

Likabehandlings- planen

OM HÖGSKOLANS ARBETE
MED ATT FRÄMJA LIKA RÄTTIGHETER OAVSETT KÖN
– ETT MATERIAL FRÅN JÄMO

Likabehandlings- planen

OM HÖGSKOLANS ARBETE
MED ATT FRÄMJA LIKA RÄTTIGHETER OAVSETT KÖN
– ETT MATERIAL FRÅN JÄMO

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord	4
Syfte	4
JämOs idégrupp	5
Tack	5
Skriftens innehåll	6
Vilka skyddas av likabehandlingslagen	8
En lag – fyra ombudsmän	8
Könsmaktsordningen	9
Reaktivt och proaktivt arbete	9
Nyckelord i det planmässiga likabehandlingsarbetet	10
Arbetsätt	11
1. Likabehandlingsarbetets organisation	11
2. Samverkan	13
3. En eller flera planer för respektive diskrimineringsgrund?	15
4. Vision, kartläggning och analys av nuläget samt mål	16
5. SMARTA åtgärder	17
6. Utvärdering	19
7. Kommunikationsstrategier	20
Arbetsområden	22
Vilka aktiva åtgärder ska högskolan arbeta med?	22
A. Sexuella trakasserier	23
Sexuella trakasserier	23
Vilka situationer omfattas?	24
Hur arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier?	25
Kartläggning och målsättning	27
Åtgärder	27
Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier	29
B. Studiesocial miljö och fysisk arbetsmiljö	30
Kartläggning och målsättning	30
Åtgärder	31
C. Rekrytering	31
Den svenska arbetsmarknaden – ett glashus	31
Kartläggning och målsättning	33
Åtgärder	33

D. Antagning	35
Bakgrund	35
Kartläggning och målsättning	36
Åtgärder	37
E. Introduktionen	39
Kartläggning och målsättning	39
Åtgärder	39
F. Underlätta förenandet av studier och föräldraskap	40
Kartläggning, mål och åtgärder	40
G. Betyg och examination	42
Kartläggning och målsättning	42
Åtgärder	43
H. Arbetsplatsförlagd praktik/utbildning	43
I. Undervisning	45
Bilaga 1: Likabehandlingslagen i dess lydelse den 1 juli 2003	47
Bilaga 2: Att utreda och åtgärda sexuella trakasserier inom högskolan (6 §)	54
När har en högskola fått kännedom om trakasserier?	54
Vad utredningsskyldigheten innebär	54
Vad gör högskolan om den fått kännedom om trakasserier	55
Om den utsatta/e inte vill göra en anmälan eller vill återkalla sin anmälan	55
Åtgärder och disciplinärt förfarande	56

Förord

Den 1 mars 2002 trädde Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (hädanefter likabehandlingslagen) i kraft. I och med likabehandlingslagens ikraftträdande har Sveriges 350 000 studenter fått ett skydd mot diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder som i stort sett motsvarar det skydd som finns inom arbetslivsområdet.

Enligt likabehandlingslagen ska högskolor och universitet som omfattas av lagen inom ramen för sin verksamhet även bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt *främja* studenternas lika rättigheter. Av likabehandlingslagens 5 § framgår att högskolorna årligen ska upprätta en plan innehållande en översikt över de åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under året. Planen ska även innehålla en redovisning och utvärdering av föregående års likabehandlingsarbete.

Högskolan ska även vidta åtgärder i syfte att *förebygga och förhindra* att studenter eller sökande utsätts för trakasserier som har samband med studentens eller den sökandes etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning, funktionshinder, könstillhörighet eller är av sexuell natur. Dessutom har högskolorna en skadeståndssanktionerad skyldighet att vid kännedom om att en student eller sökande anser sig ha blivit utsatt för trakasserier utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Syfte

Av propositionen till likabehandlingslagen framgår att ombudsmännen inom ramen för sin informations- och rådgivningsverksamhet i mån av behov ska hjälpa till att utforma lämpliga modeller för hur de årliga likabehandlingsplanerna ska utformas. I samband med den informationssatsning som ombudsmännen genomförde strax efter att likabehandlingslagen trätt i kraft, genom möten med högskolornas jämställdhetssamordnare och den nätverksträff som anordnades i april 2003 fick JämO kännedom om att detta behov var stort.

JämO beslutade därför under våren 2003 att genomföra ett projektarbete i syfte att arbeta fram ett informations-, exempel- och stödmaterial om det förebyggande och aktiva jämställdhetsarbetet enligt likabehandlingslagen samt en handledning om hur en högskola ska utreda fall av sexuella trakasserier.

JämOs idégrupp

För att få fram relevant information om högskolornas förutsättningar och önskemål bildades en idégrupp i vilken representanter från högskoleledningen, jämställdhets- samordnare, studentkårsrepresentanter, Sveriges Förenade Studentkårer och övriga som arbetar med likabehandlingsfrågor i högskolan inbjöds att ingå. Syftet med idé- gruppen var att ta tillvara deltagarnas konkreta erfarenheter och kunskaper för att identifiera problem och hinder samt synliggöra de metoder som i praktiken har visat sig vara effektiva i likabehandlingsarbetet.

Arbetet i idégruppen inleddes med en tvådagars simuleringsövning för att på ett lätt- samt och samtidigt effektivt sätt få fram konkreta exempel på åtgärder men även ge deltagarna möjlighet att reflektera kring processer, strategier, metoder och arbetssätt. Simuleringsövningen ägde rum den 8-9 oktober 2003 i JämOs lokaler.

Tack

Dokumentationen från simuleringsövningen ligger till grund för en stor del av detta material. JämO vill därför rikta ett stort tack till deltagarna i JämOs idégrupp*:

Ann Numhauser-Henning, prorektor, Lunds Universitet

Anna-Clara Olsson, utredare, Sveriges Förenade Studentkårer

Annika Uslu, jämställdhetshandläggare, Uppsala universitet

Eric De Groat, utbildningssamordnare, Konstfack

Hans Löf, ass. jämställdhetshandläggare, Uppsala universitet

Jakob Stedman, jämställdhetsombud, Handelshögskolan i Stockholms studentkår

Magnus Mörck, jämställdhetshandläggare, Lärarhögskolan i Stockholm

Marie Bernelo, jämställdhetshandläggare, Chalmers tekniska högskola

Mona-Lisa Björk, diskrimineringshandläggare, Mitthögskolan

Monica Johansson, jämställdhetssamordnare, Handelshögskolan i Stockholm

My Persson, f.d. jämställdhetssekreterare på Stockholms Universitets Studentkår

Olle Brynja, jämlikhets- och jämställdhetsombud, Stockholms Universitets Studentkår

Per Lysander, rektor, Dramatiska Institutet

Per Nilsson, rektor, Idrottshögskolan i Stockholm

Sofia Karlsson, f.d. ordförande i Sveriges Förenade Studentkårer

Åsa Collett, jämlikhetsombud, Uppsala studentkår

Åsa Ytterberg, jämställdhetskoordinator, Karolinska Institutet

** titlar och lärosäten oktober 2003*

Ett stort tack även till konsulterna Margot Granvik och Ulrika Eklund som ansvarade för planeringen och genomförandet av simuleringsövningen.

Skriftens innehåll

Skriften består av två huvuddelar. *Avsnitten 1-7* innehåller råd och rekommendationer avseende det *praktiska tillvägagångssättet*. Hur kan högskolan komma igång med det aktiva likabehandlingsarbetet? Vilka rutiner och strukturer behövs för att likabehandlingsarbetet ska bli framgångsrikt? Hur ska informationen om högskolans likabehandlingsarbete föras ut till studenter och anställda? *I avsnitten A-I* beskrivs ett antal *områden* som JämO rekommenderar att högskolorna arbetar med i likabehandlingsarbetet. Dessa avsnitt innehåller även exempel på vad som kan kartläggas, vilka mål som kan vara relevanta och vilka åtgärder som kan vidtas i syfte att nå de uppsatta målen. Skriften kan givetvis läsas från pärm till pärm men även användas som ett arbets- och referensmaterial.

Skriften har skrivits av utredare Peter Christensen i samarbete med kollegor på enheten för Rådgivning, Utveckling och Tillsyn på JämO och jurist Marie Nordström. Avsnittet om att utreda sexuella trakasserier inom högskolan har skrivits av utredare Ulrika Johansson som även har skrivit en del av avsnittet om sexuella trakasserier. Material ur skriften får gärna citeras, med angivande av källan.

Det är viktigt att JämOs informationsmaterial är aktuellt och av hög kvalitet. Materialet kommer att revideras utifrån de erfarenheter vi kommer att få i det fortsatta rådgivnings-, utvecklings- och tillsynsarbetet. JämO tar även tacksamt emot förslag till förbättringar av materialet avseende könstillhörighet.

Synpunkter och förbättringsförslag kan lämnas till:

Jämställdhetsombudsmannen
Box 3397 · 103 68 Stockholms
Telefon: 08-440 10 60
Fax: 08-21 00 47
E-post: info@jamombud.se

VILKA SKYDDAS AV LIKABEHANDLINGSLAGEN

Likabehandlingslagen omfattar studenter och sökande till högskolan. Dessa grupper definieras i lagen på följande sätt:

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

EN LAG – FYRA OMBUDSMÄN

Likabehandlingslagen omfattar följande diskrimineringsgrunder: könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt funktionshinder.

Detta innebär att det är fyra ombudsmannamyndigheter som tillsammans har tillsyn över att likabehandlingslagen följs. Dessa är förutom Jämställdhetsombudsmannen (JämO):

- Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)
- Ombudsmannen mot diskriminering p.g.a. sexuell läggning (HomO)
- Handikappombudsmannen (HO)

Transsexualism är en fråga om könstillhörighet.

Transsexuellas diskrimineringskydd faller därför under JämOs tillsyn.

Denna skrift har utarbetats av JämO i syfte att tillhandahålla råd och riktlinjer för hur det aktiva och planmässiga likabehandlingsarbetet ska bedrivas när det gäller diskrimineringsgrunden könstillhörighet. I det efterföljande behandlas därför enbart frågor som berör jämställdhet.

KÖNSMAKTSORDNINGEN

Regeringens övergripande mål för jämställdhetsarbetet är att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

JämOs utgångspunkt i arbetet för att uppnå jämställdhet överensstämmer med regeringens utgångspunkt för jämställdhetspolitiken nämligen att det finns en könsmaktsordning. Det innebär att kvinnor som grupp generellt sett är underordnade män som grupp i samhället. Därför krävs aktiva åtgärder som syftar till att förändra könsmaktsordningen för att reell jämställdhet ska uppnås.

