, HO och HomO. Ett antal remissinstanser, däribland *Göteborgs universitet*, *Malmö högskola*, *Chalmers tekniska högskola* och *SFS*, har tillstyrkt att Högskoleverket skall utöva tillsyn över lagen. Flera av dessa remissinstanser har dock avstyrkt eller ställt sig tveksamma till att verket skall fungera som ombud för studenter.

## Skälen för regeringens förslag

### *Tillsyn*

Tillsynen över de arbetsrättsliga lagarna mot diskriminering utövas av bl.a. Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) respektive Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

För att säkerställa att högskolorna efterlever den föreslagna lagen om likabehandling i högskolan skulle tillsynen enligt förslaget i promemorian utövas av Högskoleverket. En majoritet av remissinstanserna har motsatt sig eller ifrågasatt detta. Enligt *JämO*, *DO*, *HO* och *HomO* är det en självklarhet att tillsynen – oavsett vilken lagteknisk lösning som väljs för utformningen av diskrimineringsskyddet – skall läggas på de redan existerande tematiska ombudsmännen, särskilt mot bakgrund av att ombudsmännen redan har uppgifter på och tillsyn över det för promemorian aktuella området.

JämO har enligt förordningen (1991:1438) med instruktion för Jämställdhetsombudsmannen de uppgifter som anges i jämställdhetslagen. Enligt förordningen skall JämO också genom rådgivning och information verka för jämställdhet inom skolväsendet, högskolan, arbetsmarknadsutbildning och andra utbildningsformer.

DO skall enligt lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering verka för att etnisk diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet. Vidare skall DO enligt lagen utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet i enlighet med bestämmelserna i den lagen. Detta framgår också av förordningen (1988:895) med instruktion för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen har HO till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall

enligt lagen vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. Av nämnda lag följer vidare att HO enligt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder skall se till att den lagen följs och äger även rätt att för en enskild arbetssökande eller arbetstagare föra talan i tvister angående tillämpningen av den lagen. Detta kommer till uttryck också i förordningen (1994:949) med instruktion för Handikappombudsmannen.

Av förordningen (1999:170) med instruktion för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) följer att HomO har de uppgifter som anges i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och att ombudsmannen också skall verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekommer på andra områden av samhällslivet.

Mot bakgrund av att ombudsmännen redan i dag skall verka för att sådan diskriminering som avses enligt den nu föreslagna lagen inte skall förekomma, och för att dra nytta av den kompetens som redan finns hos ombudsmännen och att använda de erfarenheter som vunnits i deras hittillsvarande arbete, anser regeringen att övervägande skäl talar för att tillsynen skall utövas av ombudsmännen inom sitt respektive ansvarsområde. Ovan nämnda författningar bör därför ändras i enlighet härmed.

Om en student eller en sökande vänder sig till en ombudsman och ärendet huvudsakligen rör en annan ombudsmans ansvarsområde, skall ärendet överlämnas till rätt ombudsman. Det är viktigt att en student eller en sökande inte lider någon rättsförlust, om han eller hon vänder sig till ”fel” ombudsman.

Enligt förordningen (1995:945) med instruktion för Högskoleverket skall verket ha tillsynen över verksamheten inom sitt ansvarsområde (3 §). Såsom *Högskoleverket* själv har anfört bör verket i denna egenskap kunna bistå ombudsmännen med sin kännedom om högskolans förhållanden, eftersom det enligt regeringens mening är betydelsefullt att kunna kombinera kunskaper om diskrimineringsproblem med särskild kännedom om högskolans förhållanden.

Ombudsmännen skall svara för tillsynen inom respektive ansvarsområde. På samma sätt som gäller enligt de arbetsrättsliga lagarna skall de främst sträva efter att förmå högskolor att frivilligt följa föreskrifterna i den föreslagna lagen. En högskola skall vara skyldig att på uppmaning av ombudsmännen lämna de uppgifter om förhållandena i högskolans verksamhet som kan vara av betydelse för tillsynen. Vidare skall en högskola vara skyldig att lämna uppgifter om meriter när en ombudsman biträder en begäran av en sökande att få ut sådana uppgifter. Skyldigheten att lämna ut uppgifter har behandlats i avsnitt 10.2.

Ombudsmännens opinionsbildande roll är särskilt viktig. Denna roll är central, och genom den kan ombudsmännen verka för en ökad medvetenhet om kravet på likabehandling för alla och envar, och därigenom förmå högskolorna att frivilligt följa den föreslagna lagen.

Ombudsmännen skall också ha en rådgivande roll. En student eller sökande som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering skall kunna vända sig till ombudsmännen för att få råd och stöd.



Ombudsmännen skall vidare kunna agera efter klagomål från enskilda studenter eller sökande om bl.a. misstankar om diskriminering, underlåtna ingripande mot trakasserier eller repressalier som kommer till ombudsmännens kännedom.

### *Processförande roll*

För att en enskild students eller sökandes rätt skall kunna tas tillvara är det betydelsefullt att han eller hon kan få sakkunnig hjälp att föra sin talan vid domstol. Enligt regeringens uppfattning skall därför JämO, DO, HomO och HO kunna föra en talan i tvister enligt lagen för en enskild student eller en sökande. Det skall ankomma på berörd ombudsman att bestämma om hans eller hennes erfarenheter är behövliga och om det är lämpligt att föra talan för en student eller en sökande. En förutsättning för att en ombudsman skall kunna föra en talan för en enskild är dock att studenten eller den sökande har medgett detta. En motsvarande processförande roll har ombudsmännen enligt de arbetsrättsliga lagarna.

Det skall givetvis stå den enskilde studenten eller sökanden fritt att själv föra sin talan i domstol. Enligt vad som framgår i avsnitt 16 kan emellertid studenten eller sökanden riskera att stå för såväl sina som motpartens rättegångskostnader, om han eller hon förlorar målet. Detta kan innebära att en student eller en sökande avhåller sig från att väcka talan vid domstol. När en ombudsman för talan skall han eller hon dock betraktas som part i rättegången. Därmed kommer den enskilde studenten eller sökanden inte att behöva svara för några rättegångskostnader.

Den principiella rätten till skadestånd bör inte leda till att meningsskiljaktigheter mellan högskola och student eller sökande annat än undantagsvis löses av domstol. I det längsta bör därför parterna försöka uppnå samförståndslösningar, något som nästan alltid är det bästa för alla inblandande. Här får ombudsmännen en viktig roll att försöka finna en utväg, och han eller hon bör inte understödja att saken förs till domstol utan att andra möjligheter först har prövats.

Om saken förs till domstol, är det huvudmannen (stat, kommun, landsting eller den enskilda utbildningsanordnaren) som talan skall riktas mot.

I promemorian föreslogs att tillsynen skulle utövas av Högskoleverket och att en av verket utsedd person skulle kunna bl.a. överklaga ett beslut till Överklagandenämnden för högskolan för en students eller en sökandes räkning. Mot denna bakgrund föreslogs att Överklagandenämnden för högskolan skulle separeras från Högskoleverket. Eftersom Högskoleverket inte skall ha denna roll enligt regeringens förslag, finns det inte några skäl till att separera nämnden från Högskoleverket.

## 16 Rättegången

<p><b>Regeringens förslag:</b> Mål om skadestånd enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där</p>
---

förlikning om saken är tillåten. Det kan dock förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens, dock att det i promemorian inte föreslås några särskilda regler om fördelning av rättegångskostnader.

**Remissinstanserna:** *JämO*, *DO*, *HO* och *HomO* menar att promemorians förslag innebär att den enskilde studenten riskerar att få bära rättegångskostnader som tappande part i ett förlorat mål om skadestånd och att ett sådant system riskerar att få till följd att skadeståndssanktionen inte blir ägnad att säkerställa ett faktiskt och effektivt skydd. *Göteborgs universitet* och *Uppsala studentkår* har framfört liknande synpunkter.

**Skälen för regeringens förslag:** Mål om skadestånd enligt lagen skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten. En talan enligt lagen skall sålunda föras vid allmän domstol.

För *JämO*, *DO*, *HomO* och *HO* en students eller en sökandes talan är ombudsmannen att betrakta som part i rättegången. En bestämmelse krävs därför om att vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisning även skall gälla den för vilken en ombudsman för talan.

För att en student eller en sökande för vilken en ombudsman för talan skall omfattas av en doms rättskraft skall det i lagen föreskrivas att en talan som förs av en ombudsman skall behandlas som om talan hade förts av studenten eller den sökande själv.

