



**Växjö
kommun**

Plan mot kränkande behandling 2026

Komvux

www.vaxjo.se

Dokumentnamn	Avdelning/Område/Enhet/Verksamhet	
Plan mot kränkande behandling	Komvux	
Process/Aktivitet	Revidering sker	Senast reviderad
Utbilda för ett livslångt lärande	Årligen	2026-08-20
Fastställt av	Dokumentansvarig	
Ulrika Falkbacken	Maria Oskarsson	

Innehåll

Mål	1
Värdegrund och vision	1
Lagtext & styrande dokument.....	2
Styrdokument	2
Diskrimineringslagen (2008:567)	2
Skollagen 2010:800 6 kap. 10§–11§.....	2
För mer information	2
Delaktighet & ansvar	3
Förankring av planen.....	3
Komvux årliga arbete med planen.....	4
Uppföljning och analys av föregående års arbete.....	4
Komvux (antagning och mottagning) – Uppföljning av 2025 års arbete.....	5
Genomförda åtgärder.....	5
Resultat.....	5
Analys.....	5
Grund för 2026 års mål.....	6
Lärvux – Uppföljning av 2025 års arbete	6
Genomförda åtgärder.....	6
Resultat.....	7
Analys.....	7
Grund för 2026 års mål.....	7
Det förebyggande & främjande arbetet.....	8

Förebyggande arbetet	8
För att uppnå målet arbetar vi med:	8
Främjande arbetet.....	8
Kartläggning	8
Områden som berörs i kartläggningen	9
Komvux.....	10
Lärvux	12
Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling	14
Rutiner vid upptäckt av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	14
Rutiner för att utreda och åtgärda när invånare diskrimineras, kränks eller trakasseras av personal.....	14
Rutiner för åtgärdsplan.....	14
Rutiner för uppföljning	15
Begrepp & definitioner.....	16
Diskriminering	16
De sju diskrimineringsgrunderna är:	16
Begrepp	17
Repressalier	17
Direkt diskriminering.....	17
Indirekt diskriminering.....	17
Trakasserier och kränkande behandling.....	17
Kränkande behandling	18
Mobbning.....	18

Sexuella trakasserier	18
Bristande tillgänglighet.....	18

Mål

All personal på Komvux tar avstånd från alla former av diskriminering och kränkande behandling. Invånare som är i kontakt med Komvux ska känna sig trygga och uppleva att de blir respekterade. Kontakten som sker med Komvux ska vara lättillgänglig, trygghetsskapande och säker ur ett likabehandlingsperspektiv för invånarens bästa.

En viktig utgångspunkt är invånarens upplevelse. Om personal på Komvux inte uppfattar att det är en kränkning så är det invånarens upplevelse som definierar kränkningen.

Komvux plan mot kränkande behandling är ett viktigt arbete för att strukturera likabehandlingsarbetet. Arbetet med att utforma planen är också ett sätt att förankra likabehandlingsarbetet och att involvera alla som berörs.

Värdegrund och vision

Värdegrunden förenar oss alla i Växjö kommuns förvaltningar och bolag. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att göra rätt så att vi kan leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats samt plats för undervisning.

Den gemensamma värdegrunden utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunen. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

- Vi möter alla med respekt
- Vi kan jobbet
- Vi gör verksamheten bättre
- Vi skapar en hållbar framtid.

Lagtext & styrande dokument

Styrdokument

Likabehandlingsarbetet regleras i två regelverk. Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kapitlet i diskrimineringslagen och omfattar samtliga diskrimineringsgrunder samt Skollagen 6 kap. Diskrimineringslagen anger ett allmänt krav på skriftlig dokumentation som ska upprättas varje år.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §).

Skollagen 2010:800 6 kap. 10§–11§

Om personal får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med utbildningen är personalen skyldig att anmäla detta till rektor. Då rektor får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med utbildningen ska rektor anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

För mer information

- [Skollagen \(SFS 2010:800\)](#)
- [Diskrimineringslagen \(2008:567\)](#)
- [Arbetsmiljölagen](#)

Delaktighet & ansvar

Denna plan är upprättad av Komvux personal där samtliga medarbetares delaktighet sker genom kontinuerliga utvärderingar.