Så länge könsmaktsordningen råder i vårt samhälle pågår en strukturell och systematisk diskriminering av kvinnor, och därmed även en kränkning av mänskliga rättigheter. En bra utgångspunkt för likabehandlingsarbetet utifrån diskrimineringsgrunden könstillhörighet är därför att *när jämställdhet inte råder inom alla samhällsområden och på alla nivåer finns det könsrelaterade hinder*. Det är dessa könsrelaterade hinder som det aktiva och framåtsyftande likabehandlings- och jämställdhetsarbetet bör ta sikte på att undanröja.

REAKTIVT OCH PROAKTIVT ARBETE

JämO rekommenderar högskolorna att inta ett *proaktivt* förhållningssätt i sitt aktiva och framåtsyftande likabehandlingsarbete.

Ett *proaktivt* förhållningssätt kännetecknas av ord som:

främja, förebygga och förhindra.

Ett *reaktivt* förhållningssätt präglas istället av ord som:

rehabilitering, skadestånd och disciplinära påföljder.

En likabehandlingsplan bör med andra ord inte vara en första-hjälpen-låda som tas fram när skadan redan har skett. Därmed inte sagt att upprättandet av beredskapsplaner, handläggningsrutiner och inrättandet av överklagandenämnder och liknande inte är viktiga och nödvändiga åtgärder, men syftet med likabehandlingsplanen bör i första hand vara att *främja* jämställdheten för och bland studenterna och att *förhindra och förebygga* uppkomsten av diskriminering och trakasserier.

NYCKELORD I DET PLANMÄSSIGA LIKABEHANDLINGSSARBETET

Vision: Idealtillståndet.

Kartläggning och nulägesanalys: Hur ser det ut i dagsläget? Hur ser behoven ut?

Mål: Realistiska, mätbara mål att sträva efter.

Konkreta och utvärderingsbara åtgärder: Vad ska göras? Hur och när ska det göras?

Tydlig ansvarfördelning: Vem är ansvarig för genomförandet?

Utvärdering: Genomfördes åtgärderna som planerat(s)? Och fick de önskad effekt?

Information: Hur ska högskolan säkerställa att innehållet i likabehandlingsplanen når såväl studenter som anställda?

Likabehandlingsarbetet bör vara:

- effektivt
- framåtsyftande
- konstruktivt
- målmedvetet
- realistiskt
- visionärt
- välorganiserat

Arbetsätt

I. LIKABEHANDLINGSPÅRBEJETS ORGANISATION

En förutsättning för att ord ska omsättas i handling är att högskolan skapar en fungerande organisation för likabehandlingsarbetet. Det är därför nödvändigt att inledningsvis ta ställning till om högskolan ska upprätta en central, högskoleövergripande likabehandlingsplan eller en central plan¹ innehållande visioner och övergripande målsättningar utifrån vilken varje institution, enhet, nämnd och/eller fakultet ska upprätta egna likabehandlingsplaner med konkreta och utvärderingsbara åtgärder.

Vid en mindre högskola kan det räcka med en plan för hela högskolan medan det vid större högskolor/universitet är mer ändamålsenligt att likabehandlingsplaner upprättas på institutions-, fakultets- och/eller enhetsnivå.

Oavsett vilken lösning den enskilda högskolan väljer är det av största vikt att noga tänka igenom vilka rutiner som krävs för att likabehandlingsarbetet ska bli effektivt. Om institutioner, enheter, nämnder och/eller fakulteter i den högskoleövergripande likabehandlingsplanen åläggs att upprätta egna likabehandlingsplaner, måste tydliga rutiner utarbetas för hur högskolan ska stämma av att arbetet på lokal nivå bedrivs i enlighet med den centrala planens intentioner. Det är även viktigt att skapa rutiner för hur institutionerna, enheterna, nämnderna och/eller fakulteterna ska avrapportera utvärderingen av föregående års arbete till högskolan centralt. Det är ju de lokala utvärderingarna som ska ligga till grund för revideringen av den högskole-övergripande likabehandlingsplanen.

¹ Vissa högskolor väljer att kalla den övergripande planen för policy, handlingsplan, handlingsprogram osv. I det efterföljande används termen plan som synonym för dessa benämningar.

Exempel på skrivning angående avstämning och utvärdering:

Varje institution ska på halvårsbasis redovisa hur arbetet med jämställdhet och likabehandling fortlöper till respektive fakultetsnämnd. De årliga handlingsplanerna följs på så vis upp kontinuerligt och fakultetsnämnden ansvarar för att nödvändiga insatser görs om jämställdhetsarbetet fallerar på någon institution. Fakulteterna redovisar i sin tur till rektor och jämställdhetskommitté.

I de fall en högskola väljer att utarbeta en central övergripande likabehandlingsplan innehållande visioner och övergripande målsättningar utifrån vilken institutioner, fakulteter och enheter ska upprätta lokala likabehandlingsplaner kan den förstnämnda vara flerårig medan de lokala likabehandlingsplanerna ska revideras årligen. Det är dock viktigt att det finns möjlighet att revidera den högskoleövergripande likabehandlingsplanen mot bakgrund av den årliga utvärderingen av de lokala likabehandlingsplanerna.

En annan viktig förutsättning för ett framgångsrikt likabehandlingsarbete är att tillräckliga resurser, både tidsmässiga och ekonomiska, avsätts.

Resursinventering

När högskolan ska upprätta och förverkliga sin likabehandlingsplan kommer många studenter och anställda att spela centrala roller. Högskolan ansvarar därför för att dessa nyckelpersoner får den utbildning som krävs för att de ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.

För att ta reda på kompetensutvecklings- och utbildningsbehovet kan högskolan genomföra en resursinventering bland nyckelpersonerna.

Ur Karolinska Institutets handlingsplan för likabehandling av studenter 2003:

Åtgärd:

- Förbättrade möjligheter till lokalt likabehandlingsarbete
- KI ska arbeta för att arbetet på program- och institutionsnivå ska utvecklas.
- Utlysning av särskilda medel för förebyggande likabehandlingsarbete

Styrelsen för utbildning och Styrelsen för forskarutbildning vill uppmana till lokala projekt som handlar om aktivt, målinriktat likabehandlingsarbete genom att utlysa särskilda medel för lokalt arbete inom likabehandlingsområdet.

Tidsplan: Utbildningsavdelningen kommer under hösten 2003 utarbeta kriterier för utlysningen. Ansökningarna kommer att behandlas utifrån den kompetens som utbildningsavdelningen, Personalavdelningen och Forsknings- och forskarutbildningsavdelningen besitter. Beslut i ärendet kommer sedan att fattas av respektive styrelse.

Ansvar: Styrelsen för utbildning och Styrelsen för forskarutbildning.

Operativt ansvar: Utbildningsavdelningen och Forsknings- och forskarutbildningsavdelningen.

Finansiering: Styrelsen för utbildning och Styrelsen för forskarutbildning.

Ur Mitthögskolans handlingsprogram för lika villkor 2003-2006:

Mitthögskolan ska tillskapa ett Forum för genusvetenskap i syfte att utgöra en grund för att etablera genusvetenskap som ämne samt samordna genusfrågor. Frågan ska förankras i ledningsgrupp och prefektråd under 2004 samt finansiering och stöd sökas från fakulteterna samt från externt håll. Ambitionen är att forumet inrättas 2005 och vara i drift senast under 2006.

Ansvariga: Rådet för lika villkor

2. SAMVERKAN

Det är högskolan som har det formella ansvaret för att främjandearbetet bedrivs enligt likabehandlingslagens intentioner. För att förankra likabehandlingsarbetet bland studenterna är det dock viktigt att arbetet bedrivs i samverkan mellan högskolan och studentkåren/studentkårerna och eventuellt andra studentföreningar.

Studentrepresentanter ska erbjudas möjlighet att delta i likabehandlingsarbetet på alla nivåer och i alla dess faser. Högskolan bör därför ta ett aktivt ansvar för att samverkan sker i likabehandlingsarbetet på både lokal och central nivå. Högskolan kan exempelvis stödja bildandet av likabehandlingsnätverk/likabehandlingsgrupper, likabehandlingsmaillistor osv.

Ur Mitthögskolans handlingsplan för lika villkor 2003-2006:

I samverkan med studentkårerna utvecklas en modell med JäMå-studenter. Dessa ska verka för studenternas rättigheter och skyldigheter enligt likabehandlingslagen och delta i det lokala arbetet på institutionsnivå.

Ett nätverk bildas och utbildningar genomförs. Samverkan sker med SFS och studentkårerna vid Mitthögskolan.

En utbildningsdag för kontaktpersoner och JäMå-studenter om att skriva lokala handlingsplaner samt bedriva ett praktiskt lokalt arbete för lika villkor anordnas under februari.

Om arbetet är omfattande kan högskolan med fördel se över möjligheten att betala ut ett arvode till studentrepresentanterna.

Ur Karolinska Institutets handlingsplan för likabehandling av studenter 2003:

Särskild utbildningsinsats: De studentrepresentanter som sitter i KIs styrelser, nämnder, råd och kommittéer ska ha god kännedom om likabehandlingslagen.

KI ska komplettera den utbildning som nyutträdna studentrepresentanter erbjuds med en föreläsning om likabehandlingslagen.

Tidsplan: Föreläsningen och material ska tas fram under vårterminen 2004 och sedan erbjudas årligen.

Ansvar: Styrelsen för utbildning.

Operativt ansvar: Utbildningsavdelningen

Finansiering: Ingår i Utbildningsavdelningens verksamhet.

3. EN ELLER FLERA PLANER FÖR RESPEKTIVE DISKRIMINERINGSGRUND?

Det ankommer inte på JämO att bestämma hur en högskola väljer att presentera sitt planmässiga likabehandlingsarbete.

Däremot är det av största vikt att lägga upp strategier i det planmässiga arbetet. Högskolan bör därför inledningsvis ta ställning till följande frågeställningar:

- Finns välfungerande strukturer eller behöver sådana upparbetas?
- På vilket sätt kan likabehandlingsarbetet integreras i befintliga strukturer?
- Hur ska vi säkerställa att målen uppfylls?

JämO vill även ge följande råd:

- *Behandla var och en av diskrimineringsgrunderna separat – både vad gäller vision, mål och åtgärder.* Visioner, målsättning och åtgärder som ska omfatta allt och alla riskerar lätt att till slut inte omfatta något eller några alls. En annan risk med att ha gemensamma mål och åtgärder för alla diskrimineringsgrunderna är att fokus läggs på en diskrimineringsgrund på de andras bekostnad. Högskoleverket gör dessutom bedömningen att en sammanföring av jämställdhetsfrågor och andra diskrimineringsfrågor inte leder till ökad effektivitet eftersom fokuseringen på att uppnå resultat blir vagare. Även om strukturer som kan missgynna olika grupper kan vara likartade skiljer behoven av åtgärder och dessa åtgärders karaktär sig åt grupperna emellan.²
- *Var sparsam med hänvisningar till andra planer, verksamhetsplaner, styrdokument osv.* Försök att i den mån det går att infoga eller sammanfatta innehållet i övriga relevanta dokument så att planen kan fungera som ett fristående dokument. Likabehandlingsplanen är främst till för studenterna (även om det givetvis långt ifrån enbart är de som berörs av dess innehåll) och att ta del av dess innehåll bör därför inte förutsätta en vandring genom en snårskog av olika planer, policydokument och skrivelser.

