

Braås skola 20240901



Växjö  
kommun

# Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

## Braås skola

*Braås skolas plan för en trygg skola.*

Läsåret 24/25

# Innehåll

Inledning .....	3
Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling .....	3
Målsättning med plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling .....	5
Vad är diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling? .....	5
Diskriminering .....	5
Kränkande behandling .....	6
Trakasserier .....	6
Utvärdering av planen mot kränkande behandling 2023/2024 .....	6
Skolundersökningen .....	7
Trygghetsvandring .....	7
Främjande och förebyggande arbete .....	7
Skolans aktiva åtgärder för att motverka diskriminering .....	8
Rutiner för att anmäla, utreda och följa upp åtgärder mot kränkande behandling .....	8
Arbetsgång när elev kränker, hotar eller misshandlar elev .....	8
Handlingsplan då elever kränker vuxna .....	9
Så här arbetar vi främjande och förebyggande på Braås skola .....	10
Trygghetsvärdsteamets årshjul .....	11
Trygghetsvärdarnas arbete .....	12
Prioriterade mål - trygghetsarbetet läsåret 2024–2025 .....	13
F-3 .....	13
F-3 .....	13
4-6 .....	14
7-9 .....	14
Uppföljning och utvärdering .....	14
Bilaga A: Växjö kommuns värdegrund .....	15
Bilaga B: Begreppsdefinition - Diskrimineringsformer .....	16

# Inledning

Braås skola har cirka 350 elever från förskoleklass till årskurs 9. Rektorer för enheten Braås skola är Linda Erlandsson och Henrik Löfqvist och biträdande rektor Andreas Malm. På skolan finns ca 60 personal däribland pedagoger, specialpedagoger-, elevhälsa, elevresurser, fritidsgårdsledare, matsalspersonal samt vaktmästare. Planen gäller från 1/9-2024 – 16/6-2025.

Skolan har ett trygghetsvärdsteam som består av elevkoordinator, kurator, skolsköterska, elevassistent, biträdande rektor samt personal från fritidsgården. Detta team arbetar både främjande, förebyggande och åtgärdande.

Utifrån senaste analysen av trivselenkäten, sammanställning av kränkingsanmälningar och trygghetsvandring utvärderas och revideras Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärder planeras in och områden prioriteras. Vi implementerar Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling för alla elever på mentorstid, personal på APT samt föräldrarna genom hemsidan och föräldramöte. Vi levandegör planen i det dagliga arbetet i skolan. Vi säkerställer att skolans trivselregler efterföljs vid terminsstart

Vi prioriterar och strävar efter trygghet och studiero för att skapa en god lärmiljö med fokus på tillgänglighet och varierad undervisning, vilket stödjer alla elevers framgång.

## Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som är framtagen grundar sig på bestämmelser både i diskrimineringslagen samt skollagen. Alla barn, elever och studerande har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering. Skolan ska arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten (Diskrimineringsombudsmannen, 2017).

*”Alla verksamheter som regleras i skollagen är skyldiga att vidta åtgärder för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna i 6 kapitlet skollagen gäller för förskola, förskoleklass, grundskola, anpassad skola, specialskola, sameskola, fritidshem, gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna. Det gäller även för sådana särskilda utbildningsformer och annan pedagogisk verksamhet som bedrivs istället för utbildning inom skolväsendet” (Skolverket 2017).*

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare (Utbildningsförvaltningen) har fått ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett;

Lagens sju diskrimineringsgrunder:

- kön, könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning och ålder

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar i korthet att;

- arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera)
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier
- dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet
- samverka med dem som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten.

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling beskriver vårt arbete kring det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet för att motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

# Målsättning med plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Målet är att helt förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på Braås skola.

Vid nästa utvärdering har vi som mål att:

- Alla elever känner att de trivs i skolan
- Alla elever känner sig trygga och respekterade i skolan
- Alla upplever en god studiero
- Alla elever känner att de kan vända sig till en vuxen vid behov av hjälp
- Kränkningar mellan elever på skolan har upphört
- Inga elever bli diskriminerade eller utsatta för trakasserier

Under skolåret genomförs flera aktiviteter för att uppnå vår målsättning.

## Vad är diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling?

### Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) är att någon elev missgynnas eller behandlas sämre än någon annan elev av personal/skolan utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering finns i sex former: direkt, indirekt, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner är former av diskriminering.

## **Kränkande behandling**

Kränkande behandling är handlingar som kränker barn och elevers värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller fler. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis internet och telefon. Kränkande behandling kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningen kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Begreppet mobbning används inte längre i skollagen men innebär detsamma som kränkande behandling.