### *Rättegångskostnader*

I promemorian föreslås inte några särskilda regler om fördelning av rättegångskostnader. Enligt regeringens mening skall i överensstämmelse med förslaget i promemorian de regler som gäller enligt rättegångsbalken tillämpas. Den som förlorar ett mål enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall sålunda enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ersätta motpartens rättegångskostnader, om inte annat är föreskrivet, och får också stå sina egna rättegångskostnader. Om en ombudsman för talan enligt den nya lagen för en students eller en sökandes räkning och målet förloras, drabbas inte den enskilde av några rättegångskostnader. Eftersom ombudsmannen är att betrakta som part, svarar ombudsmannen för kostnaderna. Endast i de fall en enskild student eller en sökande för en egen talan kan han eller hon få ersätta motpartens rättegångskostnader för det fall ett sådant yrkande framställs.

Utöver de undantag som finns föreskrivna i rättegångsbalken föreslår regeringen att det i mål om skadestånd och ogiltighet kan förordnas att vardera parten skall bära sina rättegångskostnader, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Denna undantagsregel skall gälla både när det är en huvudman för en högskola och när det är en student eller en sökande som står på den förlorande sidan. När en ombudsman för en talan kan avsikten vara att få till stånd

ett vägledande avgörande. Att i sådan fall strikt hålla fast vid principen om att den förlorade parten skall ersätta motpartens kostnader är inte befogat. När det gäller enskilda parter kan vidare denna princip medföra att den alltför starkt påverkar dem att inte inleda en rättegång. Utgången i målet kan framstå som alltför hård mot den förlorade parten. Omständigheterna kan vara sådana att talan har varit befogat. Utgången kan ha berott på omständigheter som från början varit okända för den förlorade parten. Rättsläget kan också ha varit mycket svårbedömt. Visserligen finns det en bestämmelse i 18 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken som innebär att parterna skall svara för sina egna kostnader, om den omständighet varav utgången berodde inte var känd för den förlorade parten och han inte heller hade bort känna till den. Denna allmänt tillämpliga bestämmelse täcker dock inte alla de situationer som åsyftas med den föreslagna regeln.

### *Preskription*

Enligt regeringens uppfattning måste en talan i mål om skadestånd enligt den nya lagen väckas inom en viss begränsad tid från det att den påtalade handlingen företogs eller – vid en underlåtenhet – en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. Från rättssäkerhetssynpunkt är det angeläget att saken utreds och behandlas skyndsamt. Detta ligger i såväl en högskolas som en student eller en sökandes intresse. Vidare bör den muntliga bevisningen som kan förekomma i mål enligt lagen presenteras i någorlunda nära anslutning till de berörda förhållandena. Den tid inom vilken en talan måste väckas får dock inte vara alltför snäv så att studenten eller sökanden riskerar att lida någon rättsförlust. En student eller en sökande måste få möjlighet att överväga om en talan skall väckas eller ej. En student eller en sökande måste kunna kontakta någon av ombudsmännen eller annan sakkunnig på området. Vidare måste en ombudsman eller annan som bistår den enskilde få tillräcklig tid på sig att utreda saken och därmed kunna ta ställning till om förutsättningar finns för att väcka talan i domstol. En rimlig tid inom vilken en talan bör väckas är enligt regeringens mening två år. Regeringen föreslår därför att en talan i mål enligt lagen skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall skall talan vara förlorad. En ombudsman som för talan för en student eller en sökande måste väcka talan inom samma tid.

### *Sekretess*

Sekretess gäller enligt 9 kap. 21 § sekretesslagen hos bl.a. JämO, DO, HO och HomO i ärenden enligt de arbetsrättsliga lagarna och i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen. Eftersom tillsynen enligt den föreslagna lagen skall utövas av ombudsmännen och ombudsmännen ges en processförande roll, föreslås att nämnda bestämmelse i sekretesslagen ändras så att sekretess gäller även i ärenden hos ombudsmännen enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Rättegångar i mål rörande tillämpningen av den föreslagna lagen skall enligt vad som är huvudregeln vara offentlig. Enligt regeringens mening skall det finnas möjlighet för domstolen att hålla förhandlingar inom stängda dörrar så att känsliga uppgifter om enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden inte röjs. Regler om handlingssekretess hos domstol skall också gälla enligt den föreslagna lagen. Det föreslås därför att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) ändras så att sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpningen av lagen om likabehandling i högskolan för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Det bör påpekas att det inte föreligger någon enhetlighet i 21 § eller mellan 20 och 21 §§ såvitt avser huruvida hänsyn skall tas även till någon närstående till den enskilde. Såsom tidigare har aviserats avser regeringen att se över sekretessbestämmelserna hos de olika myndigheterna och återkommer i frågan (se prop. 1997/98:179 s. 80).

## 17 Ikraftträdande

Lagen om likabehandling i högskolan och de lagändringar som föreslås bör träda i kraft den 1 mars 2002.

## 18 Kostnader

Införande av den nya lagen om likabehandling av studenter i högskolan medför att arbetsbelastningen hos JämO, DO, HomO och HO kommer att öka. Ombudsmännen bör därför tillskjutas ytterligare resurser.

Vidare innebär förslaget att studenter och sökande kan driva processer i domstol enligt den nya lagen och därvid i vissa fall få rättshjälp. Vissa ökade kostnader för denna kan därför förutses. I vilken utsträckning rättshjälp kommer att utgå i dessa mål är dock svårt att förutse, men kostnaderna bedöms inte vara av någon större omfattning.

En ökad arbetsbörda för Överklagandenämnden för högskolan och kanske i någon mindre utsträckning också för de allmänna domstolarna kan förutses. Regeringen bedömer emellertid att domstolarna och Högskoleverket, som ansvarar för överklagandenämndens kansli, inte behöver tillskjutas ytterligare resurser.

## 19.1 Förslag till lag om likabehandling av studenter i högskolan

**Lagens ändamål****1 §**

I paragrafen anges lagens ändamål, nämligen att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etniskt tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Vissa grundläggande begrepp av betydelse för lagens tillämpningsområde finns i 2 §. Lagens ändamål har behandlats i avsnitt 7.

**Definitioner****2 §**

Denna paragraf innehåller definitioner av vissa grundläggande begrepp av betydelse för lagens tillämpningsområde, och dess närmare innehåll har behandlats i avsnitten 6, 7 och 8.

Med *högskola* avses alla universitet och högskolor som staten är huvudman för och som omfattas av högskolelagen (1992:1434). En förteckning över de statliga lärosätena finns i bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100). Vidare innefattar definitionen de högskolor som kommuner och landsting anordnar enligt högskolelagen. Därtill omfattas enskilda utbildningsanordnare med examenstillstånd. Hänvisningen till 1993 års lag innebär dels att det är fråga om tillstånd att utfärda högskoleexamina, dels att uttrycket ”enskild utbildningsanordnare” skall förstås på samma sätt som i den lagen och att det alltså är fråga om en ”enskild fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning”. Gällande tillstånd framgår av förordningen (1993:956) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Definitionen av *student* anknyter till den betydelse som begreppet oftast har enligt de författningar som gäller på högskoleområdet, jfr t.ex. 1 kap. 4 § högskoleförordningen. I förevarande lag inbegrips inte bara studier inom grundläggande högskoleutbildning utan även inom forskarutbildning, vilket innebär att lagen omfattar också doktorander. Lagen skall dock inte gälla den som har anställning som doktorand. Sådana doktorander omfattas av de lagar som gäller för arbetstagare. Den som studerar vid högskolan utan att det är fråga om grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning faller vidare utanför begreppet student. Sålunda avser lagen exempelvis inte deltagare i uppdragsutbildning eller i s.k. basårsutbildning. I fråga om enskilda utbildningsanordnare är det bara den som är antagen till och bedriver utbildning som kan leda fram till en examen som utbildningsanordnaren

får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina som omfattas av begreppet student. Detta innebär att den som deltar i annan utbildning som anordnas av en enskild utbildningsanordnare inte omfattas av lagens bestämmelser och att den delen av den enskilda utbildningsanordnarens verksamhet därmed faller utanför lagens tillämpningsområde.

Begreppet *sökande* avser den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning vid ett universitet med offentlig huvudman eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina. Är det fråga om en högskola med offentlig huvudman skall ansökan ha skett på det sätt som har bestämts i offentligrättslig ordning (jfr 7 kap. 19 § och 9 kap. 7 § högskoleförordningen). Vid grundläggande högskoleutbildning är det vanligt att Verket för högskoleservice enligt uppdrag biträder en högskola med antagningen, något som dock inte förändrar det grundläggande förhållandet att högskolan är antagningsmyndighet, varför lagen alltså blir tillämplig i sådana fall. Hos enskilda utbildningsanordnare skall ansökan ha skett i den ordning som utbildningsanordnaren tillämnar. En mer informell intresseanmälan hos en högskola eller utbildningsanordnare innebär inte att någon skall anses som sökande i lagens mening.