² "Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald", Högskoleverkets rapportserie 2003:31.

4. VISION, KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV NULÄGET SAMT MÅL

Arbetet med likabehandlingsplanen kan med fördel inledas med att en vision formuleras för likabehandlingsarbetet i stort samt för vart och ett av delområdena som beskrivs i avsnitten A-I. Visionen bör beskriva idealtillståndet på högskolan. Avseende visionerna är det en bra idé att hålla strikt fokus på den egna högskolan. En vision bör därför inte vara ”att bli den bästa högskolan på X” eller ”bli världsledande inom Y” utan den bör istället beskriva hur man *faktiskt* vill att det ska se ut beträffande likabehandling av studenter.

I visionen kan lärosätet även accentuera sina särskilda förtecken och sätta in den egna verksamheten i dess specifika kontext. Finns exempelvis strukturer och traditioner som behöver ägnas särskild uppmärksamhet?

Vision ur Mitthögskolans handlingsprogram för lika villkor 2003-2006

Mitthögskolan ska vara en högskola som präglas av lika villkor med en kreativ studie- och arbetsmiljö. Det förutsätter bl a att ingen studerande eller anställd utsätts för diskriminering eller trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Det handlar om kunskap, attityder, värderingar samt beteende. Ett aktivt kvalitets- och utvecklingsarbete ska främja allas lika värde och lika villkor.

När visionerna är uppsatta är det dags att undersöka nuläget på högskolan. Innan en kartläggning av nuläget genomförs är det viktigt att inom gruppen komma överens om vad som är mest ändamålsenligt att kartlägga. I avsnitten A-I ges exempel på områden.

Kartläggningar är en nödvändig förberedelse för det planmässiga främjandearbetet, men är inte att betrakta som en åtgärd i sig. Det är därför viktigt att bestämma sig för en ändamålsenlig och realistisk ambitionsnivå i kartlägningsarbetet. Enkäter kan vara ett sätt att införskaffa nödvändig kunskap om nuläget, men ofta finns det andra nulägesindikatorer som inte är lika resurs- och tidskrävande.

Högskoleverket rekommenderar högskolorna att i högre grad använda befintlig statistik och litteratur när det gäller att kartlägga nuläget. Högskoleverket anser dessutom att det ute på högskolorna finns stor akademisk kompetens som kan utnyttjas bättre när det gäller att ta fram underlag för exempelvis likabehandlingsplaner.³

Efter genomförd kartläggning bör nästa steg vara att analysera nuläget och jämföra det med visionen. Vad behöver förbättras för att komma närmare idealtillståndet?

Behoven av förändringar omformuleras sedan som konkreta mål. Dessa mål bör i motsats till visionerna vara uppnåbara inom innevarande år eller åtminstone inom en överskådlig framtid.

5. SMARTA ÅTGÄRDER

När ett eller flera konkreta mål har formulerats inom ett visst område är det dags att fundera över vilka åtgärder som kan vara lämpliga för att uppnå målet.

För att det ska finnas en reell möjlighet att nå de uppsatta målen är det viktigt att de åtgärder som planeras är:

Specifika:

Åtgärder ska vara specifika till sin karaktär. De får inte vara policyskrivningar av typen ”*vi ska verka för ...*” eller ”*vi ska sträva efter ...*” utan åtgärderna ska bestå av konkreta aktiviteter och åtaganden.

Mätbara:

Med mätbara åtgärder avses inte nödvändigtvis kvantitativt mätbara åtgärder utan åtgärderna kan även vara kvalitativa till sin karaktär. Det viktiga är däremot att det går att utvärdera vilken effekt åtgärden har haft och om den har lett till att målet har uppnåtts.

Avgränsade:

Det finns mycket som på sikt bör och ska förändras på många olika områden inom högskolan. För att likabehandlingsarbetet ska bli framgångsrikt är det dock viktigt att avgränsa åtgärdernas omfattning.

³ ”Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald”, Högskoleverkets rapportserie 2003:31.

Realistiska:

Det är viktigt att de åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under året är kraftfulla men samtidigt realistiska och genomförbara.

Tidsbestämda:

För att säkerställa att likabehandlingsplanen används är det viktigt att åtgärderna som ska genomföras under året tidsbestäms. JämO rekommenderar dessutom att det under året sker en löpande avstämning av att åtgärderna genomförs i den takt som överenskommits.

Ansvarsfördelade:

Det är även viktigt att det för varje planerad åtgärd utses en person som har ansvaret för att den genomförs inom de överenskomna tidsramarna. Denna person kan få till uppgift att återrapportera till den som har det övergripande ansvaret för den årliga utvärdering av det aktiva likabehandlingsarbetet.

När en högskola har bestämt sig för vilka åtgärder som ska genomföras eller påbörjas under året bör det med andra ord klart och tydligt framgå:

- Vad som ska göras och i vilket syfte
- Hur det ska göras
- När det ska göras
- Av vem det ska göras

Olika typer av ansvar som ska fördelas

- **Formellt ansvar:** Rektor.
- **Auktoritetsansvar:** Rektor kan delegera ansvaret för likabehandlingsarbetet till exempelvis prorektor eller jämställdhetsmyndighetschef. Det är viktigt att denna får de befogenheter som krävs för att ett ändamålsenligt likabehandlingsarbete kan bedrivas.
- **Operativt ansvar:** Den/de som ansvarar för att likabehandlingsplanens innehåll och intentioner omsätts i praktiken.
- **Utvärderingsansvar:** Den/de som ansvarar för att likabehandlingsarbetet utvärderas centralt och lokalt och den/de som på lokal nivå ansvarar för avrapporteringen till högskolan centralt.
- **Informationsansvar:** Den/de som ansvarar för att information om likabehandlingsplanen sprids till studenter, lärare och anställda.

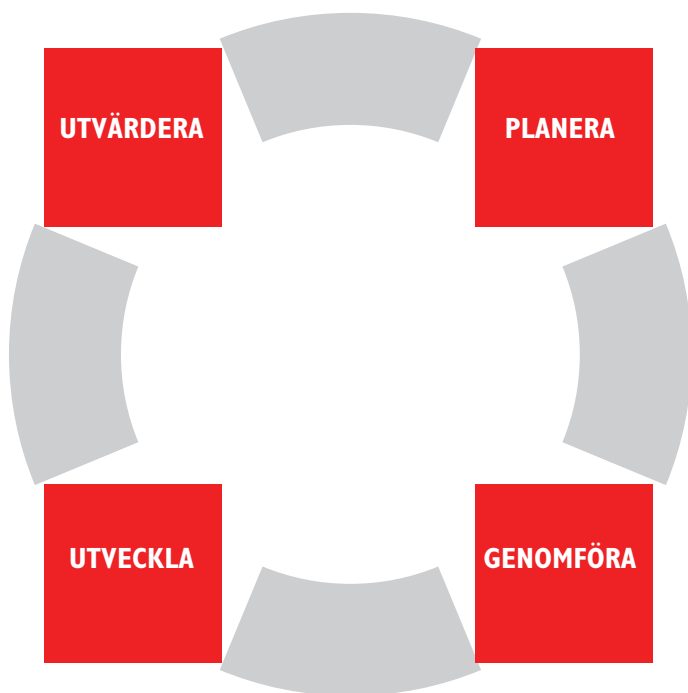
6. UTVÄRDERING

För att få kontinuitet i likabehandlingsarbetet är det av största vikt att skapa rutiner för uppföljning och utvärdering. Det är uppföljningen och utvärderingen av innevarande års plan som är grunden för nästa års likabehandlingsplan. Det är därför viktigt att få en uppfattning om vilken effekt de vidtagna åtgärderna har fått.

Om utvärderingen av innevarande års likabehandlingsarbete visar att målet med hjälp av de vidtagna åtgärderna har uppnåtts är det dags att formulera nya mål och flytta fram positionerna ytterligare på vägen mot idealtillståndet som formulerats i visionen. Om det istället skulle visa sig att målen, trots att åtgärderna genomförts som planerat, inte har nåtts kan det vara en indikation på att åtgärderna inte är lämpliga för att uppnå målet. Då bör andra åtgärder som förhoppningsvis får önskad effekt prövas.

Om åtgärderna inte genomförts som planerat bör högskolan ta reda på varför och göra de förändringar som krävs för att efterföljande års likabehandlingsarbete ska fungera bättre.

Likabehandlingsarbetets kontinuitet



7. KOMMUNIKATIONSSTRATEGIER

För att främja likabehandling och motverka diskriminering är det nödvändigt att både personal och studenter informeras om likabehandlingslagen och högskolans likabehandlingsplan och policy mot sexuella trakasserier.

Eftersom högskolor är relativt stora och komplexa organisationer behöver omfattande informationssatsningar genomföras för att skapa medvetenhet om likabehandlingslagens innehåll och högskolans aktiva likabehandlingsarbete.

Det som högskolan behöver ta ställning till är:

- Vilken information ska föras ut?
- Vem är målgruppen/målgrupperna?
- På vilket sätt ska informationen föras ut?
- När informationen ska föras ut?
- Vilka kan samverka för att informationen ska nå ut på effektivast möjliga sätt?

Ur Karolinska Institutets handlingsplan för likabehandling av studenter 2003:

KIs handlingsplan för likabehandling av studenter

Handlingsplanen ska spridas brett inom organisationen. Målgrupper är bland andra programnämnder, forskargruppsledare, råd och kommittéer, institutioner och studentkårer.

Tidsplan: Ska spridas kontinuerligt med start hösten 2003.

Ansvar: Styrelsen för utbildning och Styrelsen för forskarutbildning.

Operativt ansvar: Utbildningsavdelningen och Forskar- forskningsutbildningsavdelningen.

Finansiering: Tryckning av handlingsplanen bekostas av Styrelsen för utbildning och Styrelsen för forskarutbildning.