- Samtlig personal arbetar aktivt mot kränkande behandling genom att omedelbart reagera och bry sig i det dagliga arbetet samt genom kontinuerliga utvärderingar av planen mot kränkande behandling.
- Elevernas delaktighet säkerställs genom att deras erfarenheter och synpunkter samlas in genom enkäter, samtal och andra forum för inflytande. Resultatet används vid kartläggning, analys och revidering av planen mot kränkande behandling. Eleverna ges möjlighet att lämna synpunkter på trygghet, bemötande och likabehandling inför den årliga revideringen av planen.
- Varje år aktualiseras planen mot kränkande behandling för all personal och revideras.
- Rektor ansvarar för att elevernas synpunkter dokumenteras och beaktas vid den årliga uppföljningen och revideringen av planen.
- Rektor är ansvarig för att planen mot kränkande behandling implementeras och följs (6kap. 10§ Skollagen).

Förankring av planen

Planen förankras hos personalen vid arbetsplatsträff en gång om året när den revideras samt vid utvärderingstillfällena som sker utifrån de uppställda målen. Planen mot kränkande behandling ingår i vårt systematiska kvalitetsarbete och målsättningarna i planen arbetar vi med kontinuerligt under året. Samtliga i personalgruppen på Komvux läser planen i sin helhet. Planen ingår i introduktionen av personal som anställs under året.

Planen presenteras för eleverna vid kursstart eller motsvarande introduktion. Eleverna ges därefter möjlighet att lämna synpunkter på innehållet genom enkäter, elevdialoger

och andra former av samråd. Inkomna synpunkter dokumenteras och utgör en del av underlaget inför den årliga revideringen av planen.

Planen mot kränkande behandling finns på Komvux webbsida på www.vaxjo.se för invånare att ta del av och lämna synpunkter på, samt för de verksamheter som bedriver undervisning.

Komvux årliga arbete med planen

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling består av:

- Det kartläggande arbetet
- Det förebyggande och främjande arbetet
- Det åtgärdande arbetet



Vuxenutbildning ska arbeta utefter metoden undersöka, analysera, åtgärda och följa upp samt utvärdera för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för elevers lika rättigheter och möjligheter.

Uppföljning och analys av föregående års arbete

Föregående års plan mot kränkande behandling följs upp årligen av personalgruppen tillsammans med ansvarig rektor. Uppföljningen bygger på genomförda aktiviteter,

inkomna synpunkter, elevdialoger, elevenkäter samt eventuella anmälningar om kränkande behandling. Analysen ligger till grund för kommande års mål och åtgärder.

Komvux (antagning och mottagning) – Uppföljning av 2025 års arbete

Genomförda åtgärder

Under 2025 fortsatte Komvux att arbeta med kompetensutveckling inom bemötande, diskrimineringsgrunderna och likabehandling. Frågorna har behandlats vid arbetsplatsträffar, arbetsmöten och i det systematiska kvalitetsarbetet.

Verksamheten har även fortsatt arbetet med jämställdhetsintegrering samt kollegiala diskussioner kring bemötande och handläggning av ärenden inom antagning och mottagning.

Under året infördes även flera nya verksamhetssystem, vilket innebar att det planerade utvecklingsarbetet kopplat till planen mot kränkande behandling inte genomfördes i den omfattning som avsågs.

Resultat

Personalgruppen har fortsatt att arbeta aktivt med frågor som rör likabehandling, bemötande och diskrimineringsgrunderna i det dagliga arbetet.

Samtidigt konstateras att verksamheten saknar ett systematiskt underlag för att bedöma hur elever och invånare upplever bemötandet i kontakten med antagning och mottagning. Det saknas även strukturerad uppföljning som kan visa om olika grupper ges likvärdig tillgång till service.

Analys

Analysen visar att personalen har god kunskap om diskrimineringsgrunderna och att frågor om bemötande kontinuerligt diskuteras i verksamheten.

Analysen visar samtidigt behov av att i större utsträckning följa upp hur elever och sökande upplever kontakten med verksamheten. Det finns också behov av att skapa ett

mer systematiskt underlag för att kunna analysera tillgänglighet, bemötande och likvärdig service utifrån olika gruppers perspektiv.