Definitionerna av *funktionshinder* och *sexuell läggning* motsvarar de definitioner som finns i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. I fråga om definitionen av *etnisk tillhörighet* motsvaras den av definitionen i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, dock med den skillnaden att begreppet ras inte har tagits med. Definitionen av etnisk tillhörighet avses emellertid innefatta vad som avses med ras enligt såväl rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung som lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

## **Aktiva åtgärder**

### *Målinriktat arbete*

#### **3 §**

I paragrafen, som har behandlats i avsnitt 9, anges att en högskola inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder. I 4 och 5 §§ anges närmare vilka aktiva åtgärder en högskola skall vidta.

**4 §**

Denna paragraf, som har behandlats i avsnitt 11.1, innehåller bestämmelser om att en högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för trakasserier. Paragrafen omfattar alltså bara studenter, inte sökande. De definitioner som anges i paragrafen, med undantag av sexuella trakasserier, motsvarar i huvudsak de definitioner som finns i de arbetsrättsliga lagarna på området.

Begreppet sexuella trakasserier innefattar såväl uppträdande grundat på kön som uppträdande av sexuell natur. Till skillnad från vad som gäller enligt jämställdhetslagen (1991:433) ställs det inte upp något krav på att uppträdandet skall vara ovälkommet, eftersom ett uppträdande som kränker en students integritet i högskolestudierna inte i något avseende kan anses välkommet. Något särskilt krav på att uppträdandet skall vara ovälkommet ställs inte heller upp i fråga om etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder.

För att trakasserier skall föreligga fordras ett samband mellan könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret och trakasserier. Orsakssambandet anges på samma sätt som i 7 § första stycket.

Högskolorna skall förebygga och förhindra sådana i paragrafen uppräknade trakasserier som kränker en students ”integritet i högskolestudierna”, ett uttryck som har behandlats närmare i avsnitt 10.1. I uttrycket ligger att uppträdande av privat karaktär inte omfattas av bestämmelsen. Detta innebär att högskolan inte har någon skyldighet att motverka och förebygga trakasserier som kan inträffa exempelvis när en lärare och en student eller två studenter träffas privat eller när studenter träffas på en studentkårs pub.

Paragrafen skyddar studenter i enlighet med den definition som anges i 2 §. Däremot görs det ingen särskild begränsning av högskolornas skyldigheter med avseende på vem som uppträder trakasserande. Högskolornas skyldighet att vidta förebyggande och förhindrande åtgärder omfattar exempelvis det fallet att en student trakasserar en annan student. Det kan också vara fråga om att en lärare eller någon annan anställd trakasserar en student. Skyldigheterna sträcker sig dock längre än så och tar sikte på konsulter och andra som högskolorna anlitar i sin verksamhet. Paragrafen är tillämplig också när en student genomför en arbetsplatsförlagd praktik inom ramen för högskolestudierna. Vilka åtgärder som högskolorna skall vidta måste dock bedömas mot bakgrund av de skilda rättsliga och faktiska förutsättningar som kan föreligga i olika situationer.

*Årlig plan***5 §**

Enligt paragrafen skall högskolorna som ett led i sitt aktiva arbete årligen upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som

behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra sådana trakasserier som avses i 4 §. En redogörelse för vilka åtgärder som en högskola avser att påbörja eller genomföra under det kommande året skall anges i planen, och i efterföljande års plan skall en redovisning av hur det planerade åtgärderna har genomförts tas in. Paragrafen, som anknyter till vad som gäller enligt jämställdhetslagen (1991:433), har behandlats i avsnitt 9 och 11.1.

## **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

### **6 §**

Paragrafen har behandlats i avsnitt 11.2 och rör en högskolas skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder. Denna skyldighet föreligger gentemot studenter. I 4 § definieras vad som avses med trakasserier. 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 §.

För att en högskola skall bli skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier krävs det att högskolan har fått kännedom om att studenten anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier som lagen omfattar. Detta kan ske genom att studenten vänder sig till högskolan. Något krav på en anmälan från studenten ställs dock inte upp. Det är tillräckligt att högskolans företrädare själva eller genom någon annan får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

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. 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 trakasserier. 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. Vad som avses med i förekommande fall har kommenteras i avsnitt 11.2. 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. Om en student utsätter en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för sexuella trakasserier, kan han eller hon bli föremål för disciplinära åtgärder enligt vad som följer av 10 kap. 1 § första stycket 4 högskoleförordningen (1993:100). Enligt vad som har anförts i avsnitt 11.3 avser regeringen att utvidga den bestämmelsen så att den omfattar också etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder.

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 en 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 befinns ha ägt rum – att vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

## **Förbud mot diskriminering**

### *Direkt diskriminering*

#### **7 §**

Paragrafen, som har behandlats i avsnitt 10.1, innehåller bestämmelser om förbud mot direkt diskriminering. I 9 och 10 §§ anges när förbudet gäller, dvs. vilka förfaranden som omfattas av förbuden mot diskriminering.

Paragrafen tar sikte på såväl studenter som sökande.

I *första stycket* anges att direkt diskriminering föreligger när en student eller en sökande missgynnas i förhållande till en annan – verklig eller

fiktiv – person med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation, om missgynnandet har samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Missgynnandet kan bestå såväl i ett handlande som i en underlåtenhet att handla. Behandlingen skall medföra någon nackdel för den enskilde. Nackdelen kan vara tydlig för envar, t.ex. nekat tillträde till högskoleutbildning, nekad examen eller lägre betyg. Den kan dock vara mer subtil, som t.ex. en utebliven förmån och ändå omfattas av förbudet. Vad som är en nackdel skall bestämmas objektivt. Helt bagatellartade skillnader i bemötande kan inte utgöra diskriminering. Även obehag till följd av trakasserier utgör en nackdel.

Behandlingen skall vara mindre förmånlig jämfört med hur en person med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation har eller skulle ha behandlats. En jämförelse skall sålunda ske mellan den person som anser sig förfördelad och en eller flera jämförelsepersoner. Något krav på en verklig jämförelseperson ställs inte upp, utan en hypotetisk prövning är tillräcklig; i lagtexten anges därför att jämförelsen skall göras inte bara med hur högskolan behandlar utan också ”skulle ha” behandlat någon. För att en diskriminering skall föreligga skall jämförelsen leda till slutsatsen att behandlingen är eller skulle ha varit olikformig alltefter könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller att en person med funktionshinder har behandlats sämre än en person utan sådant funktionshinder, trots att de befunnit sig i en likartad situation. Med likartad situation avses t.ex. att de jämförda personerna har sökt samma utbildning och att de har i huvudsak lika meriter. För att en person med funktionshinder och utan sådant funktionshinder skall kunna befinna sig i en likartad situation, får inte funktionshindret inverka på de sakliga förutsättningarna för utbildningen.

För att direkt diskriminering skall anses föreligga fordras också ett samband mellan könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret och missgynnandet. Det ställs inte upp något krav på diskriminerande avsikt i betydelsen en vilja att orsaka en student eller en sökande skada eller nackdel för att orsakssamband skall anses föreligga. Könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen och funktionshindret behöver inte heller vara ensam orsak eller ens den viktigaste orsaken till en viss behandling, utan det är tillräckligt att missgynnandet är en av flera omständigheter som orsakat en högskolas handlande. Detta har kommit till uttryck i lagtexten genom att det anges att missgynnandet ”har samband med” könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen och funktionshindret i stället för ”på grund av”. En förutsättning för direkt diskriminering är dock att högskolan har haft insikt eller borde ha haft insikt om könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen och funktionshindret för att det nödvändiga sambandet skall anses föreligga.

Av paragrafen följer att högskolan har bevisbördan för att det saknas samband mellan missgynnandet och könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret, se avsnitt 10.3.

Bestämmelsen i *andra stycket* medger att undantag får göras från diskrimineringsförbuden. Avsikten med undantaget är att inte hindra en högskola från att ta hänsyn till väsentliga samhälleliga och sociala intressen, såsom främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män och lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Att vid lika meriter välja t.ex. en manlig sökande före en kvinnlig sökande till lärarutbildningen för att förbättra rekryteringen av studenter från det underrepresenterade könet är ett exempel på när det kan föreligga ett berättigat intresse av att särbehandla någon. Detta föreskrivs också – under vissa förutsättningar – uttryckligen i högskoleförordningen (7 kap. 10 § *andra stycket*). Jfr också EG-domstolens dom i målet Abrahamsson o.a. mot Fogelqvist, mål C-407/98, REG 2000 s. I-5539. Vidare bör hänsyn kunna tas till regional- och socialpolitiska intressen vid rekrytering, t.ex. att motverka social snedrekrytering och till handikappolitiska mål. Särskilda bestämmelser om detta kan för högskolor med offentlig huvudman tas in i högskoleförordningen (1993:100).

