



LIKABEHANDLINGSPÅN

för vuxenutbildning, svenska för
invandrare och vuxenutbildning för
utvecklingsstörda

- Vision, uppdrag och kärnvärden
- Åtgärder för att förebygga diskriminering
- Åtgärder när diskriminering upptäcks
- Bilagor

Eslövs Kommun
Gymnasie- och Vuxenutbildning

Fastställd 2007-10-08

1. VUXENUTBILDNINGENS VISION, UPPDRAG OCH KÄRNVÄRDEN

1.1 Visionen

Inom den kommunala vuxenutbildningen, svenska för invandrare och vuxenutbildning för utvecklingsstörda (särvox) i Eslövs kommun förekommer inte diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller repressalier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

1.2 Utarbetande och fastställande av Likabehandlingsplan för den kommunala vuxenutbildningen m.m. i Eslövs kommun

Vuxenutbildningen i Eslöv har med anledning av kraven i lagen mot diskriminering utarbetat en likabehandlingsplan för den kommunala vuxenutbildningen, svenska för invandrare och vuxenutbildning för utvecklingsstörda. Studerande och personal har gett synpunkter. Likabehandlingsplanen för vuxenutbildningen skall fastställas av förvaltningschefen för Gymnasie- och Vuxenutbildning på delegation av Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (se Bilaga 1). Uppföljning, utvärdering och revidering av likabehandlingsplanen kommer att genomföras första gången vårterminen 2008.

1.3 Lagen om förbud mot diskriminering (SOU 2006:67)

En lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever antogs av riksdagen i februari 2006 och gäller fr.o.m. den 1 april samma år (SOU 2006:67). Lagen har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Den har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Lagen skall tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen. Huvudmannen, eller den huvudmannen bestämmer, skall se till att det finns en *likabehandlingsplan* för varje enskild verksamhet. I planen skall planerade åtgärder för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling redovisas. Den skall årligen följas upp och ses över. Utfallet av uppföljningen och utvärderingen skall redovisas i den årliga kvalitetsredovisningen (se Bilaga 2).

1.4 Vuxenutbildningens uppdrag

Verksamheten i vuxenutbildningen skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom vuxenutbildningen skall främja aktning för varje människas egenvärde och särskilt verka för att främja jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling (Skollagen 1 kap 2 §). Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan skall gestalta och förmedla. Vuxenutbildningen skall sträva mot att varje studerande respekterar andra människors egenvärde och integritet. Vuxenutbildningen skall inte heller acceptera att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling. Alla som arbetar inom vuxenutbildningen skall aktivt motverka trakasserier och förtryck av

individer och grupper. Rektor skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studerande inom vuxenutbildningen utsätts för diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier. Läraren skall uppmärksamma och i samråd med övrig personal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling, visa respekt för enskilda studerande och i det vardagliga arbetet ha ett demokratiskt förhållningssätt (Läroplan för de frivilliga skolformerna, Lpf 94).

1.5 Kärnvärden

Miljön inom vuxenutbildningen skall utgöra *en levande social gemenskap*, som präglas av trivsel, trygghet, ansvarstagande och samarbete samt elevernas och de studerandes delaktighet. Ett *demokratiskt förhållningssätt* främjar en god arbetsmiljö. Alla studerande, oavsett kön och social och kulturell bakgrund, skall ha ett verkligt inflytande på arbetssätt, arbetsformer och innehåll i undervisningen.

2. FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

2.1 Informationsinsatser för personalen

Informationsinsatser för personalen om lagen om förbud mot diskriminering och likabehandlingsplanen genomförs under höstterminen 2007. Ansvarig för informationen är rektor. I samband med introduktionen av nyanställd personal informerar rektor om lagen om förbud mot diskriminering och likabehandlingsplanen.

2.2 Information till de studerande

Vid varje termins början informeras alla studerande om skolans inställning till diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling och repressalier samt den lagstiftning som reglerar överträdelser av lagen mot diskriminering. Ansvariga för informationen är rektor och/eller biträdande rektor samt studievägledare. De studerande uppmanas att ta ansvar genom att inte utsätta någon annan för diskriminering, kränkande behandling, trakasserier etc. och inte heller att förtiga eller undanhålla information om diskriminering etc.

2.3 Utbildningsinsatser

Ett framgångsrikt arbete med implementeringen av lagen mot diskriminering kräver utbildning av rektorer och arbetsledare. Syftet med en sådan utbildningsinsats är att skärpa förmågan att identifiera faktorer som bidrar till att skapa en arbetsmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier, samt att upptäcka förekomsten av sådana handlingar. Ansvarig för dessa åtgärder är förvaltningschefen.