På nästa sida följer ett exempel på hur en kommunikationsplan kan utformas:

Vilka budskap ska föras ut?	Vem är målgrupp/er?	På vilket sätt ska budskapen föras ut?	Vilka kan samverka med?
Visionen	Alla inom organisationen, både anställda och studenter. Omgivande samhälle. Finansiärer. Potentiella studenter.	Planer, broschyrer, informationsmaterial. Intranät. Kommunikation inom strukturer (upptrån och ner). Tidningar, radio, osv. Kurskatalog. Anslagsansökningar.	Informationsavdelningen. Studentfackliga organisationer, ex tidning. Ledningen.
Planer	Alla inom organisationen, särskilt chefer på olika nivåer. Alla som har stödfunktioner. Jämställdhetsombud, fackliga representanter, arbetsmiljöombud, osv.	Integrerad del i verksamhetsplanering. Information, skall ges och följa linjeorganisationen från rektor och nedåt. Information till alla nya chefer, till alla nya studenter. Specialinformation till alla stödfunktioner och handläggarpositioner.	Personalavdelning, ekonomiavdelning, studerandebyrå, studentkårer. Informationsavdelning. Pedagogisk verksamhetsutveckling.
Handlingsprogram mot sexuella trakasserier	Alla inom organisationen, både anställda och studenter. Alla som har stödfunktioner. Jämställdhetsombud, fackliga representanter, arbetsmiljöombud, osv	Broschyrer, informationsmaterial. Intranät.	Informationsavdelningen. Studentfackliga organisationer, ex tidning. Ledningen.
Lagarna	Alla inom organisationen, särskilt ledningen.	Se visionen.	Se ovan.
Könsmedvetenhet	Alla inom organisationen. Omgivande samhälle.	Forskning, utbildning. Konsekvent bygga in metoder i den ordinarie verksamheten som synliggör könspektivet, ex redovisa anställningsförhållanden i kön, i tentamensresultat, i antagningar, i kurslitteratur, etc.	Genusforskare, personalavd, ekonomiavd, studerandebyrå, studenter, studentkårer, osv.

Kommunikationsplanen bör utvärderas för att säkerställa att informationen nått målgrupperna på det sätt som var tilltänkt.

Kreativitet

Använd gärna kreativa och nytänkande tillvägagångssätt för att skapa medvetenhet om och förankring av likabehandlingsfrågorna bland studenter, lärare och övriga anställda.

Arbetsområden

Vilka aktiva åtgärder ska högskolan arbeta med?

I motsats till jämställdhetslagen innehåller likabehandlingslagen inte detaljerade aktiva åtgärdsparagrafer. Av propositionen till likabehandlingslagen framgår dock att det är lagstiftarnas avsikt att studenternas skydd ska vara likvärdigt, om än inte lika, med det skydd som finns i de arbetsrättsliga lagarna. Det är därför JämOs uppfattning att det planmässiga likabehandlingsarbetet utifrån könstillhörighet bör söka vägledning i jämställdhetslagens aktiva åtgärdsparagrafer.

JämO har därför i samarbete med DO, HO och HomO, med utgångspunkt i jämställdhetslagens aktiva åtgärdsparagrafer, identifierat en rad områden inom vilka det torde vara aktuellt att arbeta för att främja studenters lika rättigheter och motverka diskriminering. Dessa områden presenteras i de efterföljande avsnitten A-I.

Eftersom likabehandlingslagen inte uttryckligen räknar upp nedanstående områden kan inte JämO kräva att högskolan sätter upp mål och åtgärder på samtliga områden. Däremot rekommenderar JämO högskolorna att, i de fall då inga mål och/eller åtgärder anses behövliga på ett eller flera av områdena, anger i planen varför så är fallet.

A. SEXUELLA TRAKASSERIER

Sexuella trakasserier är ett undantag från det tidigare sagda. Området utpekas särskilt i lagens 4 §:

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier. Med trakasserier avses i denna lag ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med:

- etnisk tillhörighet (etniska trakasserier),
- religion eller annan trosuppfattning (trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning),
- sexuell läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning),
- funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder), eller
- könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier).

Sexuella trakasserier

I förarbetena till jämställdhetslagens bestämmelser om sexuella trakasserier, proposition 1997/98:55 ”Kvinnofrid”, fastslås det att både kvinnor och män kan utsättas för sexuella trakasserier men det poängteras att sexuella trakasserier måste ses ur ett könsmaktsperspektiv. Sexuella trakasserier är ofta ett sätt att missbruka makt och återskapa eller bibehålla den rådande könsmaktsordningen.

Sexuella trakasserier kan vara två olika typer av beteenden:

- **Kränkningar av sexuell natur**, exempelvis sexuell jargong eller språkbruk, pornografiska bilder, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar och gester, tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag samt ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- **Könskränkningar** som inte har något med sex att göra, exempelvis nedsättande kommentarer om utseende, klädsel och privatliv och nedsättande kommentarer med anknytning till kvinnor respektive män som grupp eller att bli osynliggjord, förlöjligad, utfrysad eller motarbetad på grund av sin könstillhörighet

Båda sortens trakasserier kan vara av såväl fysisk, verbal som icke-verbal karaktär.

Sexuella trakasserier kränker individers personliga integritet och blir en extra belastning i vardagen för den som blir utsatt. Men sexuella trakasserier är inte bara ett problem för den enskilde som trakasseras utan varje enskilt fall kan vara ett symptom

på en könskränkande studiemiljö. Även om individerna byts ut, kan den könskränkande strukturen finnas kvar. Detta gör det ännu viktigare att se problematiken ur ett strukturellt perspektiv. Sexuella trakasserier är ett problem som måste åtgärdas med generella, förebyggande åtgärder som förändrar studiemiljön och den eventuellt rådande patriarkala kulturen.

I vardagsspråk talar man ofta om sexuella trakasserier som en medveten, avsiktlig och upprepad handling. Enligt lagens definition av sexuella trakasserier är det dock den utsatta personens subjektiva upplevelse som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande. Detta innebär att uppträdandet inte behöver vara avsiktligt eller upprepat för att betecknas som sexuella trakasserier, om det hos mottagaren upplevs som kränkande. Om ett uppträdande är att betrakta som sexuella trakasserier kan således bero på hur den utsatta personen känner. Det är därför viktigt att den som drabbas på något sätt visar för motparten att beteendet upplevs som kränkande. I vissa fall är det dock uppenbart att beteendet i sig är kränkande och trakasserande.

Vilka situationer omfattas?

Av propositionen till likabehandlingslagen 2001/02:27 framgår att det inte ställs något krav på att de sexuella trakasserierna måste ha ägt rum i högskolans lokaler eller i undervisningen. Dock måste situationen i vilken kränkningen inträffat på något sätt kunna knytas till studiesituationen vid högskolan. Exempel på sådana situationer kan vara studier på bibliotek, studiebesök, grupparbete med anledning av studier eller praktik som ingår i utbildningen. Det avgörande måste vara att trakasserierna kränker studentens integritet i högskolestudierna.

Sexuella trakasserier kan drabba en student i följande situationer:

- en student som trakasserar en annan student
- en anställd som trakasserar en student
- konsulter eller gästföreläsare som högskolan anlitat som trakasserar en student
- en student som blir trakasserad under sin praktik inom ramen för högskolestudierna
- en student som blir trakasserad under sina utbytesstudier.

Om en högskola trakasserar en student i samband med att högskolan:

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

är detta enligt 8a och 9 §§ likabehandlingslagen att betrakta som direkt diskriminering och högskolan kan därför bli skadeståndsskyldig gentemot den utsatta studenten.

En högskola som får kännedom om att en student anser sig blivit utsatt för trakasserier ska genomföra en utredning och vidta åtgärder för att förhindra och förebygga fortsatta trakasserier (4 och 6 §§). En högskola som inte lever upp till sin utredningsskyldighet riskerar att bli skadeståndsskyldig. Högskolans utredningsskyldighet beskrivs utförligare i bilaga 2 ”Att utreda och åtgärda sexuella trakasserier inom högskolan”.

Hur arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier?

Enligt förarbetena till likabehandlingslagen bör högskolorna:

- Utarbeta en policy som klargör att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön inte kan accepteras på högskolan
- Utarbeta rutiner (en beredskapsplan/handläggningsordning) för hur sexuella trakasserier och anmälningar om sexuella trakasserier ska hanteras av högskolan
- Göra policyn och beredskapsplanen/handläggningsordningen känd för studenter och anställda vid högskolan

Policy

Policyn mot trakasserier bör innehålla tydlig information om högskoleledningens inställning i frågan. Ledningens stöd är avgörande i arbetet för att motverka trakasserier eftersom det ger frågan legitimitet. Högskolan bör dessutom inkludera den juridiska definitionen av sexuella trakasserier samt exemplifiera och konkretisera vad som avses med de båda slagen av sexuella trakasserier.

Beredskapsplan

Rutinerna för hur trakasserier och anmälningar om trakasserier ska hanteras (beredskapsplanen/handläggningsordningen) bör innehålla information om:

- Vart studenter kan vända sig för att göra en anmälan
- Hur en eventuell anmälan kommer att hanteras
- Hur utredningsförfarandet ser ut
- Vilka åtgärder som kan bli aktuella för att förhindra upprepade trakasserier
- Vilka eventuella sanktioner som kan bli aktuella för den student som trakasserat en annan student eller anställd eller den anställda som trakasserat en student

Högskolan bör dessutom utse minst en, men givetvis gärna flera kontaktpersoner av bägge könen, som en utsatt student kan vända sig till för stöd och rådgivning. Dessa personer bör få utbildning för att kunna verka på ett meningsfullt sätt inom detta viktiga och känsliga problemområde.

Ur Handelshögskolan i Stockholms jämställdhetsplan 2003-2004

I samband med introducerandet av HHS:s åtgärdsprogram mot diskriminering och trakasserier utbildas nyckelpersoner om vad könskränkningar är och hur Handelshögskolan förebygger och hanterar detta.

Kartläggning och målsättning

Enkäter som syftar till att kartlägga förekomsten av sexuella trakasserier kan vara ett bra, om än ett något kostsamt, tillvägagångssätt. Erfarenheter av kartläggning visar emellertid att mörkertalet när det gäller sexuella trakasserier är stort. Antalet studenter som anser att de har varit utsatta för sexuella trakasserier och kränkningar grundade på könstillhörighet är alltid högre än antalet uppmärksammade, utredda och åtgärdade fall av sexuella trakasserier.

Att förebygga sexuella trakasserier handlar därför snarare om att skaffa sig kännedom om klimatet på högskolan och att förbättra det än att kvantitativt försöka kartlägga förekomsten av sexuella trakasserier. Nyckelpersoner i likabehandlingsarbetet på högskolan bör tillsammans diskutera och försöka nå ett samförstånd om vilken kultur och vilka normer som råder inom den akademiska världen. Eftersom sexuella trakasserier förekommer i samhället i övrigt, bör det förebyggande arbetet utgå från förutsättningen att trakasserier förekommer även inom högskolan. Högskoleledningen måste ta ansvar för att detta blir utgångspunkten i det förebyggande arbetet istället för att förekomsten av trakasserier ifrågasätts eller förnekas. Genom att slippa argumentera för och *bevisa* att trakasserier förekommer inom högskolan sparas mycket energi och kraft till de förebyggande åtgärderna.