### *Indirekt diskriminering*

#### **8 §**

Paragrafen innehåller bestämmelser om förbud mot indirekt diskriminering. Den har behandlats i avsnitt 10.1. Liksom i fråga om direkt diskriminering anges i 9 § när förbuden mot indirekt diskriminering gäller, dvs. vilka förfaranden som omfattas av diskrimineringsförbuden. Däremot är 10 § inte tillämplig vid indirekt diskriminering.

Indirekt diskriminering föreligger när en student eller en sökande missgynnas genom att en högskola tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller personer med ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Först skall således avgöras om en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller personer med ett visst funktionshinder.

Därefter skall en intresseavvägning göras. Detta följer av paragrafens sista mening, som har utformats i överensstämmelse med rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Först prövas om bestämmelsen kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål. Därefter prövas om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det skall med andra ord inte föreligga några alternativa handlingsätt.

Ett mål skall vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om likabehandling. Exempel på berättigade mål kan vara när en högskola tar hänsyn till väsentliga samhälleliga och sociala intressen, såsom strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och främjande av lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller handikappolitiska mål. Hänsyn till regionalpolitiska och socialpolitiska intressen vid exempelvis rekrytering till högskolan bör även godtas. Om en högskola exempelvis följer ett av staten uppställt nationellt mål att motverka social snedrekrytering, bör detta utgöra ett berättigat mål som kan motivera ett förfarande som innebär att någon som omfattas av lagens skydd missgynnas.

*När förbuden gäller*

## 9 §

Paragrafen, som har behandlats i avsnitt 10.2, anger i vilka situationer diskrimineringsförbuden i 7 och 8 §§ gäller.

I *punkten 1* anges att förbuden gäller när en högskola beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet och tar alltså sikte på sökande till en utbildning vid en högskola. Vem som är att betrakta som sökande följer av 2 § och har behandlats i avsnitt 8. Skyddet mot diskriminering omfattar hela tillträdesförfarandet, från det att en sökande har anmält att han eller hon vill antas till en utbildning till dess att beslut fattas om antagning. När det i paragrafen talas om en högskolas beslut om tillträde innefattar detta också sådana fall där Verket för högskoleservice på uppdrag av en högskola biträder med antagning.

Förutom själva tillträdesbeslutet omfattar förbuden alla åtgärder och underlåtenheter som föregår detta. Förfaranden vid hanteringen av ansökningshandlingar, urval, tester, intervjuer och andra provningar som en högskola kan vidta under ett antagningsförfarande omfattas också.

Det är inte någon förutsättning att ett beslut om tillträde har fattats. Även en ensam sökande till exempelvis forskarutbildning som inte blir antagen kan göra gällande diskriminering under förfarandet.

Förbudet innebär inte någon skyldighet att vid likvärdiga meriter anta den som har en viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning eller som är funktionshindrad.

Av *andra punkten* följer att förbuden mot diskriminering skall gälla när en högskola beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation, och enligt *tredje punkten* när en högskola beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

- tillgodoräknande av utbildning,
- anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
- byte av handledare,
- indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning, eller
- utbildningsbidrag för doktorander.

Beslut om examination eller någon annan bedömning av en studieprestation innebär att betygsättning, bedömning av olika

delmoment i en kurs, bedömning av prestation under praktik och andra situationer som har examinerande karaktär skall omfattas av lagens skydd mot diskriminering. Beslut om examination innefattar också utfärdande av examens- och kursbevis (6 kap. 15 och 16 §§ och 8 kap. 24 § högskoleförordningen [1993:100]).

En högskola som staten är huvudman för får besluta om att en student får tillgodoräkna sig utbildning (6 kap. 12 och 13 §§ och 8 kap. 16 § högskoleförordningen). Om det finns särskilda skäl, får en sådan högskola medge att den som är antagen till grundläggande högskoleutbildning får anstånd med att påbörja studierna eller får fortsätta studier efter studieuppehåll enligt närmare föreskrifter som meddelas av Högskoleverket (7 kap. 20 § högskoleförordningen). Vidare skall en statlig högskola besluta om byte av handledare, om en doktorand begär det (8 kap. 9 § högskoleförordningen), och högskolan kan också besluta om indragning av rätt till handledning och andra resurser för doktorander (8 kap. 10 § högskoleförordningen). Förevarande paragraf omfattar också det fallet att doktoranden inte får tillbaka sin rätt till handledning och övriga resurser som har dragits in (8 kap. 11 § högskoleförordningen). Enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander kan utbildningsbidrag lämnas till den som antas eller redan har antagits till en forskarutbildning vid ett statligt universitet eller en statlig högskola eller vid Handelshögskolan i Stockholm, som är en enskild utbildningsanordnare. En ansökan om utbildningsbidrag prövas av fakultetsnämnden eller av lärarrådet vid Handelshögskolan i Stockholm (7 och 18 § §). Samtliga redovisade beslut omfattas av diskrimineringsförbuden. Liknande prövningar som görs av en enskild utbildningsanordnare eller en högskola med en kommun eller ett landsting som huvudman omfattas av förbuden mot diskriminering. Detta uttrycks i lagtexten genom att förbuden omfattar när en högskola också ”gör någon annan liknande bedömning”.

*Fjärde punkten* tar sikte på när en högskola vidtar en ingripande åtgärd mot en student. Med ingripande åtgärd avses en konkret åtgärd som är till nackdel för studenten. Exempel på detta är varning och avstängning (jfr 10 kap. 2 § första stycket högskoleförordningen [1993:100]). Även ett handlande kan utgöra en ingripande åtgärd. Att en lärare exempelvis vägrar att låta en student närvara i undervisningen utan att något beslut har fattats om avstängning eller vidtar åtgärder i syfte att provocera en student att sluta kan utgöra en ingripande åtgärd. Vidare kan en högskolas trakasserier mot en student utgöra en ingripande åtgärd.

## 10 §

Enligt 10 § gäller förbudet mot direkt diskriminering i vissa situationer, där det är möjligt att skapa en likartad situation för en person med funktionshinder som för en person utan sådant funktionshinder genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara. Paragrafen har behandlats i avsnitt 10.2.

Att en person har ett funktionshinder kan medföra att en likartad situation inte föreligger jämfört med en person utan funktionshinder. Det är dock ofta möjligt att kompensera den begränsning ett funktionshinder innebär för förmågan att genomföra studier genom att vidta stöd- och

anpassningsåtgärder. Åtgärder som kan komma i fråga är sådana som avser att förbättra den fysiska tillgängligheten till högskolan och därtill hörande lokaler (tillgänglighet) liksom att i möjligaste mån göra dessa lokaler användbara för funktionshindrade (användbarhet). Det kan vara fråga om förändringar av lokalernas utformning, såsom höga trösklar, heltäckningsmattor, avsaknad av hiss, placering av dörröppnare, utformning av toalettutrymmen och liknande. Det kan också handla om god ventilation för den som är allergiker, teleslingor och god akustik för personer med nedsatt hörsel, synskadades behov av kontrast och förstärkt belysning m.m. Plan- och bygglagen (1987:10) samt lagen (1994:847) om tekniska egenskapskrav på byggnadsverk, m.m. innehåller redan bestämmelser med krav på tillgänglighet och användbarhet för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga.

Att däremot neka en funktionshindrad person utbildning av skäl som hänför sig till att den sökande inte har sakliga förutsättningar för utbildningen utgör en godtagbar förklaring och innebär inte att den funktionshindrade har diskriminerats. De krav på förkunskaper och studieprestationer, liksom examinationskrav och betygskriterier som ställs upp för studenter i högskolan kan inte heller i sig utgöra någon diskriminering.

Att en högskola skall känna till alla de hinder eller begränsningar som till följd av ett funktionshinder kan uppstå i den miljö som finns på högskolan är orimligt att kräva. De anpassningsåtgärder som kan vara nödvändiga att vidta kan i det enskilda fallet kräva mer tid, större kostnader eller för stora förändringar än vad som kan vara rimligt att kräva av en högskola. Högskolans ansvar att vidta olika stöd- eller anpassningsåtgärder måste därför begränsas.

Skyldigheten att vidta åtgärder för att undgå ansvar för diskriminering bör endast gälla när detta "skäligen" kan krävas av högskolan. Vad som är skäligt får bedömas från fall till fall. En viktig faktor är självfallet kostnaden för åtgärdens vidtagande. Kostnaden bör ställas i relation till högskolans ekonomiska situation. Bedömningen här bör alltså ta sikte på förmågan att bära kostnaden.