2.4 Förebyggande arbete

Huvuddelen av det förebyggande arbetet när det gäller frågor med anknytning till likabehandlingsplanen sker i det dagliga arbetet.

2.5 Granskning av läromedel

Lärarna ansvarar för att material som används i undervisningen och utbildningen kritiskt granskas, så att eventuella diskriminerande och kränkande värderingar blir belysta och bemötta.

2.6 Samverkansgruppen

Likabehandlingsfrågorna skall finnas med på samverkansgruppens dagordning.

3. ÅTGÄRDER NÄR DISKRIMINERING ETC UPPTÄCKS

3.1 Vad du gör som studerande om du anser att du blivit diskriminerad, kränkt, trakasserad eller utsatt för repressalier

Om du som studerande anser att du blivit diskriminerad, kränkt eller trakasserad av någon inom skolan – av andra elever eller av någon ur personalen – är det viktigt att du talar om detta för någon på skolan som du har förtroende för. Det kan vara någon lärare, någon skolledare, någon studie- och yrkesvägledare eller kurator. Skolan kan sedan hjälpa dig med att lösa det problem som uppstått.

3.2 Vuxenutbildningens åtgärder

3.2.1 Studerande kränker studerande

Den som misstänker diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling och repressalier skall omgående anmäla detta till rektor eller kurator, som gör en bedömning av det inträffade. Om rektor eller kurator gör bedömningen att någon utsatts för diskriminering, kränkning, trakasserier eller repressalier, organiserar kurator i samråd med rektor samtals dels med den eller dem som utsatts för diskrimineringen eller den kränkande behandlingen, dels med den eller dem som svarat för diskrimineringen eller den kränkande handlingen. Om detta samtal inte har den förväntade effekten, kallas den eller de, som svarat för handlingen, till samtal med rektor eller med den som rektor utser.

Om det blir aktuellt med polisanmälan, görs detta av rektor eller den rektor utser.

Den som utsatts för diskrimineringen eller kränkningen erbjuds vidare kontakt med kurator eller annan person han eller hon känner förtroende för.

Samtliga åtgärder och samtal dokumenteras och arkiveras i fem år efter det att de inblandade studerande avslutat sina utbildningar.

3.2.2 Personalen kränker studerande

Då det konstaterats att någon ur personalen begått en kränkande eller diskriminerande handling riktad mot någon studerande, skall följande beaktas enligt den policy för kränkande särbehandling, som antogs av Kommunfullmäktige den 29 november 1999:

- Arbetsledaren har ansvar för att inventering av det inträffade genomförs. Inventeringen skall utmynna i en handlingsplan, så att fortsatt kränkande behandling förhindras. Högre chef, facklig företrädare och extern specialist, såsom företagshälsovård, skall kunna anlitas.
- Närmast högre chef, som står utanför den aktuella problematiken, skall alltid informeras. Uppgifterna i varje enskilt ärende skall behandlas konfidentiellt.

Vid misstanke om att någon ur personalen begått en kränkande eller diskriminerande handling riktad mot en studerande ska rektor underrättas för att tillsammans med kuratorn bedöma den uppkomna situationen. Samtal med den som svarat för de diskriminerande eller kränkande handlingarna leds av rektor. Om detta samtal inte leder fram till en lösning beslutar rektor tillsammans med högre

chef och facklig representant om vidare åtgärder. Förvaltningschefen ska alltid informeras.

Samtliga åtgärder och samtal dokumenteras och arkiveras i fem år efter det att de inblandade studerande avslutat sina utbildningar.

3.2.3 Studerande kränker personal

När och om någon studerande kränker eller trakasserar någon ur personalen, faller detta inte under lagen mot diskriminering, som likabehandlingsplanen bygger på. Istället gäller brottsbalken och arbetsmiljölagen.

Rektor ansvarar för att åtgärder vidtas för att lösa den uppkomna situationen. Härvid kan de strategier som redovisats ovan under avsnitt 3.2.1 och 3.2.2 användas.

3.2.4 Uppföljning och utvärdering - kvalitetsredovisningen

Uppföljning av genomförda åtgärder i samband med diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier görs genom att uppgifterna om antalet inkomna observationer och samtal med anknytning till likabehandlingsplanen sammanställs. Förvaltningschefen ansvarar för att uppföljningen och utvärderingen genomförs. Uppföljning och utvärdering av arbetet med likabehandlingsplanen görs i den årliga kvalitetsredovisningen. Av utvärderingen skall bl.a. framgå om likabehandlingsplanen fyller sin funktion.