## **Trakasserier**

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med någon av de nämnda diskrimineringsgrunderna. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att personen känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är uppfattning hos den som blivit utsatt som avgör om det är trakasserier. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd. Sexuella trakasserier Sexuella trakasserier är sexuella handlingar som kränker någons värdighet, t.ex ord, någon som tafsar eller närgångna blickar. Det kan också handla om sexuell jargong samt bilder med sexuell anspelning.

## **Utvärdering av planen mot kränkande behandling 2023/2024**

Under läsåret 2023/2024 har vi utvärderat vårt arbete med att skapa en trygg skola och motverka kränkningar, diskriminering och trakasserier på flera sätt bland annat genom;

- utbildningsförvaltningens skolundersökning
- trygghetsvandring
- främjande arbete

## **Skolundersökningen**

Utbildningsförvaltningens skolundersökning genomfördes i mars 2024 och vi jämför med föregående års skolundersökning genomförd vid samma tidpunkt 2023. För att kunna jämföra med tidigare enkäter har vi slagit samman svarsalternativen stämmer helt och stämmer ganska bra.

I skolundersökningen våren 2023 svarar övervägande del av eleverna att de trivs bra (88,6%). I jämförelse med föregående skolundersökning våren 2023 var siffran för trivsel 82,5%. Siffrorna för trivsel och trygghet i skolundersökningen har gått upp vilket är positivt. Vi ligger också på en hög nivå i förhållande till snittet i på Växjö kommuns som år 2024 är 85,8% på trivsel.

Vi kommer fortsätta att arbeta aktivt för att samtliga elever ska trivas och känna sig trygga.

Studiero på lektionerna har enligt skolundersökningen höjts bland elever som markerar studiero som god från 67,4% föregående år till 76,3% av eleverna detta läsår.

## **Trygghetsvandring**

Under höstterminen -23 genomfördes en trygghetsvandring. Det som följer som en röd tråd genom hela skolan är att det är relativt tryggt på lektionerna, men att det på raster, i korridorer, toaletter och omklädningsrum där otryggheten är som störst.

Otrygga områden och situationer utifrån studie:

Utomhusmiljön: F-3 och 4-6

Språkbruk: F-3, 4-6 och 7-9

Omklädningsrummen sporthallen: F-3, 4-6 och 7-9

Förflyttningar mellan lektioner: 4-6

Eleverna har i skolundersökningen svarat att de känner sig trygga (92,4%). I jämförelse med föregående skolundersökning våren 2023 var siffran för trygghet 89,3%. Vi ligger också på en hög nivå i förhållande till snittet i på Växjö kommuns som år 2024 är och 87,8%.

## **Främjande och förebyggande arbete**

Främjande arbete innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i skolan. Det utgår från skolans uppdrag

att främja demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Syftet med detta värdegrundsarbete är att förankra respekten för alla människors lika värde och skapa en skolmiljö där alla elever känna sig trygga och kan utvecklas. Det förebyggande arbetet fokusera på att avvärja risker för kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i skolan.

## Skolans aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Arbeta systematiskt utifrån:



- ♦ Arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följ upp och utvärdera)
- ♦ Ta fram, följ upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och diskriminering
- ♦ Dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet
- ♦ Samverka med elever och anställda i verksamheten Utgångspunkten är att alla elever ska kunna delta i all verksamhet och ha lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

## Rutiner för att anmäla, utreda och följa upp åtgärder mot kränkande behandling

### Arbetsgång när elev kränker, hotar eller misshandlar elev

1. Personalen går in och bryter när det är hot, misshandel, kränkning eller en diskriminerande handling mot elev. Om situationen kräver tillkallas hjälp av annan personal.
2. Vid behov tillkallas polis i första hand av bevittnande personal.



3. Om skada uppstått görs bedömning av personalen om skolsköterska/vårdcentral/sjukhus behöver kontaktas.
  4. Rektor kontaktas skyndsamt, det är ingripande personals ansvar att detta sker.
  5. Rektor ansvarar för att det inträffade skyndsamt utreds samt för vilka åtgärder som ska göras.
  6. **Ansvarig personal dokumenterar ärendet i systemet DF respons.** I och med anmälan i DF Respons kan huvudmannen följa ärendet.
  7. I första hand underrättar rektor, i andra hand ansvarig pedagog, vårdnadshavare om vad som skett och informerar om att en utredning startats.
  8. Anmälan till polis och arbetsmiljöverket görs av rektor/skolledning efter samråd med polis.
  9. Det är rektors ansvar att uppföljning sker. Om åtgärderna har fungerat väl avslutas ärendet. Om inte, så intensifieras eller justeras arbetet tills kränkningarna har upphört.
- Samma arbetsgång gäller även om personal kränker, hotar eller misshandlar elev. Då kopplas även HR-avdelningen in.