Högskolans ansvar för anpassningsåtgärder bör gälla oavsett om högskolan söker eller har möjlighet att erhålla statliga bidrag som täcker kostnaden eller delar av den. Även förhållandena på högskolan bör kunna få betydelse. Vad finns det för faktisk möjlighet att vidta en åtgärd och vilka ansträngningar krävs? Vilken effekt förväntas den vidtagna åtgärden få för den funktionshindrades möjligheter att genomföra sina studier? Kommer den funktionshindrade personen att kunna genomföra studierna effektivare än om åtgärden inte vidtas? Om effekten endast blir marginell bör det typiskt sett, sammantaget med en kostnad som inte är obetydlig, peka på att det inte skäligen kan krävas att högskolan vidtar anpassningsåtgärden. Vållas högskolan annan olägenhet till följd av åtgärdsskyldigheten? Kan åtgärderna medföra betydande olägenheter under en eventuell installation eller byggnation? Hur snabbt förväntas åtgärden kunna vidtas? Av betydelse är också vilken omfattning utbildningen har. Är det fråga om t.ex. kortare kurser kan detta förhållande tala för att det inte är skäligt att kräva att högskolan vidtar åtgärden i fråga.

Paragrafen är tillämplig, när en högskola beslutar om tillträde till högskoleutbildning och "under utbildningen". Det sistnämnda uttrycket tar sikte på det fallet att funktionshindret uppstår under den tid som den berörda personen genomgår högskoleutbildning.

## **Förbud mot repressalier**

### **11 §**

Paragrafen, som har behandlats i avsnitt 12, innehåller förbud mot repressalier.

En student eller en sökande får inte utsättas för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering. Med anmälan avses att studenten eller sökanden har underrättat de ombudsmän som anges i 16 § eller på annat sätt anmält högskolan för att få en fråga om diskriminering prövad enligt lagen. Förbudet mot repressalier skyddar inte bara den student eller den sökande som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering och anmält detta utan även en student eller en sökande som för någon annan persons räkning anmäler högskolan för diskriminering omfattas av förbudet.

En sökande eller en student får inte heller utsättas för repressalier på grund av att han eller hon har medverkat i en utredningen enligt lagen, dvs. påtalat för egen eller annans räkning att högskolan inte fullgör sin skyldighet att exempelvis utreda och förhindra trakasserier eller som lämnar uppgifter under utredningen.

Förbudet riktar sig mot högskolan. Högskolans ansvar innefattar den som på högskolans vägnar kan fatta beslut om en student eller en sökande eller kan vidta ingripande åtgärder mot honom eller henne.

Det förbjudna förfarandet – repressalierna – avser inte bara ett handlande från högskolans sida utan tar sikte också på situationer där högskolan låter bli att handla. Det förbjudna förfarandet skall vara till nackdel för studenten eller den sökande och kan exempelvis vara att studenten får en ofördelaktig behandling i undervisningen.

## **Uppgifter om meriter**

### **12 §**

Paragrafen har behandlats i avsnitt 10.2. Av paragrafen följer att en enskild utbildningsanordnare som har examenstillstånd är skyldig att till en sökande som inte har antagits till en utbildning lämna skriftlig uppgift om vilken utbildning och vilka andra meriter den person har som antogs till utbildningen. Att denna skyldighet föreligger för högskolor med offentlig huvudman följer av offentlighetsprincipen och behöver inte särskilt föreskrivas i lagen.

Endast faktiska uppgifter såsom arten och omfattningen av utbildning, arbetslivserfarenhet och liknande omfattas av uppgiftsskyldigheten. Det är inte fråga om att lämna ut vitsord eller andra värdeomdömen. Vidare gäller skyldigheten bara meriter för den som har antagits till utbildningen.

En sökande som inte erhåller uppgifter kan vända sig till en ombudsman för att få hans eller hennes bistånd.

Prop. 2001/02:27

## Skadestånd

### 13 §

Genom paragrafens *första stycke* åläggs huvudmannen för högskolorna en skyldighet att ersätta studenter och i vissa fall sökande för den kränkning som olika brott mot lagen innefattar. Skadeståndsskyldigheten vilar på den fysiska eller juridiska person som ansvarar för högskolan. När det är fråga om en högskola med offentlig huvudman är det alltså staten, en kommun eller ett landsting som har att betala skadestånd. I andra fall ligger ansvaret på den enskilda utbildningsanordnaren, dvs. den enskilda fysiska eller juridiska person som anordnar utbildningen.

Skyldigheten avser s.k. allmänt eller ideellt skadestånd. Paragrafen är att se som en specialföreskrift i fråga om huvudmannens skyldighet att utge ersättning för kränkning genom sådant handlande eller sådan underlåtenhet som avses i lagen. Varken denna paragraf eller lagen i övrigt innehåller några bestämmelser om ersättning för ekonomisk skada. Frågan om en student eller en sökande har rätt till sådan ersättning på grund av diskriminering eller något annat brott mot lagen skall bedömas enligt andra regler, främst 3 kap. 2 § skadeståndslagen (1972:207), när det är fråga om en offentlig högskola medan det beträffande enskilda utbildningsanordnare närmast blir aktuellt att tillämpa utomobligatoriska skadeståndsprinciper och i vissa fall obligationsrättsliga principer, t.ex. om en student skiljs från utbildningen på ett sätt som kan anses strida mot den enskilda utbildningsanordnarens åtagande mot studenten, jfr avsnitt 13.1. Vidare kan en talan om principalansvar komma att föras enligt 3 kap. 1 § skadeståndslagen mot såväl en enskild som en offentlig utbildningsanordnare.

Vid beräkningen av det allmänna skadeståndet skall en viss ledning kunna hämtas från de principer som utvecklas vid tillämpning av jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Av betydelse vid beräkningen av skadeståndet kan vara diskrimineringens eller repressaliernas art och omfattning, de faktiska omständigheterna kring förfarandet samt i någon mån avsikten och bevekelsegrunderna hos den som gjort sig skyldig till kränkning. I princip bör gälla att ett avsiktligt förfarande eller en avsiktlig underlåtenhet leder till ett högre skadestånd än ett oavsiktligt. Ytterst måste det alltid bli fråga om att fastställa skadeståndet efter en bedömning av alla relevanta omständigheter i det särskilda fallet. När ett åsidosättande av lagen får mer allvarliga konsekvenser, såsom då en sökande på grund av diskriminering har nekats tillträde till en högskoleutbildning som han eller hon annars skulle ha fått, bör ett riktmärke kunna vara att det allmänna skadeståndet bestäms till ungefär samma nivå som när någon nekats en anställning. Om ett åsidosättande får mindre allvarliga konsekvenser, bör det allmänna skadeståndet



normalt vara lägre. Om en högskola inte vidtar åtgärder för att utreda och förhindra trakasserier, bör högskolans eventuella förklaring beaktas vid fastställandet av skadeståndets storlek. Det faktum att en högskola bryter mot flera regler får ses som en försvårande omständighet som typiskt sett bör medföra att skadeståndet sätts högre än annars hade blivit fallet.

Allmänt skadestånd skall betalas i tre olika fall som anges i författningstexten. Det första fallet aktualiseras bara i förhållande till studenter, medan de andra och tredje fallen tar sikte på såväl sökande som studenter.

Enligt *andra stycket* kan skadeståndet jämkas, ytterst till noll, om det är skäligt. Det får därvid beaktas om högskolan har gjort verkliga försök att komma till rätta med situationen, låt vara att de kan ha varit något otillräckliga, och det skall kunna beaktas om högskolans företrädare har visat vilja att snabbt rätta till de felaktigheter som inträffat. Det skall vara möjligt att ta hänsyn också till att en högskola har ställs inför särskilda svårigheter, såsom när de närmare omständigheterna trots en noggrann utredning inte har kunnat klarläggas eller saken av något annat skäl har varit särskilt svårbedömd. Att åsidosättandet knyter an till en studiesituation som högskolan inte direkt kan kontrollera, såsom vid arbetsplatsförlagd praktik, kan också föranleda en jämkning av det allmänna skadeståndet. Vidare kan jämkning komma i fråga, om en högskola spontant eller efter påpekande vidtar rättelse av ett diskriminerande handlande eller när en indirekt diskriminering är helt oavsiktlig och högskolan varken insett eller bort inse att tillämpningen av bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet medförde diskriminering.

När en jämkning övervägs, bör dock den kränkte studentens eller sökandens intressen beaktas, och är det fråga om en allvarigare kränkning bör en jämkning komma i fråga bara i mycket särpräglade undantagssituationer.

Bestämmelser om preskription finns i 19 §.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 13.1.

## Överklagande

### 14 §

Av paragrafen framgår att ett beslut av en högskola med offentlig huvudman alltid kan överprövas på den grunden att det strider mot något av diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3 eller 4 eller 10 § eller förbudet mot repressalier enligt 11 §. Någon motsvarande rätt att överklaga finns inte beträffande beslut av enskilda utbildningsanordnare.