4. Fastställande av Likabehandlingsplan för Vuxenutbildningen

Denna likabehandlingsplan fastställdes av undertecknad på delegation av Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden den 8 oktober 2007.

Viveca Serder

Förvaltningschef

Gymnasie- och Vuxenutbildning

BILAGA 1

ESLÖVS KOMMUN

Gymnasie- och Vuxenutbildning

BESLUT

Dnr GoV 2007.361

2007-08-29

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Likabehandlingsplaner för de verksamheter som regleras av skollagen - inriktning

Ärendets beredning

En lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever antogs av riksdagen i februari 2006 och gäller fr.o.m. den 1 april samma år (SOU 2006:67). Lagen har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Den har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Lagen skall tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen. Huvudmannen, eller den huvudmannen bestämmer, skall se till att det finns en likabehandlingsplan för varje enskild verksamhet. I planen skall bl.a. planerade åtgärder för att motverka diskriminering etc. redovisas. Planen skall årligen följas upp och ses över. Utfallet skall redovisas i kvalitetsredovisningen.

Förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, den kommunala vuxenutbildningen, vuxenutbildningen för utvecklingsstörda samt svenska för invandrare skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Ett demokratiskt förhållningssätt främjar en god arbetsmiljö, vilket innebär att arbetsmiljön är utformad på ett sådant sätt att den skapar förutsättningar för arbetsglädje, utvecklingsmöjligheter, möjligheter till inflytande och delaktighet samt trygghet för elever, studerande och anställda. Visionen är att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inte förekommer inom gymnasieskolan, gymnasiesärskolan och vuxenutbildningen.

Förslag till beslut

- Att Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ställer sig bakom att ovan beskrivna förhållningssätt skall präglade det arbete som bedrivs enligt lagen om förbud mot diskriminering etc.
- Att nämnden delegerar till förvaltningschefen dels att fastställa likabehandlingsplanerna för gymnasieskolan, gymnasiesärskolan respektive vuxenutbildningen, dels att ansvara för att dessa följs upp och utvärderas och vid behov revideras enligt intentionerna i lagen, samt att till nämnden rapportera en gång per år hur arbetet i enlighet med planerna fortskrider.
- Att Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden i den årliga kvalitetsredovisningen för gymnasieskolan, gymnasiesärskolan och vuxenutbildningen gör en bedömning av måluppfyllelsen och eventuella

förslag till åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

BILAGA 2

LAGEN OM FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

Två EU-direktiv utgör grund för lagen mot diskriminering

År 2000 antog Europeiska unionens råd ett direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras etniska ursprung samt ett direktiv om inrättande av en allmän ram för lika behandling i arbetslivet. De båda direktiven är till stor del genomförda i svensk rätt, bl.a. genom lagen om likabehandling av studenter i högskolan samt lagen om förbud mot diskriminering. Genom lagen om likabehandling har även ett diskrimineringsförbud införts inom de verksamheter som regleras av skollagen.

Lagens innehåll

Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn, elever och studerande inom förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, gymnasieskolan, gymnasiesärskolan och vuxenutbildningen trädde i kraft den 1 april 2006 (SFS 2006:67). Lagen har till ändamål att främja barns, elevers och studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. I lagen finns ett uttryckligt förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling. Förutom att lagen betingas av en strävan att förebygga och komma till rätta med diskriminering och annan kränkande behandling, är den ett led i genomförandet av tre EG-direktiv:

- direktivet om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett etniskt ursprung,
- direktivet om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet och
- direktivet om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

Huvudmannen ansvarar för att anställda och uppdragstagare i verksamheterna som nämns ovan följer de skyldigheter som anges i lagen när de handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget (3 §). Huvudmannen ansvarar också för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de ändamål som anges i lagen (5 §).

Huvudmannen eller den huvudmannen bestämmer skall se till att det finns en likabehandlingsplan för varje enskild verksamhet. I planen skall planerade åtgärder redovisas. Planen skall följas upp och ses över årligen (6 §).

Huvudmannen eller den huvudmannen bestämmer skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för trakasserier och annan kränkande behandling (7 §).

Om huvudmannen för verksamheten, programansvarig rektor eller någon annan med motsvarande ledningsfunktion eller annan personal får kännedom om att ett barn, en elev eller studerande i verksamheten anser sig ha blivit utsatt för

trakasserier eller annan kränkande behandling i samband med att verksamheten genomförs, skall huvudmannen eller den huvudmannen bestämma utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen krävs för att förhindra fortsatta trakasserier eller annan kränkande behandling (8 §).