Åtgärder

För att i samband med det förebyggande arbetet kunna ifrågasätta invanda beteenden och strukturer krävs en stor insats för att höja kunskapsnivån hos de personer som arbetar och studerar vid högskolan. Personalen och studenterna måste få redskap för att se strukturer och andra förhållanden i miljön som inte uppmärksammats tidigare. JämO rekommenderar därför alla högskolor att:

Utbildning

- Genomföra obligatoriska utbildningar för alla personer i ledningsposition om vad sexuella trakasserier är, dess orsaker och hur man bör hantera fall av sexuella trakasserier. Kunskap om trakasserier är avgörande för att personer i ledande ställning ska kunna och våga agera när de får kännedom om att trakasserier förekommer. Även övriga nyckelpersoner inom högskolan (jämställdhetsombud, skyddsombud, studentombud, studentpräster, personal/studenthälsa/kuratorer m.fl.) som ska hantera frågor om sexuella trakasserier, exempelvis genom att ge råd och stöd eller genom att utreda och handlägga ärenden, måste få tillräcklig kunskap om trakasserier och om högskolans rutiner.

Härskartekniker

- Genomföra föreläsningar/utbildningar om Berit Ås härskartekniker ur ett könsmaktsperspektiv (osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påförande av skuld och skam). Ju bättre kunskapen bland både studenter och lärare är, desto lättare blir det att känna igen härskarteknikerna, något som i sin tur gör det lättare att hantera situationer där man utsätts eller ser andra utsättas för dem. Ett ökat medvetande om härskarteknikerna minskar även risken för att någon student eller lärare själv använder dem för att underordna kvinnliga studenter. Kunskapen om härskarteknikerna är nödvändig för att skapa en högskolemiljö som är fri från könsrelaterade trakasserier.

Rutiner för uppföljning

- Upprätta rutiner som säkerställer att samtliga händelser med anknytning till sexuella trakasserier följs upp så att kunskap och erfarenheter som kan användas i det förebyggande arbetet tas till vara. Detta ska givetvis göras med största respekt för den trakasserades personliga integritet. Inte bara de av högskolan utsedda kontaktpersonerna utan även studentkårens/kårens egna kontaktpersoner bör vara involverade i detta arbete.

Attitydförändringsarbete

- Genomföra värderingsövningar på utbildningar, med en tydlig koppling till yrken där det råder en klar kvinno- eller mansdominans, i syfte att ta reda på vilka egenskaper och värderingar studenter (och lärare) förknippar med den framtida yrkesrollen. Om dessa föreställningar är könsstereotypa kan det skapa en studiemiljö där risken för att det underrepresenterade könet utsätts för sexuella trakasserier ökar.

Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier

Högskolan kan med fördel samla de skrivningar som berör sexuella trakasserier i ett *åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier*. Åtgärdsprogrammet och dess innehåll ska göras känt bland anställda och studenter (se tidigare avsnitt om kommunikationsstrategier).

Strategier för utbildningar som får effekt

- Utbildningar som ska leda till attitydförändring och ge deltagarna nya perspektiv skiljer sig från ren kunskapsöverföring. Processen måste få ta tid och det räcker inte med envägsinformation.
- Deltagarna bör uppmuntras att aktivt delta, diskutera, resonera och själva ta ställning till olika ”fall” samt diskutera hur man bör agera och vad olika handlingsalternativ kan få för konsekvenser.
- Det är viktigt att deltagaren genom utbildningen får syn på företeelser och strukturer i sin omgivning, att egna erfarenheter aktualiseras och att det går att relatera till och reflektera över egna upplevelser och värderingar.
- Utvärdering och uppföljning ökar chansen för att deltagarna införlivar den nya kunskapen och de nya perspektiven i det dagliga likabehandlingsarbetet.

Ur Likabehandlingsplan för studenter för Högskolan i Halmstad 2004 – 2005:

Teaterpjäsen ”Oleanna” av David Mamet som handlar om trakasserier på grund av kön skall anordnas för både personal och studenter med tillfälle till efterföljande diskussion. Pjäsen har uppmärksammats och vunnit prestigefyllda priser. Pjäsen utspelar sig i universitetsvärlden. Massmedia skall bjudas in för att uppmärksamma temat.

Ansvar: Prorektor

B. STUDIESOCIAL MILJÖ OCH FYSISK ARBETSMILJÖ

Inom ramen för likabehandlingsarbetet bör högskolan kartlägga vilka åtgärder som krävs för att skapa ett studieklimat som är lämpat för såväl kvinnliga som manliga studenter. Arbetet med den studiesociala miljön och den fysiska arbetsmiljön kan med fördel samordnas med högskolans systematiska arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljölagen.

Ur Likabehandlingsplan för studenter för Högskolan i Halmstad 2004 – 2005:

Både samordnaren för jämställdhet och samordnaren för likabehandling av studenter kommer att bli adjungerade ledamöter i arbetsmiljökommittén på Högskolan. På så sätt kan samordnarna påverka och följa upp att likabehandlingsaspekter beaktas vid Högskolans arbetsmiljöarbete och speciellt vid genomförandet av de årliga arbetsmiljöromderna på de olika avdelningarna.

Ansvar: Prorektor.

Kartläggning och målsättning

Högskolan kan exempelvis ta fram könsuppdelad statistik över studieavbrott. Om kartläggningen visar att studenter av det ena könet är överrepresenterade i studieavbrottsstatistiken bör högskolan ta reda på om åtgärder behövs för att skapa en bra studiemiljö för såväl kvinnliga som manliga studenter.

Ur Mälardalens högskolas rapport Avbrott och studieuppehåll på program under första året vid Mälardalens högskola:

Det är inte helt enkelt att analysera avbrott och studieuppehåll. Den information som hämtas ur studiedokumentationssystemet LADOK måste tolkas med klokhets och försiktighet då sammanhanget ofta är komplext med flera okända bakomliggande faktorer. Trots allt går det att se trender och tendenser som är tillräckligt tydliga för att vidta åtgärder.

Dessutom kan högskolan kartlägga förekomsten av könsstereotypa jargonger, stress samt formella och informella maktstrukturer som kan skapa vantrivsel.

Åtgärder

På kurser, program och linjer med en stark dominans av kvinnor eller män kan högskolan exempelvis initiera eller uppmuntra särskilda nätverk och mentorprogram för studenter av det underrepresenterade könet.

Högskolan bör även genomföra en översyn av lokaler, utrustning och hjälpmedel som används i undervisningen ur ett jämställdhetsperspektiv. Högskolan bör exempelvis säkerställa att det på anslagstavlur inte förekommer budskap som kan uppfattas som kränkande för studenter med en viss könstillhörighet och se till att lokalernas utformning, den tekniska utrustningen och hjälpmedlen är utformade på ett sätt som är anpassat för såväl kvinnliga som manliga studenter.

C. REKRYTERING

De senaste åren har andelen kvinnliga studenter på högskolornas grundutbildningar legat på runt 60 %. Detta kan dock inte i sig ses som en indikation på att en jämn könsfördelning – eller till och med kvinnodominans – råder inom högskolornas grundutbildning. Statistik visar nämligen att de kvinnliga och manliga studenterna ofta återfinns inom olika utbildningar/utbildningsområden.

Så många som 75 % av alla studenter går på utbildningar med en ojämn könsfördelning.

Könstraditionella studieval bidrar till att den könssegregerade arbetsmarknaden bibehålls. Ett steg i riktning att bryta könssegregeringen i högskolan och i arbetslivet är att försöka avliva myten om kvinnligt och manligt ifråga om utbildning och arbete.

Enligt forskaren Hanna Westberg-Wohlgemuth legitimeras könsmärkningen och placeringen av kvinnor och män i olika yrkesfack av idéer och föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt.⁴

Den svenska arbetsmarknaden – ett glashus

2001 lämnade FN:s kommitté för övervakning av arbetet mot diskriminering av kvinnor, CEDAW⁵-kommittén, en rapport innehållande kommentarer och rekommendationer beträffande Sveriges jämställdhetsarbete. Av rapporten framgår att kommit-

⁴ Hanna Westberg-Wohlgemuth. Kvinnor märks. Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess. Stockholms universitet (1996).

⁵ Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women.

tén är angelägen om att Sverige arbetar vidare med att bryta könssegregeringen på arbetsmarkanden liksom i utbildningen.

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Statistik från SCB visar att endast tre av de 30 största yrkena 2003 hade en jämn könsfördelning (dvs. 40-60 procent av bägge könen). Dessa tre yrken var revisorer m.fl., gymnasielärare i allmänna ämnen och kockar och kokerskor.⁶

Den svenska arbetsmarkanden följer det som genusforskaren Yvonne Hirdman kallat *genussystemets logik*. Förenklat kan man säga att genussystemets logik fungerar enligt följande två principer:

1. Isärhållningsprincipen

Kvinnor och män skildras som motsatser som tillsammans utgör en helhet. Kvinnor och män anses tänka, tycka och tala olika. Kvinnor och män tillskrivs olika anlag, ambitioner och intressen. Kvinnor antas tycka om att hålla på med det som män inte tycker om och vice versa. Det finns med andra ord ett *kvinnor är från Venus och män från Mars*-tänkande som medför att det upplevs naturligt att kvinnor och män också återfinns inom olika utbildningar och yrken.

2. Den manliga normens primat

Vilka effekter får då den samhälleliga isärhållningen av kvinnor och män? Kan inte kvinnor och män få vara olika på lika villkor? Möjligtvis, men erfarenheterna visar ändå med all önskvärd tydlighet att när en dikotomi skapats uppstår allt som oftast även en hierarki. Detta innebär att de yrken och sfärer där mestadels män är verksamma får en högre kulturell och ekonomisk status än de yrken och sfärer där kvinnor befinner sig.

I klartext: så länge kvinnor och män finns inom olika utbildningar och yrken (*isärhållningsprincipen*) och så länge de mansdominerade utbildningarna och yrkena har en högre status än de könsblandade eller kvinnodominerade (*den manliga normens primat*) kan jämställdhet i arbetslivet inte uppnås.

En jämn könsfördelning mellan kvinnor och män inom alla utbildningar och yrken i samhället är givetvis ingen garanti för att reell jämställdhet har uppnåtts, men insikten om *genussystemets logik* gör att strävandena efter kvantitativ jämställdhet får existensberättigande.

⁶ ”På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004”, SCB.

Högskolorna kan naturligtvis inte ensamma förväntas förändra den könssegregerade arbetsmarknaden men samtidigt är det avgörande att högskolorna tar sin del av ansvaret. En vanlig förklaring är att det är den tidiga könsbundna socialiseringen av flickor respektive pojkar som leder till könstraditionella yrkes- och utbildningsval (den s.k. socialisationsteorin) och att man från högskolans sida har små eller inga möjligheter att få presumtiva studenter att bryta inlärd och könsspecifika tänkesätt. Med tanke på högskolornas målsättningar att upprätthålla och vidareutveckla demokratiska och humanistiska värderingar och värdegrunder i samhället bör de dock inte underskatta sin egen betydelse och förmåga att på sikt åstadkomma samhällsförändringar.