Rätten att överklaga enligt förevarande paragraf tar sikte på lärosätenas beslut i egentlig bemärkelse och inte på någon annan typ av åtgärd eller faktiskt handlande som i och för sig kan innefatta t.ex. diskriminering. Av bl.a. 31 § verksförordningen (1995:1322) framgår att lärosätena är skyldiga att dokumentera sina beslut (jfr 1 kap. 5 § högskoleförordningen [1993:100]).

Enligt första stycket *andra meningen* skall överklagandenämnden bifalla överklagande under två förutsättningar, nämligen dels att universitetets eller högskolans beslut strider mot något av de angivna förbuden, dels att detta kan antas ha inverkat på utgången i ärendet. När

det framstår som klart att beslutet skulle ha blivit detsamma även om ingen diskriminering eller några repressalier förekommit, skall beslutet inte upphävas, men i sådant fall kan studenten eller sökanden ha rätt till allmänt skadestånd enligt 13 §. Det är dock tillräckligt att felaktigheten kan "antas" ha haft någon inverkan för ett bifall till överklagandet. Om överklagandenämnden finner att lärosätet har satt något av förbuden åt sidan, kan det leda till att nämnden måste pröva även andra förhållanden som vägts in i beslutet, annars kan det inte bedömas om diskrimineringen eller repressalierna har påverkat ärendets utgång. Det förutsätts dock att den prövningen blir relativt begränsad, eftersom det bara är i klara fall som det inte kan anses ens antagligt att en överträdelse av förbuden har påverkat utgången.

Vid bifall skall överklagandenämnden inte fatta något nytt beslut i universitetets eller högskolans ställe, utan återförvisa ärendet. Ärendet skall dock visas åter enbart om det behövs.

Av *andra stycket* framgår att paragrafen är subsidiär i förhållande till de bestämmelser om överklagande som finns i andra författningar. När det finns andra föreskrifter om överklagande, skall en student eller en sökande använda sig av den möjligheten och kan då åberopa även att beslutet står i strid mot förbuden mot diskriminering eller repressalier. Exempelvis kan beslut av en disciplinnämnd om avstängning överklagas till allmän förvaltningsdomstol (12 kap. 4 § högskoleförordningen). Vidare innehåller högskoleförordningen bestämmelser om att vissa beslut enligt förordningen, t.ex. beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till grundläggande högskoleutbildning, kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (12 kap. 2 § högskoleförordningen).

Ett beslut kan överklagas av den student eller den sökande som beslutet angår.

## 15 §

I paragrafen, som har behandlats i avsnitt 14, anges att beslut av Överklagandenämnden för högskolan enligt denna lag inte får överklagas.

## Tillsyn

## 16 §

Paragrafen har behandlats i avsnitt 15.

I *första stycket* anges att Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att lagen följs. Av 30 § andra stycket jämställdhetslagen (1991:433), 21 § andra stycket lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 5 § lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen och 16 § andra stycket lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning följer att dessa ombudsmän utses av regeringen. Om en student eller en sökande vänder sig till en ombudsman och ärendet

huvudsakligen rör en annan ombudsmans ansvarsområde, skall ärendet överlämnas till rätt ombudsman.

Ombudsmännen skall enligt *andra stycket* i första hand förmå högskolorna att frivilligt följa lagen.

En högskola är enligt *tredje stycket* skyldig att på uppmaning av någon av ombudsmännen lämna de uppgifter om förhållanden i verksamheten som kan vara av betydelse för tillsynen. Vidare är en högskola skyldig att lämna uppgifter när en ombudsman biträder en begäran av en sökande att få ut meriter enligt 12 §.

## Rättegången

### *Tillämpliga regler*

#### 17 §

Av paragrafens *första stycke* framgår att mål om skadestånd enligt lagen skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i dispositiva tvistemål.

*Andra stycket* innehåller ett undantag från huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken om att part, som tappar målet, skall ersätta motpartens rättegångskostnader. Undantaget innebär att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad även om någon av parterna har förlorat målet. En förutsättning för detta är att den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Det kan avse fall då en ombudsman för en talan för att få till stånd ett vägledande avgörande och det framstår som obefogat att strikt hålla fast vid principen om att den förlorande parten skall ersätta motpartens rättegångskostnader, omständigheterna har varit sådana att talan har varit befogad eller bevis- eller rättsläget kan ha varit mycket svårbedömt.

Av ordalydelsen framgår att målet skall ha avgjorts efter en prövning i sak för att *andra stycket* skall bli tillämpligt.

Motsvarande undantagsregel från huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken finns i 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Av jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning följer att tvister enligt dessa lagar skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 16.

### *Rätt att föra talan*

#### 18 §

*Första stycket* anger att Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen har rätt att föra skadeståndstalan för en student eller en sökande. Det ankommer på ombudsmännen att bestämma om en ombudsmans biträde är behövligt och lämpligt. En students eller en sökandes samtycke är dock en

förutsättning för att en ombudsman skall kunna föra en talan. Om en ombudsman för en talan för en students eller en sökandes räkning, blir ombudsmannen part i rättegången på samma sätt som när en ombudsman för talan enligt jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

*Andra stycket* innebär att ombudsmännen är behöriga att som ombud föra talan också på annan grund och att framställa också annat yrkande än vad ombudsmannen kan göra enligt bestämmelserna i lagen, under förutsättning att en sådan talan enligt en ombudsmans uppfattning bör föras i samma rättegång.

Av *tredje stycket* följer att en student eller en sökande skall behandlas som part i rättegången i fråga om jävsförhållanden, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen, trots att det är en ombudsman som har den egentliga partsställningen när han eller hon för talan enligt första stycket.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 15.

## **Preskription m.m.**

### **19 §**

Av paragrafen följer att en talan i mål om skadestånd enligt lagen skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller – vid en underlåtenhet – när en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. Om talan inte väcks inom denna tid, är den förlorad. Preskription torde beaktas av domstolen enbart efter invändning av part. Paragrafen har behandlats i avsnitt 16.

### **20 §**

Paragrafen, som har behandlats i avsnitt 16, innebär att en ombudsman måste väcka talan inom den tid som anges i 19 §. Vidare innebär den att en student eller en sökande för vilken en ombudsman för talan omfattas av en doms rättskraft. Den innebär exempelvis också att en student eller sökande själv kan överklaga en dom, om ombudsmannen inte gör det.

## **Ikraftträdandebestämmelse**

Lagen träder i kraft den 1 mars 2002.

## **19.2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)**

Hänvisningen i 9 kap. 20 § sekretesslagen till lagen om likabehandling i högskolan innebär att samma möjligheter till förhandling inom stängda dörrar och annan sekretess för uppgifter om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden som i arbetsrättsliga rättegångar ges i tvister

enligt den nya lagen. För sekretess fordras att det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Ett rakt skaderekvisit gäller således.

Ändringen i 9 kap. 21 § innebär att sekretess gäller i ärenden hos Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för högskolan enligt den nya lagen för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden. Även för denna sekretess gäller ett rakt skaderekvisit, dvs. för sekretess krävs det att det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Ändringarna i sekretesslagen har behandlats i avsnitt 16.

### 19.3 Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

En ny paragraf, 1 kap. 5 a §, införs. Paragrafen innebär att en hänvisning görs till lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

### 19.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina

En ny paragraf, 3 a §, införs som innebär att en hänvisning görs till lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

### 19.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

Hänvisningen i 1 § till lagen om likabehandling av studenter i högskolan innebär att Handikappombudsmannen skall se till att lagen följs och att ombudsmannen äger rätt att för en student eller en sökande föra talan i tvister angående tillämpningen av lagen.

### 19.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Enligt nuvarande 4 § andra stycket skall Ombudsmannen mot etnisk diskriminering utöva tillsynen över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Ändringen innebär att detta stycke skall utgöra en ny paragraf, 5 §, och att det av paragrafen också skall framgå att ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

I promemorian föreslås en lag om likabehandling i högskolan som skall ha till ändamål att främja lika rättigheter i högskolan och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Lagen skall gälla högskoleutbildning som bedrivs vid universitet och högskolor som staten, en kommun eller ett landsting är huvudman för enligt högskolelagen (1992:1434) och hos enskilda utbildningsanordnare som har examenstillstånd enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Högskolorna skall i sin verksamhet främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Högskolorna skall årligen upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som är behövliga för att främja likabehandling och motverka trakasserier.

Lagen skall innehålla bestämmelser som förbjuder diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder, och lagen skall omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. Diskrimineringsförbuden tar sikte på studenter och sökande till en högskoleutbildning.

Enligt lagen skall högskolorna vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning och 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.

Disciplinära åtgärder skall kunna vidtas mot en student som utsätter andra studenter eller arbetstagare vid en högskola för trakasserier.