Förbudet om diskriminering gäller

- *direkt diskriminering*: ett barn eller en elev får inte missgynnas genom att behandlas sämre än något annat barn eller någon annan elev i en jämförbar situation (§ 9),
- *indirekt diskriminering*: en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt, som framstår som neutralt, får inte användas på ett sådant sätt att det i praktiken missgynnar barnet eller eleven (§ 10),
- *trakasserier*: ett barn eller en elev får inte utsättas för ett uppträdande som kränker värdigheten (§ 11),
- *instruktioner att diskriminera*: ingen får lämna order eller instruktion om diskriminering av ett barn eller en elev enligt 9-11 §§ (§ 12),
- *annan kränkande behandling*: ett barn eller en elev får inte utsättas för ett uppträdande som annars kränker värdigheten (§ 13),
- *repressalier*: ett barn eller en elev får inte utsättas för repressalier på grund av att barnet eller eleven anmält eller påtalat att någon i verksamheten handlat i strid med lagen om förbud mot diskriminering eller på grund av att barnet eller eleven har medverkat i en utredning enligt denna lag (§ 14).

Om huvudmannen för verksamheten eller någon i verksamheten åsidosätter lagens bestämmelser, skall huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för kränkning, dels ersätta annan skada som orsakats av åsidosättandet. Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort (§ 15).

Statens skolverk, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappsombudsmannen skall inom sina respektive områden se till att lagen följs (§ 16).

Definitioner

I lagen om förbud mot diskriminering avses med

Elev/studerande: den som utbildas eller söker utbildning enligt skollagen (1985:1100),

Personal: anställda och uppdragstagare i utbildning och annan verksamhet,

Etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg,

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

Trakasserier: ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, och som

1. 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,
 - kön (trakasserier på grund av kön), eller
 2. är av sexuell natur (sexuella trakasserier),
- annan kränkande behandling*: ett uppträdande som annars kränker ett barns eller elevs värdighet.

BILAGA 3

ARBETSMILJÖLAGEN

Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Med god arbetsmiljö avses t.ex. möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling. Arbetsmiljölagen handlar således inte bara om buller, damm eller andra fysiska risker, utan också om den psykosociala miljön. Den handlar om hur studerande, lärare och annan personal kan trivas och utvecklas på arbetsplatsen – skolan – utifrån en helhetssyn på hälsa och arbetsmiljö.

Studerande jämställs i de flesta delar av lagen med arbetstagare.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla studerande. De studerande inom vuxenutbildningen har rätt att välja egna skyddsombud med uppgift att delta i arbetsmiljöarbetet.

BILAGA 4

ANSVARSFÖRDELNING

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ansvarar för att anställda och uppdragstagare i gymnasieskolan följer de skyldigheter som anges i lagen om förbud mot diskriminering när de handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget (se Bilaga 2). Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden skall enligt samma lag även

- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevernas lika rättigheter.
- motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- se till att det finns en likabehandlingsplan.
- vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att de studerande inom vuxenutbildningen utsätts för diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier. Om nämnden får kännedom om att en elev anser sig ha blivit diskriminerad, utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling eller repressalier i samband med att verksamheten genomförs, skall nämnden, eller den nämnden bestämmer, utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatt dis-

kriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier.

Förvaltningschefens, Gymnasie- och Vuxenutbildning ansvar

Förvaltningschefen för Gymnasie- och Vuxenutbildning, Eslövs kommun

- skall på uppdrag av Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden se till att det finns en likabehandlingsplan (dnr 270/06).
- fastställer på delegation från Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden likabehandlingsplanen (enligt Bilaga 1).
- har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsplanen följs upp, utvärderas och eventuellt revideras. Förvaltningschefen fastställer den reviderade likabehandlingsplanen (enligt Bilaga 1).
- skall se till att personalen får den utbildning som krävs dels för att skapa en arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier, dels för att upptäcka förekomsten av diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier.

Om förvaltningschefen får kännedom om att en studerande inom vuxenutbildningen anser sig ha blivit diskriminerad, utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling eller repressalier i samband med att verksamheten genomförs, skall förvaltningschefen eller den förvaltningschefen bestämmer utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatt diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier (enligt Bilaga 2).

Rektors ansvar

Rektor för vuxenutbildningen

- skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att de studerande utsätts för diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier.
- ansvarar för eventuell polisanmälan i samband med diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier.
- ansvarar för att de studerande får information om hur vuxenutbildningen arbetar för att få en bra psykosocial arbetsmiljö,
- ansvarar för att nyanställd personal informeras om lagen om förbud mot diskriminering och likabehandlingsplanen.
- ansvarar för att likabehandlingsfrågorna finns med på samverkansgruppens dagordning.
- skall främja de studerandes medverkan i skolans arbetsmiljöarbete genom elevskyddsombud. Rektor skall se till att alla studerande informeras om på vilket sätt och i vilka former de har rätt att delta i arbetsmiljöarbetet. Rektor skall även se till att skolans studerande och personal informeras om vilket eller vilka skyddsombud som valts att företräda en viss grupp studerande.