Grund för 2026 års mål

Utifrån analysen av tidigare års arbete har följande mål prioriterats för 2026:

1. Tillgänglig drop-in miljö.
2. Jämlik tillgång till service.

Målen syftar till att ge verksamheten bättre kunskap om hur elever och sökande upplever kontakten med Komvux samt skapa underlag för fortsatt utveckling av ett likvärdigt och respektfullt bemötande.

Lärvux – Uppföljning av 2025 års arbete

Genomförda åtgärder

Under 2025 fortsatte Lärvux att arbeta med att skapa trygga och väl fungerande grupper. Personalen tar i samband med ansökan reda på mer information om eleverna som är viktiga utifrån ett socialt perspektiv. Man har haft samtal med elever och även personer i elevernas närhet för att förstå den enskilda elevens behov och förutsättningar. Detta togs i stor beaktan när nya grupper satts samman samt hur schemaläggning vad gäller gemensamma raster osv. Exempelvis tas raster vid olika tillfällen om någon eller flera elever tycker det är påfrestande att ha för många personer runt omkring sig.

Vidare har personalen gått igenom planen för kränkande behandling tillsammans med eleverna och fört diskussioner om hur man förväntas vara när man är på Lärvux, samt gett möjlighet för eleverna att själva lyfta vad de förväntar sig av varandra och sina lärare vad gäller arbetsmiljön på Lärvux.

Man har löpande uppmärksammat och utvärderat dynamiken i grupperna och enskilda elevers mående, för att kunna förebygga konflikter och vantrivsel. Detta har man gjort i veckovisa arbetslagsmöten samt

Resultat

I den senaste elev-enkät som genomfört med eleverna på Lärvox får vi ett mycket gott resultat, vilket styrker vår uppfattning om att arbetet kring trygghet och studiero på skolan är framgångsrikt. Vidare har inga incidenter rapporterats på Lärvox eller inkomna klagomål.

Vi har under våren 2026 haft besök av Skolinspektionen som delar denna bild av verksamheten. Skolinspektionen uppmärksammade oss på vissa brister vad gäller analys av vårt arbete på Lärvox samt dokumentationen av denna.

Analys

Personalgruppen har analyserat resultatet och konstaterat att:

Våra styrkor är vår goda kännedom om våra elever som är avgörande i det förebyggande arbetet kring diskriminering, kränkning och trygghet.

Våra utvecklingsområden är analys och dokumentation av det förebyggande arbete som pågår. Vi gör väldigt mycket men analysen visar att vi inte dokumenterar detta i tillräckligt hög grad och på ett tillräckligt tydligt sätt.

Analysen visar att det finns behov av fortsatt arbete med att utveckla hur vi dokumenterar löpande för att underlätta en övergripande analys för föregående år.

Grund för 2026 års mål

Utifrån analysen av tidigare års arbete har följande mål prioriterats för 2026:

1. Att fortsätta arbete med trygghet för alla elever.
2. Att verka för respektfullt bemötande och positiv gemenskap.

Det förebyggande & främjande arbetet

Arbetet med att förebygga och främja lika rättigheter och möjligheter omfattar all personal på Komvux.

Förebyggande arbetet

Det förebyggande arbetet omfattar områden som i en kartläggning identifieras som riskfaktorer och syftar till att avvärja risken för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Målet är att ingen som är i kontakt med Komvux ska uppleva ett kränkande bemötande.

För att uppnå målet arbetar vi med:

- Kontinuerlig fortbildning för all personal inom de uppsatta målen men även annan fortbildning/kompetenshöjning kan förekomma för att arbeta förebyggande.

Främjande arbetet

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån vuxenutbildningens övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en utbildning där alla barn och elever känner sig trygga och kan utvecklas. Det främjande arbetet är en av verksamhetens fortgående uppgifter och bör därför bedrivas på ett kontinuerligt, systematiskt och målinriktat sätt.

Kartläggning

Syftet med kartläggningen är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. Kartläggningen genomförs i dialog med eleverna. Underlag samlas in genom elevenkäter, individuella samtal, elevdialoger och inkomna synpunkter. Elevernas upplevelser av trygghet, delaktighet och bemötande utgör en

viktig del av kartläggningen och analysen. De problem- och riskområden som identifieras ligger sedan till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling under kommande år.