Kartläggning och målsättning

Högskolan bör inom ramen för sitt likabehandlingsarbete årligen kartlägga könsfördelningen på samtliga utbildningar och utbildningsnivåer. I de fall då en jämn könsfördelning inte råder bör högskolan vidta åtgärder för att öka andelen studenter av det underrepresenterade könet.

Åtgärder

Exempel på lämpliga åtgärder kan vara att:

- Göra en översyn av rekryteringsmaterialet. Presenteras utbildningen och dess innehåll på ett könsneutralt sätt?
- I rekryterings- och informationsmaterial särskilt uppmana personer av det underrepresenterade könet att söka till utbildningen
- Använda riktad annonsering
- Utse studentambassadörer som i samband med informationstillfällen (exempelvis besök på gymnasieskolor) särskilt försöker att få det underrepresenterade könet intresserade av att söka till en viss utbildning
- Särskilt uppmuntra studenter av underrepresenterat kön till vidareutbildning/karriär inom akademien
- Använda den så kallade *fria kvoten/10 % s-regeln* för att skapa en jämnare könsfördelning bland studenterna
- Låta könstillhörighet vara utslagsgivande vid lika meriter
- Tillämpa positiv särbehandling vid likvärdiga meriter, skillnaden i meriter får dock inte vara för stor (*se JämOs diarienummer 848/2000, aktbilaga 1*).

Ur Högskolan på Gotlands likabehandlingsplan 2004

Högskolan skall vid studentrekrytering aktivt verka för att minska könsbundna val av utbildning och yrke, exempelvis vid mässor och utformning av informationsmaterial.

Ansvarig: informationsansvarige och studievägledaren.

Åtgärds: Löpande.

Ur Handelshögskolan i Stockholms jämsällhdetsplan 2003-2004:

Rekryteringsmål för studenter

Målet är att öka det underrepresenterade könet i både grund- och forskarutbildningen för att i förlängningen uppnå intervallet 40-60 procent.

Åtgärder

- Riktlinjer för hur Handelshögskolan skall attrahera fler sökande av underrepresenterat kön till grundutbildningen skall dras upp. I arbetet skall representanter från information och jämsällhdet ingå.
- På vilket sätt HHS kan beakta jämsällhdetsaspekten vid antagning av studenter, då sökande har likvärdiga meriter, skall utredas. Syftet är att förbättra representationen av studenter från det underrepresenterade könet.

Genomförare: Rekryteringsgruppen

Inom ramen för det lokala jämsällhdetsarbetet skall rekryteringsåtgärder utformas så att studenter av underrepresenterat kön uppmuntras att söka till utbildningarna på den egna sektionen/institutionen/motsvarande.

Genomförare: Prefekt, sektionschef eller motsvarande (i samråd med ev. jämsällhdetsrepresentant).

D. ANTAGNING

Frågor om antagning till såväl grundutbildning som forskarutbildning bör tas upp inom ramen för en högskolas aktiva likabehandlingsarbete.

Målsättningarna och även åtgärderna bör syfta till att utesluta att någon sökande diskrimineras i samband med antagningsförfarandet. Även möjligheterna till att med olika antagningsmetoder skapa en jämnare könsfördelning bland studenterna bör tas till vara.

Det är viktigt att högskolan utgår från könsmaktsperspektivet i sina ställningstaganden till särskilda insatser för att öka andelen studenter av underrepresenterat kön på en utbildning. JämOs erfarenhet är att arbetsgivare och högskolor är mer benägna att tillämpa positiv särbehandling för att få in män i kvinnodominerade yrken och på kvinnodominerade utbildningar än tvärtom.

Bakgrund

Inom högskolan finns samma tendens som i arbetslivet. Ju högre upp i hierarkin, desto färre kvinnor.

Högskolans glastak

Andelen kvinnor på olika nivåer inom högskolan

Professorer:	14 %
Lektorer:	32 %
Forskarassistenter:	38 %
Doktorander	46 %
Grundutbildningsstudenter	61 %

Källa: "På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004", SCB.

En vanligt förekommande åsikt är att problemet med den låga kvinnorepresentationen på de högsta nivåerna i den akademiska hierarkin kommer att lösa sig automatiskt då mer än hälften av grundutbildningsstudenterna och nästan hälften av de nyintagna doktoranderna är kvinnor. Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) menar att detta inte räcker. SFS påpekar att *[a]ndelen kvinnor som läser på högskolan har varit hög sedan 70-talet. Den tidens studenter är på toppen av sin karriär idag. Ser vi den höga andelen kvinnliga studenter återspeglas i dagens hierarkier? Knappast!*⁷

⁷ "Sanningen om högskolan" ett informationsmaterial om jämställdhet från Sveriges Förenade Studentkårer

Kartläggning och målsättning

Högskolan bör kartlägga och analysera troliga orsaker till att en lägre andel kvinnor än män väljer eller ges möjligheten att bedriva forskarutbildning/doktorandstudier. Kan detta bero på de urvalskriterier och den praxis som tillämpas i samband med antagningen till forskarutbildningen? Eller kan det bero på att kvinnliga studenters studieresultat inte uppmärksammas och premieras i lika hög utsträckning som manliga studenters? Finns det outtalade strukturer som gör att kvinnor inte kan göra karriär inom akademien på lika villkor som män?

Meriter och skicklighet är inte något som bärs synligt, kunskap och kompetens måste uppfattas och erkännas för att räknas. Om lärare, handledare och kollegor inte tar sig tid att lyssna på vad man har att säga och att läsa det man har skrivit kommer de inte att märka att det är bra.

Ur *"Sanningen om högskolan"* ett informationsmaterial om jämställdhet från Sveriges Förenade Studentkårer

För att säkerställa att ingen sökande utsätts för könsdiskriminering i samband med antagningen och för att främja en jämnare könsfördelning bland studenterna på alla utbildningsnivåer bör högskolan:

- Göra en översyn av de speciella behörighetskrav som ställs för att bli antagen till vissa utbildningar. Utesluter dessa behörighetskrav fler sökande av det ena könet? Och är de i så fall sakligt motiverade? Och absolut nödvändiga?
- Kartlägga och analysera om studenter av det underrepresenterade könet antagits genom ett visst urvalskriterium. Har de kvinnliga studenterna på en mansdominerad utbildning exempelvis i markant större utsträckning antagits på betyg jämfört med högskoleprovet, bör kvoten studenter som antas till utbildningen på betyg kanske utökas.
- Säkerställa att metoderna som används vid meritvärdering, när meriterna inte är direkt jämförbara, inte är vare sig direkt eller indirekt könsdiskriminerande.

Ur Mitthögskolans handlingsprogram för lika villkor 2003-2006:

För att säkerställa att det inte finns kriterier som kan vara direkt eller indirekt könsdiskriminerande genomförs en genomgång och analys utifrån ett jämställdhetsperspektiv av särskilda behörighetskrav. Hur tillgodoses jämställdhetsaspekten vid lika betyg i förhållande till underrepresentation? Hur används kvoter? Förtydligande kan behövas avseende gällande kriterier och hur de används vid antagning av sökande till högskolan samt för studenter som redan är studerande.

Ansvariga: utbildnings- och forskningsbyrån

Åtgärder

I syfte att främja en jämnare könsfördelning bland studenter på utbildningar där en ojämn könsfördelning råder bör högskolan:

- Se över möjligheten att använda den så kallade fria kvoten/10 %-regeln i syfte att skapa en jämnare könsfördelning på utbildningar med en klar övervikt av det ena könet.
- Se över könsfördelningen i antagningsnämnder.
- Kartlägga och analysera jämställdhetskompetens och attityder hos sakkunniga.
- Utbilda personal som genomför prov- och intervjubaserad antagning om likabehandlingslagens intentioner och högskolans jämställdhet småsättningar, för att förhindra att förutfattade meningar om kön och könstillhörighet påverkar antagningsbeslut.
- Vara behjälplig med att starta nätverk och mentorprogram för kvinnliga studenter som vill göra karriär inom akademien.
- Ta ställning till om underrepresenterat kön ska ha förtur vid lika meriter och om positiv särbehandling vid likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga meriter ska tillämpas.

*Ur Likabehandlingsplan för studenter
för Högskolan i Halmstad 2004-2005:*

Tillträde till högskoleutbildning

- Det ska göras en översyn av högskolans behörighetsregler och antagningsordning för att säkerställa att inte sökande indirekt eller direkt diskrimineras i samband med antagningen. Särskild uppmärksamhet ska i översynen riktas på handläggningen av dispenser, tillgodoräknande av utbildning, anstånd med studiestarten och fortsatta studier efter studieuppehåll.
- Nyckelpersoner som arbetar med antagning av studenter baserad på reell kompetens skall få utbildning om innehåll av likabehandlingslagen.
- Om så erfordras kommer bestämmelserna i Högskolans lokala antagningsordning att revideras beroende av resultatet av översynen.

Ansvar: Förvaltningschefen

*Ur Mitthögskolans handlingsprogram
för lika villkor 2003-2006:*

Jämställdhetsaspekten ska vara utslagsgivande när sökande är jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga ifråga om skicklighet och förtjänst.

Ansvariga: rektor, prefekter och övriga chefer samt anställningsråden

E. INTRODUKTIONEN

Introduktionen till högskolestudierna är ett viktigt och också normerande moment för trivsel och framgång i högskolestudierna. Här överförs och återskapas normer och värderingar om hur man som student förväntas bete sig under studietiden. Introduktionen är därför ett strategiskt utmärkt tillfälle att informera om likabehandlingslagen och det aktiva och planmässiga likabehandlingsarbetet på högskolan.

Kartläggning och målsättning

Högskolan bör i samråd med studentkåreerna granska och analysera de olika momenten i introduktionen ur ett könsperspektiv. Detta gäller även introduktionsaktiviteter som inte huvudsakligen anordnas av högskolan utan av studentkåren. Med tanke på kårobligatoriet, det faktum att informationsmaterial om insparkefester ofta skickas till studenterna i samband med praktisk information från högskolan och att högskolan ibland delfinansierar studentkårens introduktionsaktiviteter framstår dessa ofta som en mer eller mindre integrerad del av högskolestudierna. Högskolan bör därför ta reda på om introduktionen innehåller inslag som kan uppfattas som kränkande och om så kallade *nollningar* som bygger på maktspel, över- och underordning och/eller förlöjliganden genomförs.

Åtgärder

Om det finns kränkande och trakasserande inslag i samband med introduktionen krävs en diskussion om vilka förändringar som behövs.

Diskussionen bör föras hos studenterna och de *maddrar* och *faddrar* som ansvarar, planerar och arbetar praktiskt med exempelvis nollningen. Förändringen av kränkande inslag kan inte göras på egen hand av en särskild mångfalds- eller jämställdhetshandläggare. Dessa experter kan hjälpa till att väcka frågan och skapa insikt och kunskap hos dem som det berör, men själva förändringen kan enbart de ansvariga personerna stå för.