## **Handlingsplan då elever kränker vuxna**

Om en vuxen blir kränkt av elev, tas kontakt med elevens mentor och föräldrar.

1. Skolledningen informeras, utreder händelsen och har samtal med den vuxne för sig och eleven för sig för att ta reda på fakta om situationen.
2. Skolledningen har samtal med eleven som kränkt den vuxne och informerar om det oacceptabla beteendet.
3. Rektor dokumenterar händelsen i DF respons.

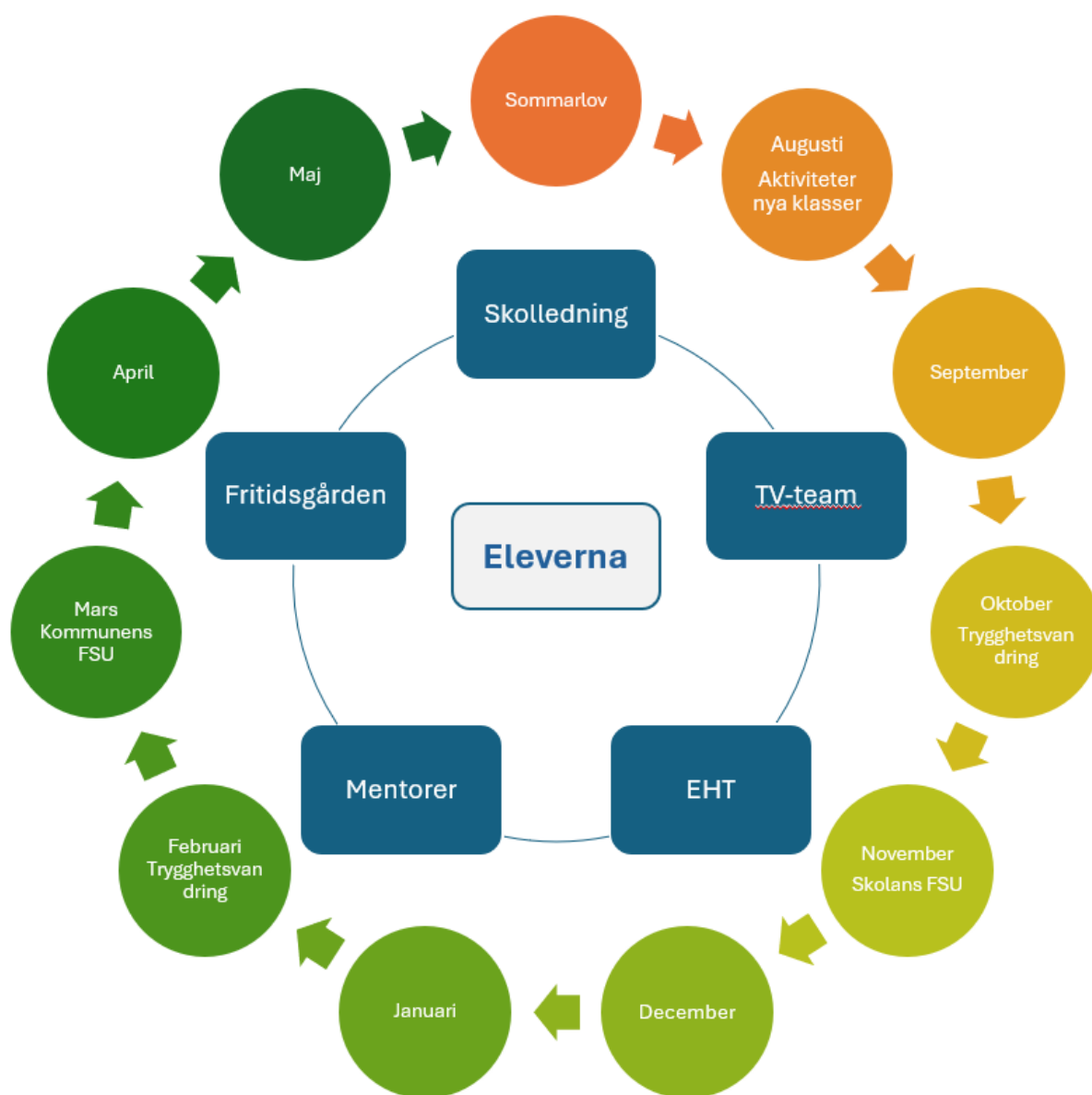
Då en elev kränker en vuxen faller det under arbetsmiljölagen.

## **Så här arbetar vi främjande och förebyggande på Braås skola**

Enligt skollagen 6 kap. 10§ (2010:800) är det tydligt att det uppkommer en anmälningsskyldighet redan när personal får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. All skolpersonal är då skyldig att anmäla detta till rektor varefter rektor är skyldig att anmäla saken till huvudman. En anmälan görs utan att lägga någon värdering i händelsen. Det är viktigt att veta att det är den som blivit utsatt som avgör om hen är utsatt för kränkande behandling eller inte. Dokumentationen är till för att kunna förebygga kränkningar och det är av betydelse att dokumentera händelser oavsett karaktär. Skolan kan då lättare lägga märke till om händelserna är återkommande eller återupprepas mot en och samma elev.

Det främjande arbetet syftar till att skapa en trygg skolmiljö och förstärka respekten för allas lika värde. Det förebyggande arbetet syftar även till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling (Skolverkets allmänna råd, Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, 2012, s. 12)

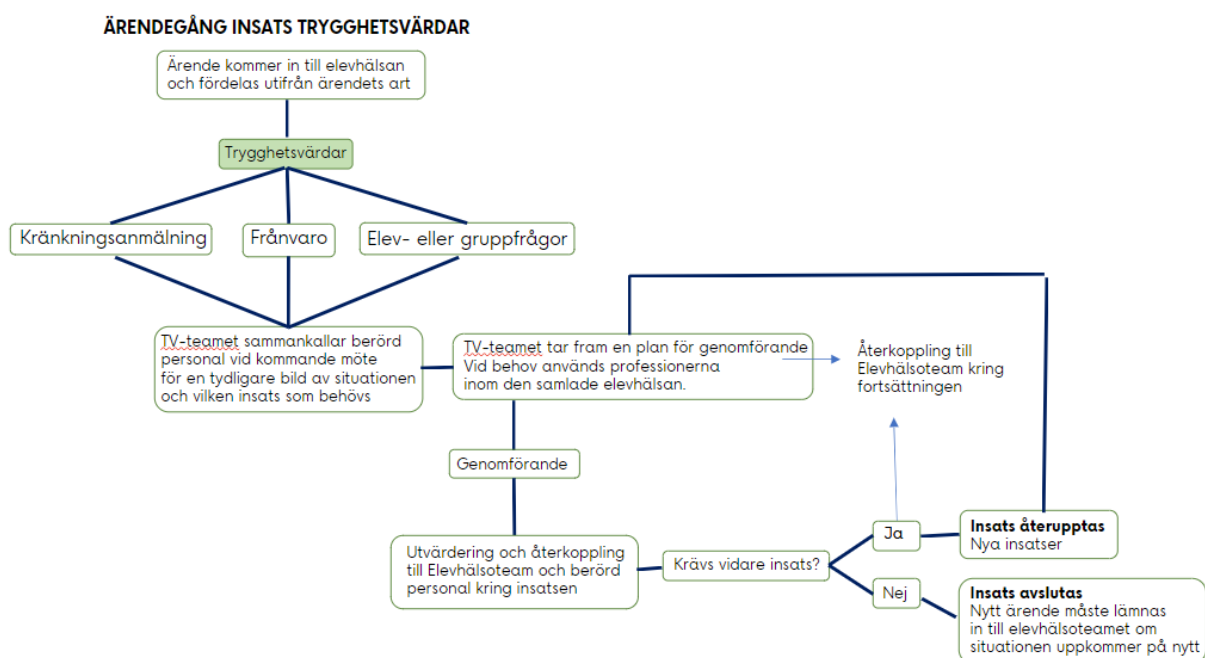
# Trygghetsvårdsteamets årshjul



Trygghetsvårdsteamet arbetar för att förebygga och förhindra trakasserier utgår från ett årshjul med inplanerade aktiviteter. Under oktober och februari månad genomförs en trygghetsvandring med skolans elevskyddsombud och kontinuerligt genomförs förebyggande åtgärder. Vid varje trygghetsvandring

utvärderas den föregående och en ny skapas. Under november och april månad genomförs en skolans/kommunens FSU (Förskole och skolundersökning) som skickas ut till eleverna för att besvara. Efter utvärdering av skolans/kommunens FSU samtalar Trygghetsvårdsteamet med elever och personal vid behov.

## Trygghetsvårdarnas arbete



# Prioriterade mål - trygghetsarbetet läsåret 2024–2025

## F-3

Mål	Att eleverna ska få en ökad självständighet för att själva lösa konflikter
Effekter på elevnivå	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eleverna respekterar andra människor</li><li>- Eleverna tar avstånd från kränkande behandling.</li></ul>
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vi visar filmer och diskuterar värdegrundsfrågor.</li><li>- Personalen är konsekventa med tillsägelser som belyser elevens egenansvar i olika situationer som uppstår. Vi arbetar med strategier för att öka elevernas självständighet för att själva lösa konflikter.</li></ul>

## F-3

Mål	Att elever upplever en ökad trygghet och att antalet kränkningar minskar mot föregående år
Effekter på elevnivå	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ökad närvaro.</li><li>- Ökad trygghet i skolan</li></ul>
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"><li>- Läraren tar tidigt kontakt med vårdnadshavare, ledning och TV-teamet angående frånvaron.</li><li>- Tydlig ansvarsfördelning vid rastvårdskap, samarbete med fritidspersonal och 4-6 gällande rastaktiviteter.</li><li>- Fortsatt användning av den pedagogiska checklistan.</li><li>- Kontinuerlig incidentrapportering i DFrespons.</li><li>- Dialog med fritids för att få en helhetsbild av elevens skoldag.</li><li>- Påbörja fadderverksamhet med mellanstadiet.</li></ul>

## 4-6

Mål	Att elever upplever en ökad trygghet utanför klassrummet och närvarar i skolan
Effekter på elevnivå	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ökad trygghet i skolan</li><li>- Ökad närvaro</li></ul>
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fadderverksamhet med lågstadiet</li><li>- Vi vuxna planerar aktiviteter i första hand (första terminen). Eleverna kommer med förslag.</li><li>- Förtydligande vid föräldramöte vad gäller skolplikten och att vi vill att VH mailar anledning till frånvaro, skolan hör av sig efter två dagar (helst via telefon) om man inte vet orsaken till frånvaro.</li></ul>

## 7-9

Mål	Att elever upplever en ökad trygghet och att antalet kränkningar minskar mot föregående år
Effekter på elevnivå	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eleverna tar avstånd från kränkande behandling.</li><li>- Elevernas närvaro är god.</li><li>- Elever upplever trygghet i och utanför klassrummen</li></ul>
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ta hjälp av kringpersonal med arbetet mot kränkande behandling - trygghetsvårdsteamet, kurator, elevkoordinator, polis etc.</li><li>- Lektionsstruktur - Lärare följer den pedagogiska checklistan</li><li>- Fastställa rutiner för att skapa trygghet i klassrummet</li><li>- Samverkan med föräldrar och EHT vid frånvaro, dokumentation i DF Respons.</li><li>- Lärare ska finnas i korridorerna vid behov</li></ul>

## Uppföljning och utvärdering

Planen och dess åtgärder följs upp och utvärderas kontinuerligt genom enkäter, möten och diskussioner enligt Braås skolas årshjul för trygghetsvårdsteamet. En årlig revidering av planen sker baserat på utvärderingarna och nya behov som identifieras.

# Bilaga A: Växjö kommuns värdegrund

Växjö kommunkoncern har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Värderingarna fungerar tillsammans – vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. De gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningssätt internt som externt.

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

Värdegrunden förenar oss alla i kommunkoncernen. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Det syns och märks den dag vi alla lever efter samma värdegrund. Kommer man utifrån förstår man hur det är här – och det är bra. Det skapar tydlighet och trygghet.

## **Vi möter alla med respekt**

För oss i Växjö kommunkoncern har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är saklig och öppen. Vi hjälps åt att skapa tydlighet. Vi tar till vara andras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet

## **Vi kan jobbet**

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi reflekterar över vad vi gör och pratar med omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

## **Vi gör verksamheten bättre**

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi ska bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi alla skillnad.

## **Vi skapar en hållbar framtid**

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter – samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringar som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushåller med våra resurser.

# Bilaga B: Begreppsdefinition – Diskrimineringsformer

## **Bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet ingår som en form av diskriminering i diskrimineringslagen. Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar någon eller icke tillräckliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

## **Direkt diskriminering**

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen (DO.se 2018).

## **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning (DO.se 2018).

## **Instruktioner att diskriminera**

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag (DO.se 2018).

## **Diskrimineringsgrunder**

Diskrimineringslagen skyddar enligt 1 kap 1 § mot diskriminering. Diskrimineringslagen förbjuder bara särbehandling på de grunder som anges i denna lag; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

## **Kön**

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

## **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel, eller på annat sätt, ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.



### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i svensk grundlag. Skolan får inte missgynna någon elev på ett sätt som har samband med elevens religion. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas eller vara obemärkt i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

### **Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

### **Ålder**

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.