En högskola får enligt lagen inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att studenten har anmält en högskola för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Högskoleverket skall utöva tillsynen över lagens efterlevnad. Det skall ankomma på Högskoleverket att utse en person som särskilt bevakar diskrimineringsfrågorna. Han eller hon skall också ha en opinionsbildande och rådgivande roll.

Ett beslut av en högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden eller utsatt en student eller en sökande för repressalier. Vid bifall till ett sådant överklagande, skall det överklagade beslutet undanröjas och visas åter för ny prövning. Högskoleverket får också överklaga ett sådant beslut, om studenten eller den sökande medger det.

Om en student eller en sökande diskrimineras genom att en högskola bryter mot diskrimineringsförbuden, om en högskola inte fullgör sin skyldighet att utreda uppgivna trakasserier, om högskolan inte vidtar åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier eller om en student eller en sökande utsätts för repressalier, skall högskolan vara skyldig att betala skadestånd till studenten eller sökanden för den kränkning som skett. Den person hos Högskoleverket som har till uppgift att utöva tillsyn skall

kunna uppträda som ombud för en student eller en sökande i ett mål om skadestånd.

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 1

# Promemorians förslag till lag om likabehandling i högskolan

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs följande.

## Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att främja lika rättigheter i högskolan och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

## Definitioner

2 § I denna lag avses med

*högskola*: ett universitet eller en högskola som staten, en kommun eller ett landsting är huvudman för enligt högskolelagen (1992:1434) eller en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

*etnisk tillhörighet*: att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse,

*sexuell läggning*: homo-, bi- eller heterosexuell läggning,

*funktionshinder*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av sin funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

*student*: den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som utbildningsanordnaren får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

*sökande*: den som har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som utbildningsanordnaren får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina.

## Aktiva åtgärder

3 § Högskolorna skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

4 § 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 högskolestudier (sexuella trakasserier),

– uppträdande som kränker en students integritet i högskolestudier och som har samband med studentens etniska tillhörighet (etniska trakasserier),



– uppträdande som kränker en students integritet i högskolestudier och som har samband med studentens sexuella läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning), och

– uppträdande som kränker en students integritet i högskolestudier och som har samband med studentens funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder).

**5 §** En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som är behövliga för att främja de lika rättigheter som avses i 3 och 4 §§.

## **Förbud mot diskriminering**

### *Direkt diskriminering*

**6 §** En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, personer med annan etnisk tillhörighet, personer med annan sexuell läggning eller personer utan sådant funktionshinder i en likartad situation, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte, om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskrimineringen i högskolan.

### *Indirekt diskriminering*

**7 §** En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att högskolan tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, personer med en viss etnisk tillhörighet, personer med en viss sexuell läggning eller personer med ett visst funktionshinder. Detta skall gälla såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

### *När förbuden gäller*

**8 §** Förbudet mot diskriminering skall gälla när högskolan

1. beslutar om tillträde till högskolan,
2. beslutar om examination eller gör någon annan liknande bedömning, eller
3. vidtar en ingripande åtgärd som påverkar en students möjlighet att delta i undervisning.

## **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

**9 §** En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier som avses i 4 § skall utreda

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

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 2

## **Förbud mot repressalier**

**10 §** En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

## **Tillsyn**

**11 §** Högskoleverket skall se till att denna lag följs.

Högskoleverket skall försöka förmå högskolorna att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

**12 §** En högskola är skyldig att på uppmaning av Högskoleverket lämna de uppgifter om förhållandena i högskolans verksamhet som kan vara av betydelse för tillsynen enligt 11 §. Högskolan får dock inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten.

## **Överklagande**

**13 §** Ett beslut av en högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden i 6 eller 7 § och 8 § eller utsatt en student eller en sökande för repressalier i strid mot 10 §.

Om överklagandenämnden finner att högskolan har brutit mot 6 eller 7 § och 8 § eller 10 § och detta kan antas ha inverkat på beslutet, skall det överklagade beslutet undanröjas och visas åter för ny prövning.

**14 §** Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

## **Skadestånd**

**15 §** Om en student eller en sökande diskrimineras genom att en högskola bryter mot förbuden i 6 eller 7 § och 8 §, skall högskolan betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

**16 §** Om en högskola inte fullgör sina skyldigheter enligt 9 §, skall högskolan betala skadestånd till studenten för den kränkning som underlåtenheten innebär.

**17 §** Om en student eller en sökande utsätts för repressalier i strid mot 10 §, skall högskolan betala skadestånd till studenten eller den sökande för den kränkning som repressalierna innebär.

**18 §** Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 15–17 §§ sättas ned eller helt falla bort.

## **Rätt att överklaga**

**19 §** Höskoleverket har rätt att överklaga ett beslut enligt 13 § för en students eller en sökandes räkning, om studenten eller sökanden medger det.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

## Förteckning över remissinstanserna

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 3

Justitiekanslern, Göta hovrätt, Riksrevisionsverket, Ekonomistyrningsverket, Statskontoret, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Högskoleverket, Verket för högskoleservice, Överklagandenämnden för högskolan, Integrationsverket, Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Linköpings universitet, Karolinska institutet, Kungl. Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet, Karlstads universitet, Växjö universitet, Örebro universitet, Mitthögskolan, Blekinge tekniska högskola, Malmö högskola, Danshögskolan, Dramatiska institutet, Högskolan i Borås, Högskolan Dalarna, Högskolan på Gotland, Högskolan i Gävle, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Kalmar, Högskolan Kristianstad, Högskolan i Skövde, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla, Idrottshögskolan i Stockholm, Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan i Stockholm, Lärarhögskolan i Stockholm, Mälardalens högskola, Operahögskolan i Stockholm, Södertörns högskola, Teaterhögskolan i Stockholm, Sveriges lantbruksuniversitet, Chalmers tekniska högskola AB, Handelshögskolan i Stockholm, Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Hälsöhögskolan i Jönköping, Sophiahemmets sjuksköterskeskola, Röda Korsets Högskola, Teologiska Högskolan i Stockholm, Ersta Sköndal högskola, Johannelunds teologiska institut, Ericastiftelsen, Örebro Missionsskola, Stiftelsen Stockholms Musikpedagogiska Institut, Gammelkroppa skogsskola, Sveriges Förenade Studentkårer, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Tjänstemännens centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Arbetsmarknadens Yrkesråd, Handikappförbundens Samarbetsorgan, De handikappades Riksförbund, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande och SIOS – Samarbetsorganet för invandrarorganisationer i Sverige.

## 1 Förslag till lag om likabehandling av studenter i högskolan

Härigenom föreskrivs följande.

### Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att främja lika rättigheter för studenter och för sökande till högskolan och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

### Definitioner

2 § I denna lag avses med

*högskola*: ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

*student*: den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag,

*sökande*: den som har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

*etnisk tillhörighet*: att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse,

*sexuell läggning*: homo-, bi- eller heterosexuell läggning,

*funktionshinder*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

### *Målinriktat arbete*

**3 §** En högskola 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.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§.

### *Att förebygga och förhindra trakasserier*

**4 §** En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som kränker hans eller hennes integritet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med

- studentens etniska tillhörighet (*etniska trakasserier*),
- studentens sexuella läggning (*trakasserier på grund av sexuell läggning*),
- studentens funktionshinder (*trakasserier på grund av funktionshinder*), eller
- studentens könstillhörighet eller är av sexuell natur (*sexuella trakasserier*).

### *Årlig plan*

**5 §** En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 § samt en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

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

## **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

**6 §** En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier som avses i 4 § skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

## **Förbud mot diskriminering**

### *Direkt diskriminering*

**7 §** En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, annan

etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte, om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

#### *Indirekt diskriminering*

**8 §** En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

#### *När förbuden gäller*

**9 §** Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering i 7 och 8 §§ skall gälla, när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,
2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,
3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om
  - a) tillgodoräknande av utbildning,
  - b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
  - c) byte av handledare,
  - d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
  - e) utbildningsbidrag för doktorander, eller
4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

**10 §** Förbudet mot direkt diskriminering i 7 § gäller när en högskola beslutar om tillträde till högskoleutbildning och under utbildningen, även då högskolan genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

#### **Förbud mot repressalier**

**11 §** En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

**12 §** En sökande som har nekats tillträde till en utbildning har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den har som blivit antagen till utbildningen. Denna rätt gäller om den sökta utbildningen kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

## Påföljder

### *Skadestånd*

**13 §** Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt

– skyldigheten enligt 6 § att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter,

– förbuden i 7 eller 8 § och 9 § eller 10 § mot diskriminering av studenter eller sökande,

– förbudet i 11 § mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier.