Om rektor får kännedom om att en studerande anser sig ha blivit diskriminerad, utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling eller repressalier i samband med att verksamheten genomförs, skall rektor, eller den rektor bestämmer, utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen

kan krävas för att förhindra fortsatt diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier (enligt Bilaga 2).

De anställdas ansvar

Alla som arbetar i vuxenutbildningen

- skall främja likabehandling samt förebygga och aktivt motverka diskrimineringar, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier av individer och grupper.
- skall alltid ingripa vid beteende som kan uppfattas som diskriminerande, trakasserande eller har inslag av repressalier.
- skall ta berättelser och uppgifter om diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling och repressalier på allvar och anmäla detta till rektor eller kuratorn.

Lärarens ansvar

Lärare inom vuxenutbildningen skall uppmärksamma och i samråd med övrig personal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskrimineringar, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier, visa respekt för den enskilda eleven och i det vardagliga arbetet ha ett demokratiskt förhållningssätt (Lpf, sidan 13).

Lärarna ansvarar för att det material som används i undervisningen och utbildningen kritiskt granskas, så att eventuella diskriminerande och kränkande värderingar blir bemötta och belysta.

Kuratorns ansvar

Den som misstänker diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling och repressalier skall omgående anmäla detta till rektor eller kurator, som gör en bedömning av det inträffade. Om bedömningen resulterar i att någon utsatts för diskriminering, kränkning, trakasserier eller repressalier, organiserar kurator i samråd med rektor samtal dels med den eller dem som utsatts för diskrimineringen eller den kränkande behandlingen, dels med den eller dem som svarat för diskrimineringen eller den kränkande behandlingen. Om detta samtal inte har den förväntade effekten, kallas den eller de som svarat för handlingen till samtal med rektor eller med den som rektor utser.

Studie- och yrkesvägledarens ansvar

Studie- och yrkesvägledarna granskar studieavbrott och studieuppehåll för att kartlägga om det finns några kopplingar till överträdelser av lagen mot diskriminering. Granskningen görs terminsvis. Resultatet redovisas för förvaltningschefen.

Elevskyddsombud

Elevskyddsombudens roll är att företräda de studerande i arbetsmiljöarbetet och verka för god arbetsmiljö. De skall ges möjlighet att samverka i arbetsmiljöfrågor med skyddsombud för skolans personal. Om protokoll förs vid skyddskommitténs sammanträden, har elevskyddsombuden rätt att få sina synpunkter antecknade i protokollet (se även bilaga 3).

BILAGA 5 **KVALITETSSÄKRING**

Dokumentation

Observationer, samtal och konferenser med anknytning till likabehandlingsplanen etc skall dokumenteras.

Uppföljning av det förebyggande arbetet

Rektorer ansvarar för att uppföljningen av det förebyggande arbetet genomförs årligen.

Uppföljning och utvärdering av genomförda åtgärder

Uppföljning av genomförda åtgärder i samband med diskriminering, trakasserier, annan kränkande behandling eller repressalier, görs genom att uppgifterna om antalet inkomna observationer och samtal med anknytning till likabehandlingsplanen sammanställs. Förvaltningschefen ansvarar för att uppföljningen och utvärderingen genomförs. Uppföljning och utvärdering av arbetet med likabehandlingsplanen görs i den årliga kvalitetsredovisningen. Av utvärderingen skall bl.a. framgå om likabehandlingsplanen fyller sin funktion.

Granskning av studieavbrott och studieuppehåll

Studie- och yrkesvägledarna granskar studieavbrott och studieuppehåll för att kartlägga om det finns några kopplingar till överträdelser av lagen mot diskriminering. Granskningen görs terminsvis. Resultatet redovisas för ledningsgruppen och likabehandlingsgruppen.

Likabehandlingsplanen och kvalitetsredovisningarna

Uppföljningen och utvärderingen av likabehandlingsplanen redovisas i gymnasieskolans kvalitetsredovisning samt i kommunens övergripande kvalitetsredovisning (SFS 2006:279).

Revidering

Uppföljning, utvärdering och eventuell revidering av likabehandlingsplanen kommer att genomföras första gången under vårterminen 2008. Förvaltningschefen ansvarar för att dessa åtgärder genomförs. Den reviderade likabehandlingsplanen fastställs av förvaltningschefen (se Bilaga 1).