



Växjö
kommun

Plan mot kränkande behandling

Komvux 2025

Dokumentnamn Plan mot kränkande behandling	Avdelning/Område/Enhet/Verksamhet Komvux	
Process/Aktivitet Utbilda för ett livslångt lärande	Revidering sker Årligen	Senast reviderad 2025-04-14
Fastställt av Ulrika Falkbacken	Dokumentansvarig 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.....	3
Det förebyggande & främjande arbetet.....	4
Förebyggande arbetet	4
För att uppnå målet arbetar vi med:	4
Främjande arbetet.....	4
Kartläggning	5
Områden som berörs i kartläggningen	5
Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling	9
Rutiner vid upptäckt av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	9
Rutiner för att utreda och åtgärda när invånare diskrimineras, kränks eller trakasseras av personal.....	9
Rutiner för åtgärdsplan.....	9
Rutiner för uppföljning	10

Begrepp & definitioner.....	11
Diskriminering.....	11
De sju diskrimineringsgrunderna är:	11
Begrepp	12
Repressalier	12
Direkt diskriminering.....	12
Indirekt diskriminering.....	12
Trakasserier och kränkande behandling.....	12
Kränkande behandling	13
Mobbing	13
Sexuella trakasserier	13
Bristande tillgänglighet.....	13

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 säker ur ett likabehandlingsperspektiv.

En viktig utgångspunkt är att det är invånarens upplevelse som måste tas på allvar. 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.

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.
- Varje år aktualiseras planen mot kränkande behandling för all personal och revideras.
- 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. 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 mot kränkande behandling finns på Komvux webbsida på www.vaxjo.se för invånare att ta del av och lämna synpunkter på.

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.

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. 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

1 Mål	Ta fram mål för plan mot kränkande behandling tillsammans med nämnden för Arbete och välfärd.
Målsättning	Genom att ta fram mål för huvudman stärker vi styrkedjan inom Komvux i Växjö.
Nuläge	Vi saknar gemensamma mål för huvudman.
Åtgärder	Enhetschef/rektor på komvux inleder dialog med nämnden kring framtagande av mål.
Tidsplan	Under 2025
Ansvarig	Ulrika Falkbacken
Analys	

2 Mål	Ökade kunskaper i diskrimineringsgrunderna samt bemötande utifrån diskrimineringsgrunderna
Målsättning	Målsättningen är att vi gemensamt ökar kunskaper och kompetenser kring diskrimineringsgrunderna inom samtliga grunder och för samtliga medarbetare.
Nuläge	Stärkt kunskaperna kring diskrimineringsgrunderna genom att anställda under 2023 samt 2024 har genomgått basutbildning i jämställdhetsintegrering. Genomfört kompetensutveckling vid APT och arbetsmöten, digitala utbildningar samt systematiskt kvalitetsarbete kopplat till värdegrundsfrågor.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeta kontinuerligt med dessa frågor genom case-diskussioner kopplat till plan mot kränkande behandling. • Ökade kunskaper i hantering av anmälan om kränkande behandling via kollegialt lärande kring utredning, bedömning och åtgärder vid arbetsmöten. <p>Fortsätta vårt jämställdhetsarbete genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckla jämställd vägledning och ta fram stödmaterial för ökad kompetens kring jämställdhet i kontakten med elever och invånare. • Basutbildning i jämställdhetsintegrering införs i introduktion vid nyanställning samt i rutin för introduktion för nyanställda. • Stärk jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet. <p>Utgångspunkt kan tas i Skolverkets kartläggningsmaterial, Leda jämställdhetsarbete - Skolverket.</p>
Tidsplan	Kontinuerligt följs upp årligen
Ansvarig	Ulrika Falkbacken
Analys	Ett löpande arbete som Komvux måste fortsätta arbeta kontinuerligt med.

3 Mål	Samtliga som är i kontakt med Komvux ska få ett bra bemötande fritt från kränkande behandling och diskriminering.
Målsättning	Målsättningen är att alla anställda vid Komvux ger samtliga invånare ett likvärdigt bemötande med hög kvalitet.
Nuläge	Vi stärkt arbetet kring service och bemötande via kompetensutveckling. Arbetet behöver fortgå och kopplas till plan mot kränkande behandling i högre utsträckning.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegialt lärande via case och ärenden för diskussion och samsyn. • Ta fram standardiserade svar och använd information i befintlig informationsbank från övriga myndigheter. • Kompetensutveckling inom skriftlig kommunikation via språkrådet.
Tidsplan	Under 2025
Ansvarig	Ulrika Falkbacken
Analys	Ett löpande arbete som Komvux måste fortsätta arbeta kontinuerligt med. Kompetensutveckling vid APT och arbetsmöten, digitala utbildningar samt systematiskt kvalitetsarbete kopplat till värdegrundsfrågor.

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. 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, trakasserier eller den kränkande behandlingen inte ska ske igen. 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 flicka nekas tillträde till ett visst program med motiveringen att det redan går så många flickor 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.

Mobbing

Mobbing 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 mobbing.

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