*Ur Handelshögskolan i Stockholms
likabehandlingsplan 2004-2005:*

Introduktionsveckan

Under introduktionsveckan finns möjlighet att nå ut till alla nya studenter och ge tydliga positiva signaler om vilken studie- och arbetsmiljö som eftersträvas vid HHS. Student Services ansvarar tillsammans med kårstyrelsen för att sammankalla alla delansvariga

(Stormamma och storpappa, småttingföräldrar, rebusjaktansvariga, jämställdhetssamordnare, föreläsningsansvariga m.fl.) inför introduktionsveckan för gemensam planering. Vid dessa möten skall mångfaldsperspektivet genomsyra all planering för att garantera att introduktionsveckan blir en trevlig erfarenhet och som lockar till ökat intresse för HHS som lärosäte. Dokumentation och riktlinjer för varje delmoment bör finnas tillgängliga inom kårens regi inför kommande års planering.

Ansvarig: Student Services tillsammans med kårstyrelsen

F. UNDERLÄTTA FÖRENADET AV STUDIER OCH FÖRÄLDRASKAP

Ett av regeringens mål för jämställdhetsarbetet är *ett delat ansvar för hem och barn*. Statistik från 2003 visar dock att 83 % av föräldrapenningen tas ut av kvinnor samt att det i 64 % av fallen är kvinnor som använder den tillfälliga föräldrapenningen vid vård av sjukt barn.⁸

Enligt Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) har en femtedel av Sveriges 350 000 studenter barn.

Detta innebär att det finns en tydlig könsaspekt när det gäller studier och föräldraskap. Om högskolan inte underlättar för studenter att förena studier och föräldraskap kommer detta främst att drabba kvinnliga studenter.

Kartläggning, mål och åtgärder

I samband med schemalaggningsen bör hänsyn tas till studenter som förenar studier med föräldraansvar. Ett bra sätt att fånga upp de behov som finns bland studenter som har barn kan vara att ta upp frågan i kursutvärderingar.

Föreläsningar, laborationer, seminarier, examens- och tentamenstillfällen bör i möjligaste mån hållas på vardagar mellan 9 och 16.

Det är inte alla studenter som har möjlighet att förlägga sin självständiga studietid till kvällar och helger. Detta bör beaktas när tidsfrister sätts för inlämning av hemuppgifter och hemtentor, inläsning av kurslitteratur osv. Studieveckorna, självständig studietid inkluderat, bör inte överstiga 40 timmar per vecka. För att uppnå detta

⁸ ”På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004”, SCB..

mål kan det vara en bra idé att göra en uppskattning av hur lång tid det brukar ta att besvara en hemtentamen, läsa kurslitteratur osv. och sätta tidsfristen utifrån en tumregel om en *8-timmars studiedag*.

Mindre schemaändringar kan inte alltid undvikas men de bör aviseras med så god framförhållning som möjligt, och gärna i samråd med de studenter som förenar studier med föräldransvar.

Ur Mitthögskolans övergripande handlingsprogram för lika villkor 2003-2006

Mitthögskolan ska underlätta för studenter med föräldransvar genom att planera och meddela schemaläggning minst 10 veckor i förväg. När det förekommer obligatoriska moment t ex laborationer, gruppövningar och examinationer på kvällstid och helger ska det finnas alternativ på dagtid. Undantag för enstaka kurser eller moment kan ges av prefekt/institutionsledning men föräldrar som studerar på program ska inte hindras att fullfölja utbildningen. Kurser som explicit går som kvälls- och/eller helgkurser omfattas inte av ovanstående regel. Tentor ska i möjligaste mån läggas på vardagar. Genomförs successivt under 2004.

Ansvarig: kursansvariga lärare och schemaläggning

Högskolan bör även förbereda alternativa examinerings- och tentamensformer som kan bli aktuella för studenter som varit frånvarande på grund av vård av sjukt barn. Utgångspunkten bör vara att vård av sjukt barn är ett giltigt skäl för frånvaro, även från obligatoriska undervisningsmoment. De rutiner för alternativa examinerings- och tentamensformer som tillämpas bör därför enbart användas i syfte att visa att studenten tillgodogjort sig den nödvändiga kunskapen, och inte fungera som straffuppgifter som innebär en osaklig extra arbetsbörda för studenten.

Frågor som berör platsgaranti och studieuppehåll vid graviditet och föräldraledighet bör också tas upp inom ramen för det aktiva likabehandlingsarbetet. Exempelvis bör det finnas tydliga rutiner för att underlätta återinträdet till studierna efter föräldraledighet.

Högskolan kan också kartlägga möjligheten och intresset att studera 50 % eller 75 % samt se över reglerna om platsgaranti och i fall det behövs förlänga garantin.

Ur Högskolan på Gotlands likabehandlingsplan 2004:

Mål: Personal och studenter som önskar kombinera förvärvsarbete/studier och föräldraskap skall i största möjliga mån ges den möjligheten.

Åtgärd: Underlätta för studenter som är föräldrar att bedriva studier med t.ex. individuella studieplaner och möjlighet att studera hemifrån på distans.

Ansvariga: kursansvariga.

Åtgärdas: Löpande.

G. BETYG OCH EXAMINATION

Högskolan bör inom ramen för sitt aktiva likabehandlingsarbete vidta åtgärder för att säkerställa att studentens konstllhörighet inte påverkar bedömning och betygssättning.

Kartläggning och målsättning

Högskolan kan kartlägga och analysera studieresultaten på olika linjer, utbildningar och program ur ett könsperspektiv. Om högskolan kan konstatera att det finns skillnader mellan kvinnliga och manliga studenters studieresultat behövs åtgärder för att skillnaden inte beror på könsdiskriminerande betygssättning och dels utjämna skillnaden genom andra insatser.

Ur Likabehandlingsplan för studenter för Högskolan i Halmstad 2004-2005:

Genom att göra en uppföljning av studenters studieresultat kan vi analysera om det finns faktorer som indirekt diskriminerar män eller kvinnor. Vi kommer att välja ut några kurser/program på de olika sektionerna på Högskolan. När vi väljer ut utbildningarna kommer vi bl a att titta på hur könsfördelningen ser ut och då ex välja utbildningar med ojämn könsfördelning. Hur vi väljer utbildningarna måste dock föregås av en diskussion. Om så behövs kommer vi utifrån resultatet av uppföljningen att föreslå lämpliga förändringar.

Ansvar: Prorektor

Åtgärder

Exempel på åtgärder som kan vidtas:

- Om det finns mallar eller andra gängse verktyg för betygssättning bör högskolan granska om de kan vara direkt eller indirekt könsdiskriminerande.
- Införa eller pröva kodade/anonymiserade tentamenssvar.
- Upprätta rutiner för dokumentation av muntliga tentamina.
- Genomföra genuspedagogisk utbildning av examinatoreer och handledare.
- Etablera samarbeten mellan vissa institutioner om att utbyta examinationsuppgifter med varandra för att på så sätt få en *second opinion* i betygssättningen. Det kan minska risken för könsdiskriminerande betygssättning men även fungera som utökning av studenternas rättssäkerhet i allmänhet.
- Sprida information till studenterna om vart de kan vända sig om de anser att de i samband med betygssättning och examination har behandlats sämre p.g.a. könstillhörighet samt ta upp frågan i kursutvärderingar.

H. ARBETSPLATSFÖRLAGD PRAKTIK/UTBILDNING

Högskolans ansvar att förebygga att någon student utsätts för trakasserier omfattar även sådan arbetsplatsförlagd praktik/undervisning som ingår i utbildningen.

Praktikplatsen bör därför informeras om likabehandlingslagen i allmänhet och högskolans likabehandlingsplan i synnerhet. I de fall då avlönad praktiktjänstgöring ingår i utbildningen bör högskolan även påminna kontaktpersonen på praktikplatsen om praktikplatsens ansvar enligt jämställdhetslagen.

Det är viktigt att en student som genomför arbetsplatsförlagd praktik/undervisning är medveten om vart hon eller han kan vända sig om problem uppstår på praktikplatsen. Det bör även framgå hur högskolan avser att hantera, utreda och åtgärda eventuella fall av trakasserier eller diskriminering samt vem som är ansvarig för att rutinerna efterlevs.

Det bör dessutom framgå av likabehandlingsplanen vilka rutiner högskolan tillämpar för att se till att information om högskolans skyldigheter vid eller i samband med praktik/undervisning når såväl student som praktikplats.⁹

*Ur Likabehandlingsplan för studenter
för Högskolan i Halmstad 2004-2005:*

Mål: Att alla organisationer som ska ta emot studenter från Högskolan i Halmstad på praktik eller någon form av arbetslivskontakt får kännedom om lagen om likabehandling av studenter och Högskolans plan för likabehandling för att förhindra förekomsten av diskriminering under praktik på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, eller sexuell läggning.

Åtgärd: Den organisation som tar emot studenter för praktik ska ta del av Högskolans åtgärds- och beredskapsplan mot trakasserier och planen för likabehandling av studenter tillsammans med en genomgång av innebörden av dessa. Det gäller både för praktikplatser inom och utanför Sverige. Studenter skall också informeras om deras rättigheter under praktiken. Högskolans sektioner och enheten för lärarutbildningen skall ta fram rutiner för detta.

Ansvar: Sektionschefer och chefen för enheten för lärarutbildningen

⁹ Högskolan bör utarbeta liknande rutiner för studenter som inom ramen för sina studier vid högskolan genomför utbytesstudier.

I. UNDERVISNING

Av regeringens proposition 2001/02:27 som ligger till grund för likabehandlingslagen framgår att undervisningens innehåll inte omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Det är dock JämOs erfarenhet att just undervisningens innehåll är den första punkten som högskolorna brukar behandla i när det planmässiga likabehandlingsarbetet ska påbörjas. Trots lagens begränsningar uppmuntrar JämO därför alla högskolor att:

- Införliva ett genusperspektiv i utbildningarnas innehåll.
- Använda köns- och genusmedveten pedagogik.
- Sträva efter en jämn könsfördelning bland de författare som ingår i den obligatoriska kurslitteraturen.
- Anstränga sig för att främja en jämn könsfördelning bland föreläsare och handledare.
- Se till att lärare och handledare med genuskompetens finns att tillgå för studenter som vill skriva uppsatser och examensarbeten med genusperspektiv.
- Ta upp jämställdhetsperspektivet i kursutvärderingarna. Av utvärderingarna bör det gå att utläsa om undervisningens innehåll eller utformning kan förbättras ur jämställdhetsperspektiv.
- Aktivt uppmuntra studenter och lärare att ta upp jämställdhets- och genusperspektiv i undervisning, uppsatser mm.