Områden som berörs i kartläggningen

- Kränkande behandling
- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Komvux

1 Mål	Tillgänglig drop-in miljö
Målsättning	Samtliga elever som besöker vår drop-in verksamheten ska uppleva miljön som trygg, inkluderande och präglad av ett respektfullt bemötande.
Nuläge	Drop-in verksamheten har ett högt inflöde av elever som söker stöd i olika frågor. Detta bidrar ibland till en pressad arbetssituation för personalen, vilket kan påverka möjligheten att alltid ge ett lugnt och likvärdigt bemötande. I dagsläget saknas systematisk uppföljning av hur eleverna själva upplever trygghet och bemötande i miljön. Det finns därför ett behov av att samla in elevernas perspektiv för att kunna identifiera styrkor och utvecklingsområden.
Åtgärder	• Ta fram en kort, riktad enkät till elever som besöker drop-in. • Enkäten ska fokusera på; Upplevd trygghet i miljön, upplevelse av respektfullt och professionellt bemötande, tillgänglighet (t.ex. väntetid, möjlighet att få hjälp) • Säkerställa att enkäten är enkel att besvara. • Informera elever om syftet med enkäten för att öka svarsfrekvensen. • Sammanställa och analysera resultatet.
Tidsplan	Under november/december 2026 skickas enkät ut.
Ansvarig	Ulrika Falkbacken, Hanna Holmberg, Maria Oskarsson, Nilla Sevelius, Daniel Åhlenius.
Analys	Analysen görs av hela personalgruppen! Hur har det gått? Nådde vi målet? Varför? Vad har vi gjort? Hur gick det? Varför gick det som det gick? Planering av åtgärder utifrån den analys ni gjort?

	Vilka åtgärder/aktiviteter behöver vi genomföra för att uppfylla målen?
--	--

2 Mål	Jämlik tillgång till service
Målsättning	Alla elever ska ges samma förutsättningar att ta del av en tillgänglig service av god kvalitet, oavsett språk, kön eller ålder.
Nuläge	Det saknas i dagsläget strukturerad kunskap om hur olika elevgrupper upplever tillgång till och bemötande i verksamheten då vi inte har mätt det i våra enkäter tidigare. Vi vet därför inte om det finns skillnader mellan grupper eller risk för ojämlikhet i service och bemötande.
Åtgärder	• Använda den årliga elevenkäten för att samla in data om upplevd tillgänglighet och bemötande. • Säkerställa att enkäten möjliggör analys utifrån relevanta bakgrundsfaktorer (kön, ålder, språk). • Analysera resultatet på gruppnivå för att identifiera eventuella skillnader mellan elevgrupper. • Uppmärksamma särskilt om vissa grupper i mindre utsträckning använder drop-in, som en indikator på tillgänglighet. • Vid identifierade skillnader: ta fram riktade insatser (t.ex. anpassad information, språkligt stöd, bemötandearbete).
Tidsplan	Kontinuerligt som följs upp årligen
Ansvarig	Ulrika Falkbacken, Hanna Holmberg, Maria Oskarsson, Nilla Sevelius, Daniel Åhlenius
Analys	Analysen görs av hela personalgruppen! Hur har det gått? Nådde vi målet? Varför? Vad har vi gjort? Hur gick det? Varför gick det som det gick? Planering av åtgärder utifrån den analys ni gjort?

	Vilka åtgärder/aktiviteter behöver vi genomföra för att uppfylla målen?
--	--

Lärvux

1 Mål	Trygghet för alla elever
Målsättning	Eleverna på Lärvux ska uppleva skolan som en trygg miljö fri från kränkande behandling.
Nuläge	Lärvux arbetar förebyggande genom att inhämta information om nya elever, skapa genomtänkta undervisningsgrupper, anpassa placeringar i klassrummet samt genomföra samtal kring trygghet och respekt. Enkäter om trygghet och trivsel genomförs före jul och före sommaren.
Åtgärder	• Ta reda på information om nya elever för att skapa trygga undervisningsgrupper. • Placera elever i klassrum och grupper på ett sätt som minskar risken för konflikter. • Anpassa gemensamma aktiviteter, exempelvis fikastunder, utifrån gruppens behov. • Genomföra regelbundna samtal med eleverna om trygghet, trivsel och respektfullt bemötande. • Genomföra trygghets- och trivselenkäter två gånger per år.
Tidsplan	Under 2026
Ansvarig	Karin Torell
Analys	Analysen görs av hela personalgruppen! Hur har det gått? Nådde vi målet? Varför? Vad har vi gjort? Hur gick det? Varför gick det som det gick? Planering av åtgärder utifrån den analys ni gjort?