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

### *Ogiltighet*

**14 §** Om en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina fattar ett beslut som strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3 eller 4 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §, skall beslutet förklaras ogiltigt på talan av den student eller den sökande som beslutet angår. Detta gäller dock bara om diskrimineringen eller repressalierna kan antas ha inverkat på utgången.

## Överklagande

**15 §** Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och 9 § 1, 3 eller 4 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

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

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



**17 §** Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

En ombudsman skall försöka förmå högskolorna att frivilligt följa denna lag.

En högskola är skyldig att på uppmaning av en ombudsman lämna de uppgifter om förhållandena i högskolans verksamhet som kan vara av betydelse för tillsynen. En högskola är vidare skyldig att lämna uppgifter, när en ombudsman biträder en begäran av en sökande enligt 12 §.

## **Rättegången**

### *Tillämpliga regler*

**18 §** Mål om skadestånd och ogiltighet enligt 6–11 samt 13 och 14 §§ skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

### *Rätt att föra talan*

**19 §** I en tvist enligt 18 § får Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen som part föra talan för en student eller en sökande, som medger det.

Om en ombudsman för talan för en student eller en sökande med stöd av denna lag, får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för studenten eller den sökande.

Vad som finns föreskrivet i rättegångsbalken om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken en ombudsman för talan enligt första stycket.

## **Preskription m.m.**

**20 §** En talan i mål om skadestånd eller ogiltighet enligt 6–11 samt 13 och 14 §§ skall väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är talan förlorad.

**21 §** En talan som förs av Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller Handikappombudsmannen behandlas som om talan hade förts av studenten eller den sökande själv.

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100)<sup>1</sup> skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***9 kap.****20 §<sup>2</sup>**

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och 6–11 §§ samt 13 och 14 §§ lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

**21 §<sup>3</sup>**

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1992:1474.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1999:151.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 1999:151.

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433),

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

Sekretess gäller i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan,*

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434) skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

**1 kap.**  
**5 §<sup>1</sup>**

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

*I lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning och funktionshinder.*

Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1997:797.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om  
tillstånd att utfärda vissa examina

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda  
vissa examina skall införas en ny paragraf, 3 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*3 a §*

*Bestämmelser om likabehandling  
av studenter och sökande finns i  
lagen (0000:000) om likabehand-  
ling av studenter i högskolan.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om  
Handikappombudsmannen

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:749) om  
Handikappombudsmannen skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>1</sup>

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder se till att *den lagen* följs och äger även rätt att för en enskild arbetssökande eller arbetstagare föra talan i tvister angående tillämpningen av *den lagen*.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder *och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan* se till att *lagarna* följs och äger även rätt att för en enskild arbetssökande eller arbetstagare *eller en student eller en sökande* föra talan i tvister angående tillämpningen av *lagarna*.

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1999:143.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om  
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

*dels att 4 § skall ha följande lydelse,*

*dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 5 §, av följande lydelse.*

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

4 §

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för etnisk diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

*Ombudsmannen skall öva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet i enlighet med bestämmelserna i den lagen.*

5 §

*Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och lagen (0000:000) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2002.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2001-09-14

Närvarande: regeringsrådet Karl-Ingvar Rundqvist, regeringsrådet Marianne Eliason, justitierådet Severin Blomstrand.

Enligt en lagrådsremiss den 26 juli 2001 (Utbildningsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om likabehandling av studenter i högskolan,
2. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
3. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
4. lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,
5. lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,
6. lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Charlotte Abrahamsson.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

## Förslaget till lag om likabehandling av studenter i högskolan

Lagrådet konstaterar att förslaget om en ny lag för diskrimineringsfrågor på högskoleområdet i det väsentliga knyter an till de fyra lagar som på det arbetsrättsliga området reglerar diskrimineringsfrågor, nämligen jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Lagförslaget är utformat främst efter mönster av de tre sistnämnda, enhetligt uppbyggda lagarna och ansluter också i detaljer nära till bestämmelser däri som befunnits kunna få motsvarigheter för högskoleområdet. I lagstiftningsärendet är samtidigt upplyst att en utredare har tillsatts med uppgift att – bl.a. mot bakgrund av två EG-direktiv som antogs år 2000 – utreda ett utvidgat skydd mot diskriminering samt att denne avses få tilläggsdirektiv att också utreda möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering omfattande alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Med hänsyn till det beredningsarbete som sålunda inletts med sikte bl.a. på en mera samlad diskrimineringslagstiftning skulle det givetvis ha varit fördelaktigt om en utbyggnad av lagregleringen med en helt ny lag hade kunnat grundas på ett sådant bredare underlag som det påbörjade utredningsarbetet kan väntas ge upphov till. I det uppkomna läget, där det bedömts viktigt att så snart som möjligt införa ett rättsskydd för studenter som väsentligen motsvarar vad som gäller på arbetsmarknaden, får dock den i remissen föreslagna lösningen med en särskild lag som följsamt



modellerats efter relevanta bestämmelser i de arbetsrättsliga lagarna anses godtagbar. Lagrådets synpunkter på den närmare utformningen av förslaget begränsar sig till bestämmelsen i 14 § om ogiltighet såsom påföljd för överträdelser av förbud.

#### 14 §

Bestämmelsen föreskriver att ett beslut som har fattats av en enskild utbildningsanordnare skall förklaras ogiltigt på talan av en student eller sökande som berörs av beslutet, om beslutet strider mot vissa diskrimineringsförbud i lagen eller mot lagens förbud mot repressalier. Bestämmelsen om ogiltighet, som inte hade direkt motsvarighet i den departementspromemoria som ligger till grund för lagrådsremissen, bygger på synsättet att förhållandet mellan utbildningsanordnaren och studenten eller sökanden i åsyftade fall är avtalsrättsligt och att detta motiverar att regleringen av påföljden vid överträdelse av förbuden inte bör vara offentligrättslig utan i stället av civilrättslig natur. Ogiltighetsregleringen täcker enligt sin lydelse beslut av angivna slag oavsett vilken utformning de kan ha getts av den enskilde utbildningsanordnaren. Därmed synes t.ex. ett beslut om antagning till högskolan, som utformats så att det avser inte bara den som anser sig förfördelad och därför för talan mot beslutet utan också andra sökande kunna bli omfattat av ogiltighetspåföljd i sin helhet. Detta torde inte vara avsett, utan tanken bakom bestämmelsen lär vara att ogiltighetspåföljden i sådana fall som exemplet skulle gälla enbart i det avtalsrättsliga förhållandet mellan utbildningsanordnaren och den student eller sökande som för talan, men inte därutöver.

Lagrådet finner att bestämmelsen i föreslagen utformning medför att oklarhet kan uppstå i vissa situationer om innebörden och konsekvenserna av en ogiltighetsförklaring. En möjlighet att undvika problemet skulle kunna vara att formulera om bestämmelsen så att det tydligt framgår att beslutet skall förklaras sakna verkan enbart såvitt angår den som för talan och vinner bifall till denna. Sista ledet i paragrafens första mening skulle då kunna ges förslagsvis följande lydelse: "..... skall beslutet på talan av den student eller den sökande som beslutet angår förklaras sakna verkan mot denne."

För Lagrådet inställer sig emellertid även frågan huruvida bestämmelsen om möjlighet att genom talan vid allmän domstol utverka ogiltighetsförklaring har tillräckliga skäl för sig. Enligt remissen har ogiltighetsregeln tagits med närmast som en ersättning för att ordningen med överklagande till Överklagandenämnden för högskolan inte ansetts lämpad för beslut som fattas av enskilda utbildningsanordnare. Ett domstolsavgörande om ogiltigförklaring av ett beslut som innebär överträdelse av lagens förbud avses dock inte leda till annan praktisk konsekvens än att utbildningsanordnaren skall företa en ny prövning av ärendet med beaktande av ogiltigförklaringen. Någon föreskrift om förnyad prövning föreslås inte och synes för övrigt inte passande i sammanhanget. Enligt Lagrådets mening kan mot denna bakgrund ifrågasättas om inte skadeståndspåföljd skulle vara ett tillräckligt

remedium såväl för att förebygga enskilda utbildningsanordnares överträdelser av förbuden som för att tillgodose en förfördelad students eller sökandes intresse av kompensation för den kränkning denne utsatts för. Skulle denna tanke vinna gehör bör den nu behandlade paragrafen utgå ur förslaget, varvid konsekvensändringar får göras i numreringen av efterföljande paragrafer och i de föreslagna 18 – 20 §§.

Prop. 2001/02:27  
Bilaga 5

#### Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 27 september 2001

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Thalén, Winberg, Ulvskog, Lindh, Sahlin, von Sydow, Östros, Messing, Engqvist, Larsson, Wärnersson, Lejon, Lövdén, Ringholm

Föredragande: statsrådet Östros

---

Regeringen beslutar proposition 2001/02:27 Likabehandling av studenter i högskolan.