*Ur Linköpings universitets handlingsprogram
för jämställdhet 2004-2005:*

Jämställdhet och genusperspektiv i grundutbildningen: kompetenspool

LiU ska utse fyra erfarna och i aktuella frågor meriterade lärare från respektive fakultet och nämnden för utbildningsvetenskap. De ska till 25 % av sin anställning vara en särskild resurs i arbetet med att integrera genusperspektiv i grundutbildningen.

Ansvarig: Respektive fakultet och nämnden för utbildningsvetenskap

Forumpriset

Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning delar en gång om året ut ett forumpris till en lärare som på ett bra sätt har integrerat

genusperspektivet i undervisningen. Alla anställda och studenter vid LiU kan nominera kandidater.

Ansvarig: Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning

Jämställdhetspris till student

För att uppmuntra studenter i deras jämställdhetsarbete ska LiU årligen dela ut ett jämställdhetspris till den student eller den grupp av studenter som gjort förtjänstfulla insatser för att främja jämställdhet vid LiU. Priset består av ett resestipendium i storleksordningen 5 000 kr.

Ansvarig: Rektor

JämO rekommenderar även högskolorna att göra en översyn av utbildningarnas uppläggning och innehåll för att förhindra och förebygga att inslag som kan upplevas som könskränkande förekommer i undervisningen.

Nyttiga frågor som kan ställas i samband med översynen av undervisningens uppläggning och innehåll kan vara:

- Är det möjligt att en del av kurslitteraturen kan uppfattas som kränkande? Finns det i så fall annan litteratur på området, alternativt hur kan man föra en kritisk och konstruktiv diskussion kring den aktuella litteraturen?
- Vilken typ av exempel används vid föreläsningarna och seminarierna? Kan man variera exemplen så att de inte förmedlar en könsstereotyp och normgivande bild av kvinnor och män?

Ur Mitthögskolans handlingsprogram för lika villkor 2003-2006:

Genomgång av kurslitteratur och övrigt kursmaterial för att undanröja kränkande och diskriminerande inslag utifrån ett könsperspektiv samt se till att författare av bägge könen finns representerade i kurslitteraturen, samt skola studenterna till ett kritiskt tänkande. Minst en kurs per år och ämne gås igenom med start 2004. Därefter bedöms nytillkomna läromedel löpande.

Ansvariga: studierektor, grundutbildningsansvariga, programansvariga och övriga utbildningsansvariga

Bilaga I

Likabehandlingslagen

I DESS LYDELSE DEN 1 JULI 2003

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Utfärdad: 2001-12-20 Ändring införd: t.o.m. SFS 2003:311, 1 juli 2003

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, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Lag (2003:311).

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 eller nationella eller etniska ursprung,

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 födel- sen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Lag (2003:311).

AKTIVA ÅTGÄRDER

Målinriktat arbete

3 § En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet,

religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§. Lag (2003:311).

Att förebygga och förhindra trakasserier

4 § En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studen- ter eller sökande utsätts för trakasserier. Med trakasserier avses i denna lag ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskole- studierna, om uppträdandet har samband med

- etnisk tillhörighet (etniska trakasserier),
- religion eller annan trosuppfattning (trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning),
- sexuell läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning),
- funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder),

eller

- könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier). Lag (2003:311).

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 könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell 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. Lag (2003:311).

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 sämre än högskolan behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

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.

Lag (2003:311).

Indirekt diskriminering

8 § En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, eller sexuell läggning eller visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet. Lag (2003:311).

Trakasserier

8 a § En högskola får inte diskriminera en student eller en sökande genom att trakassera honom eller henne. Lag (2003:311).

Instruktioner att diskriminera

8 b § En högskola får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare hos högskolan om diskriminering av en student eller en sökande enligt 7-8 a §§. Lag (2003:311).

När förbuden gäller

9 § Förbuden mot diskriminering i 7-8 b §§ 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. Lag (2003:311).

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.

UPPGIFTER OM MERITER

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 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, 8, 8 a eller 8 b § 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. Lag (2003:311).

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 §.

RÄTTEGÅNGEN

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 skäligen anledning att få tvisten prövad.

Bevisbörda

17 a § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det högskolan som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit. Lag (2003:311).

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.

Bilaga 2

ATT UTREDA OCH ÅTGÄRDA

sexuella trakasserier

INOM HÖGSKOLAN (6 §)

Likabehandlingslagen föreskriver att en högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier ska genomföra en utredning och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier (4 och 6 §§). En högskola som inte följer dessa bestämmelser riskerar att bli skadeståndsskyldig (13 §).

När har en högskola fått kännedom om trakasserier?

Det krävs inte någon anmälan från studenten som anser sig ha blivit trakasserad. Det räcker med att andra studenter, anställda eller studentkåren gör högskolan uppmärksam på vad som inträffat för att högskolan måste agera.

Om ett allmänt rykte florerar om att trakasserier förekommer måste högskolan diskutera hur det går att angripa problemet mot bakgrund av syftet med likabehandlingslagen, dvs. att främja likabehandling och förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

Vad utredningsskyldigheten innebär

- Ta uppgifterna på allvar.
- Ta utan dröjsmål reda på vad som hänt.
- Tala om för den som blivit utsatt vilka handlingsalternativ som finns.
- Lyssna på anmälarens önskemål beträffande ärendets hantering och åtgärder.
- Gör klart att högskolan inte accepterar trakasserier.
- Agera aktivt, snabbt och med diskretion.
- Genomför en saklig och objektiv utredning.
- Uppmärksamma behovet av stöd- och hjälpinsatser.

- Håll de inblandade informerade om ärendets gång och de ställningstaganden högskolan gör (även i de fall då högskolan kommer fram till att ingen åtgärd behöver vidtas).
- Gör en uppföljning efter utredning.

För en mer detaljerad redovisning av vad utredningsskyldigheten innebär se även prop. 2001/02:27 sid. 88.

Om flera orsaker ligger bakom trakasserierna och könstillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är en av dem, är det tillräckligt för att högskolan måste agera.

Vad gör högskolan om den fått kännedom om trakasserier

När högskolan får kännedom om att en student blivit utsatt för trakasserier är det viktigt att lyssna på personen och tala om vilka handlingsalternativ som finns. Ofta kan den utsatta känna sig osäker och förvirrad, känna skuld och skam, vara rädd för repressalier eller till och med vilja skydda förövaren, som dessutom kan vara någon den utsatta står i beroendeställning till. Det kan också vara svårt att se sig själv som ett offer för trakasserier, hon eller han vill inte ta risken att bli syndabock eller den som anklagas för att ha förstört stämningen på utbildningen. En student i denna situation kan alltså av flera anledningar vara i stort behov av råd och samtalsstöd.¹⁰

Det är viktigt att högskolan informerar den utsatta/utsatte om vilka rättigheter hon eller han har samt om de rutiner och den kunskap högskolan har att hantera fall av trakasserier. Högskolan bör göra klart för personen att det första steget i en eventuell utredning blir att en ansvarig har ett samtal med den som påstås ha utfört trakasserierna.

Om den utsatta/e inte vill göra en anmälan eller vill återkalla sin anmälan

Om den som blivit utsatt inte vill göra en anmälan, exempelvis av rädsla för att det informella samtalet ska leda till repressalier från förövarens sida, bör utredningen upphöra så snart personen meddelar att anmälan tas tillbaka. Samma sak gäller om anmälaren vill ta tillbaks sin anmälan under utredningsprocessen.

För att anses leva upp till utredningsskyldigheten bör högskolan dock försöka förmå studenten att berätta vad som har inträffat och informera om vilka rättigheter och vilket skydd hon eller han har enligt likabehandlingslagen.

¹⁰ Jämställdhetsarbete – Teorier om praktiker, Eva Mark, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet, s. 36.

Oron för osanna anmälningar om sexuella trakasserier i arbetslivet har hittills visat sig vara ogrundad. Däremot är tystnaden hos dem som utsätts för trakasserier ett stort problem.¹¹ Att inte respektera den utsattas önskemål om att dra tillbaka sin anmälan, för att anmälaren finner att utredningen är allt för psykiskt påfrestande och istället för upprättelse kan leda till mobbning eller annan utstötning på arbetsplatsen/i studierna, är dock att utsätta den utsatta personen för ytterligare en kränkning.

Att en utredning läggs ned på den utsattas begäran betyder inte att högskolan kan lägga ner arbetet mot sexuella trakasserier. Högskolan måste i dessa fall ändå ta ställning till hur fortsatta sexuella trakasserier ska förhindras inom ramen för det förebyggande arbetet och genomföra informella stöd- och uppföljningsamtal med den utsatta.

Åtgärder och disciplinärt förfarande

Om högskolan i sin utredning kommit fram till att sexuella trakasserier har förekommit ska den vidta de åtgärder som behövs för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. Högskolan bör genom tillsägelser och uppmaningar försöka förmå den som trakasserar att sluta med sitt handlande. Högskolan bör i de fall då de uppgivna sexuella trakasserier kan bedömas som brott informera den utsatta studenten om möjligheten att göra en polisanmälan.

En arbetstagare eller en student som utsätter en student för sexuella trakasserier kan även bli föremål för disciplinära åtgärder.

Disciplinära åtgärder som enligt 10 kap. i högskoleförordningen kan bli aktuella att vidta mot en student kan vara:

- varning
- avstängning

Disciplinära åtgärder som enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) och Lagen om offentlig anställning (LOA) kan bli aktuella att vidta mot en anställd kan vara:

- varning
- löneavdrag
- omplacering
- uppsägning
- avskedande

¹¹ Jämställdhetsarbete – Teorier om praktiker, Eva Mark, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet, s. 35.

Likabehandlingsplanen

OM HÖGSKOLANS ARBETE MED ATT FRÄMJA LIKA RÄTTIGHETER OAVSETT KÖN

Sedan den 1 mars 2002 har Sveriges 350 000 studenter fått ett skydd mot diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Enligt likabehandlingslagen (Lag 2001:1286) ska högskolor och universitet även bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenternas lika rättigheter. Bland annat ska de högskolor som omfattas av lagen varje år upprätta en plan för detta främjandearbete.

Högskolan ska även förebygga och förhindra att studenter eller sökande till lärosätena utsätts för trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna. I förekommande fall är högskolorna skyldiga att utreda påtalade trakasserier och sätta stopp för dem.

Diskrimineringsombudsmännen övervakar att högskolorna följer likabehandlingslagen inom respektive område.

Rådgivningsmaterialet **LIKABEHANDLINGSPANEN** är tänkt som ett stöd till högskolornas arbete för att motverka diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten för studenterna. Materialet är framtaget av JämO.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) är en statlig myndighet som verkar för att alla människor ska ha lika villkor oavsett kön i arbetslivet, inom högskolan och vid handel med varor, tjänster eller bostäder. JämOs verksamhet och lagstiftning har sin utgångspunkt i alla människors lika värde och rättigheter.

JämO · Box 3397
100 29 Stockholm
08-440 10 60
info@jamombud.se
www.jamombud.se