	Vilka åtgärder/aktiviteter behöver vi genomföra för att uppfylla målen?
--	--

2 Mål	Respektfullt bemötande och positiv gemenskap
Målsättning	Eleverna på Lärvox ska uppleva att de blir bemötta med respekt och att de ingår i en positiv social gemenskap.
Nuläge	Lärarna arbetar aktivt med värdegrundsfrågor och försöker uppmärksamma beteenden som riskerar att leda till konflikter eller kränkningar. Samtal genomförs både individuellt och i grupp när behov uppstår.
Åtgärder	• Gå igenom planen mot kränkande behandling tillsammans med eleverna årligen. • Samtala regelbundet om respekt, bemötande och hur man är en bra kamrat. • Uppmärksamma och hantera konflikter i ett tidigt skede. • Genomföra individuella samtal eller gruppsamtal när behov uppstår. Ta tillvara elevernas synpunkter från trygghets- och trivselenkäter.
Tidsplan	Under 2026
Ansvarig	Karin Torell
Analys	Analysen görs av hela personalgruppen! Hur har det gått? Nådde vi målet? Varför? Vad har vi gjort? Hur gick det? Varför gick det som det gick? Planering av åtgärder utifrån den analys ni gjort? Vilka åtgärder/aktiviteter behöver vi genomföra för att uppfylla målen?

Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

Rutiner vid upptäckt av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Komvux får in en anmälan via e-tjänst, samtal, telefon eller e-post av elev/invånare om att denne blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och därefter påbörjar rektor skyndsamt en utredning i avsett verksamhetssystem. Beroende på det inträffade utses ansvarig av rektor/enhetschef på Komvux att utreda.

Rutiner för att utreda och åtgärda när invånare diskrimineras, kränks eller trakasseras av personal

Utredning påbörjas skyndsamt av rektor/enhetschef och/eller utsedd utredare på Komvux och vi följer den interna rutinen som är skriven.

- Samtal med den utsatte
- Samtal med den som kränker
- Samtal med utbildningsanordnare
- Åtgärdsplan
- Uppföljning

Rutiner för åtgärdsplan

Komvux begär in skriven åtgärdsplan av utbildningsanordnaren där det ska framgå hur de kommer arbeta förebyggande för att diskrimineringen, trakasserierna eller den kränkande behandlingen inte ska ske igen i avsett verksamhetssystem.

Utbildningsanordnare får fyra veckor på sig att inkomma med denna åtgärdsplan som sedan ska följas upp av utredare.

Rutiner för uppföljning

Utredaren är den som ansvarar för uppföljningen. Om utredaren anser att behov finnes så är rektor/enhetschef på Komvux delaktig.

Begrepp & definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när någon behandlar en annan person sämre än andra och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. För att det ska vara diskriminering måste det finnas ett maktförhållande.

De sju diskrimineringsgrunderna är:

1. **Kön**

Med kön avses biologiskt kön (i juridisk mening), det vill säga att någon är man eller kvinna.

2. **Könsöverskridande identitet eller könsuttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

3. **Etnisk tillhörighet**

Med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

4. **Religion**

Diskrimineringsgrunden avser diskriminering på grund av religion, annan trosuppfattning, annan religiös åskådning samt ateism.

5. **Funktionsnedsättning/funktionshinder**

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

6. Sexuell läggning

Med det avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

7. Ålder

Medelålder avses uppnådd levnadsålder, samt social identitet med utgångspunkt i ålder.

Begrepp

Repressalier

Personal får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en kvinna nekas tillträde till ett visst program med motiveringen att det redan går så många kvinnor på just detta program.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en utbildningsanordnare tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan utbildningsanordnaren indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara:

- Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera.
- Kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen.
- Kränkningar kan utföras av och drabba såväl barn som vuxna.
- Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck.

Både personal och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling där en eller flera personer upprepade gånger under en längre tid utsätter en eller flera individer för medvetna, aktiva, destruktiva handlingar och/eller uteslutning. Enstaka händelser är inte mobbning.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Bristande tillgänglighet

En person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:

- De ekonomiska och praktiska förutsättningarna

- Varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse