

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling



**Sankt Pauli  
förskola 2018**

## Innehåll

|   |   |
|---|---|
| <b>Inledning</b> .....  | 3 |
| Bakgrund .....  | 3 |
| Syfte.....  | 3 |
| FRÄMJJA.....  | 3 |
| FÖREBYGGA.....  | 3 |
| ÅTGÄRDA.....  | 4 |
| Främjande och förebyggande arbete .....   | 4 |
| FYRA STEG.....  | 4 |
| UNDERSÖKNING AV RISKER OCH HINDER.....  | 4 |
| ANALYS AV ORSAKER.....  | 4 |
| GENOMFÖRANDE AV ÅTGÄRDER.....   | 4 |
| UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING .....   | 5 |
| Sex former av diskriminering.....   | 5 |
| Riktlinjer mot diskriminering och trakasserier .....                                | 5 |
| <b>Sankt Pauli förskolas främjande och förebyggande arbete</b> .....                | 7 |
| Undersök .....  | 7 |
| Barnens delaktighet.....  | 7 |
| Vårdnadshavarnas delaktighet.....   | 7 |
| Personalens delaktighet .....   | 7 |
| Kartläggningsmetoder .....  | 7 |
| Dokumentation.....  | 7 |
| Analysera och åtgärda .....   | 7 |
| Handlingsplan för det förebyggande arbetet.....                                     | 7 |
| Uppfölja och utvärdera .....  | 7 |
| Uppföljning och utvärdering .....   | 7 |
| <b>Riktlinjer mot diskriminering och trakasserier</b> .....                         | 8 |
| Övergripande policy .....   | 8 |
| Diskrimineringsombudsmannens förklaring .....                                       | 8 |
| Förbud mot repressalier .....   | 8 |
| <b>Sankt Pauli förskolas rutiner vid fall av kränkande behandling av barn</b> ..... | 9 |
| Hur ska barnet göra om det känner sig trakasserat eller kränkt?.....                | 9 |
| Hur ska personalen göra vid upptäckt av trakasserier eller kränkningar?.....        | 9 |
| Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal .....                | 9 |
| Rutiner för uppföljning.....  | 9 |

2018-06-18

|  |    |
|--|----|
| Rutiner för dokumentation .....                                | 9  |
| Ansvarsförhållande.....  | 9  |
| Bilaga 1A: Trygghetsvandring (3-6år) – UTOMHUS.....            | 10 |
| Bilaga 1B: Trygghetsvandring (3-6år) - INOMHUS.....            | 11 |
| Bilaga 1C känslansikten .....                                  | 12 |
| Bilaga 2: BARN-INTERVJUFRÅGOR.....                             | 13 |
| Bilaga 3: Kartläggning och observationer i barngruppen .....   | 14 |
| Bilaga 4: Handlingsplan för det förebyggande arbetet. ....     | 15 |
| Bilaga 5: Dokumentation vid kränkande behandling av barn ..... | 16 |
| Bilaga 6: Definition av diskrimineringsgrunderna .....         | 17 |

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

I enlighet med skollagens 6:e kapitel och diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder

## Inledning

### Bakgrund

I **diskrimineringslagen** och i **skollagen**, kap 6, finns bestämmelser om åtgärder mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Enligt dessa regler har Sankt Pauli förskola skyldighet att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och skyldighet att utreda och vidta åtgärder.

#### **Bestämmelser enligt diskrimineringslagen:**

De sju diskrimineringsgrunderna är:

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

#### **Bestämmelser enligt skollagen:**

Barn har även ett lagligt skydd mot kränkande behandling som inte är kopplat till diskrimineringsgrunderna.

Se bilaga 6 för definition av diskrimineringsgrunderna.

### Syfte

Syftet med en plan mot diskriminering och kränkande behandling är att alla barn ska kunna delta i all verksamhet på likvärdiga villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Alla barn ska skyddas mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Tre begrepp som ligger till grund för arbetet:

#### FRÄMJJA (stärka de positiva förutsättningarna)

Det främjande arbetet:

- syftar till att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och förstärka respekten för allas lika värde
- omfattar diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.
- riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning

#### FÖREBYGGGA (ta bort hinder och minimera risker)

Det förebyggande arbetet:

2018-06-18

- syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifieras som risker

## ÅTGÄRDA (utreda, dokumentera och åtgärda)

Det åtgärdande arbetet:

- kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas

## Främjande och förebyggande arbete



### FYRA STEG

Förskolan utgår från fyra steg i det förebyggande arbetet för att hindra diskriminering, repressalier, trakasserier och sexuella trakasserier. Vi främjar arbetet med värdegrundsprinciperna (demokrati, jämställdhet och likabehandling).

### UNDERSÖKNING AV RISKER OCH HINDER

Verksamheten ska undersökas för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier (besträffning), eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Det kan vara både reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå och bör ha ett generellt anslag med inriktning på förhållandena i verksamheten och inte på de enskilda barnens etniska tillhörighet, religion, sexuell läggning mm. Undersökningen ska omfatta hinder och risker för diskriminering på utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Verksamhetens rutiner, riktlinjer och policydokument samt attityder och normer ses över, t.ex. genom enkäter, intervjuer (individuellt eller grupp), arbetsplatsträffar eller planerade samtal.

### ANALYS AV ORSAKER

Analysera orsakerna till de upptäckta riskerna och hindren. Reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Behöver fler undersökningar göras för att få syn på risker och hinder som först inte visade sig?

### GENOMFÖRANDE AV ÅTGÄRDER

Förskolan genomför de *förebyggande* och *främjande* åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar. Huvudmannen ansvarar för att utifrån analysen, samt med hänsyn till verksamhetens behov, resurser och andra omständigheter, bedöma vilka konkreta åtgärder som ska vidtas. Dock är huvudregeln att huvudmannen ska genomföra åtgärder för att undanröja de *risker* eller andra *hinder* som har *upptäckts*.

2018-06-18

Åtgärderna ska tids planeras och genomföras så snart som möjligt. Nödvändiga resurser ska avsättas och ledningen bör ange vem som är ansvarig för att se till att åtgärderna genomförs.

## UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Följ upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Resultatet av arbetet ska utvärderas för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts.

## OMFATTNING

Förskolan ska arbeta med aktiva åtgärder enligt lagens bestämmelser, vilket innebär att hela verksamheten ska omfattas av undersökningen, analysen, åtgärderna, uppföljningen och utvärderingen. På ett allmänt plan t.ex. kompetensutveckling för personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering. Arbetet kan också t.ex. innebära att pedagoger vid planeringen väljer arbetsätt och pedagogiskt material så att alla barn kan delta på likvärdiga villkor.

## SAMVERKAN

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med dem som deltar i verksamheten; anställda, barn, vårdnadshavare. Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökningen och analysen till de åtgärder som behöver genomföras samt i uppföljningen och utvärderingen. Även arbetet med att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier ska göras i samverkan. Huvudmannen ansvarar för att arbetet sker i samverkan och bedömer hur den ska gå till i varje enskild verksamhet.

## DOKUMENTATION

Alla delar av det löpande arbetet ska dokumenteras under året. Dokumentationen ska innehålla:

- en redogörelse för undersökningen av risker och hinder och den analys som gjorts
- de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som planerats
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts

### Sex former av diskriminering

Det finns olika former av diskriminering enligt lagen, som vi ska arbeta förebyggande emot. De är:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

## Riktlinjer mot diskriminering och trakasserier

Utöver de fyra stegen ska huvudmannen ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Dessutom ska de riktlinjer och rutiner som finns följas upp och utvärderas.

Förskolan ska undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Arbetet med riktlinjer och rutiner ska göras även om det i undersökningen av verksamheten inte framkommit att det föreligger några sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med

2018-06-18

någon av diskrimineringsgrunderna eller risker för den formen av diskriminering. Om huvudmannen undersökning visar att även andra åtgärder behövs så ska huvudmannen vidta dem.

Förskolan ska ha riktlinjer som markerar att sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna inte accepteras.

Förskolan ska också ha rutiner som dels klargör hur vi ska agera om trakasserier påstås ha inträffat, dels anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

# Sankt Pauli förskolas främjande och förebyggande arbete

## Undersök

### Barnens delaktighet

- Trygghetsvandringar på våren med 3-6 åriga inomhus och utomhus (bilaga 1A, 1B och 1C).
- Barnen svarar på intervjufrågor (till portfolion se bilaga 2).

### Vårdnadshavarnas delaktighet

- Samtal i tamburen och via telefon.
- Föräldraforum på föräldramötet (vt).
- Trygghet och trivsel diskuteras vid utvecklingssamtalen.
- Enkäter

### Personalens delaktighet

- Observationer och iakttagelser i barnens vardag på förskolan.
- Samtal på avdelningsmöten utifrån kartläggning (se bilaga 3)
- Diskussioner på APT kring förhållningssätt och barnsyn. Förbättringsområden när det gäller trygghet och trivsel diskuteras (bilaga 4)

### Kartläggningsmetoder

- Trygghetsvandring med barnen (bilaga 1A och 1B).
- Barnintervjuer (bilaga 2).
- Observationer i barngruppen (bilaga 3)
- Förskolechefens observationer på förskolan

### Dokumentation

- Trygghetsvandring, intervju och observationer i barngruppen dokumenteras.
- Samtal på avdelningsmöten (om främjande/förebyggande arbete) dokumenteras.
- Protokoll från på APT.
- Sammanställning av enkäter.

## Analysera och åtgärda

### Handlingsplan för det förebyggande arbetet

- Schema ifylls (bilaga 4) utifrån det som kommit fram genom undersökningen.

## Uppfölja och utvärdera

### Uppföljning och utvärdering

- Uppföljning på hur vi har jobbat med planen under året tas upp och utvärderas i juni månad på APT (se bilaga 4).
- Ny plan för kommande år görs. Utvecklingsområden framkommer ur sammanställningen



## Riktlinjer mot diskriminering och trakasserier

### Övergripande policy

Det ska råda nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling på Sankt Pauli förskola.

#### Diskrimineringsombudsmannens förklaring

Det finns sex former av diskriminering. Två av dessa är **trakasserier** och **sexuella trakasserier**. De andra är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera.

**Trakasserier** är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för **sexuella trakasserier**. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

#### Förbud mot repressalier

##### **Förbud mot repressalier**

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en huvudman bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) har ett lagskydd mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. Repressalier kan till exempel vara

- sämre betyg
- trakasserier i undervisningen
- hot om våld
- annan ogynnsam behandling

# Sankt Pauli förskolas rutiner vid fall av kränkande behandling av barn

När barn eller förskolepersonal upptäcker eller utsätts för trakasserier eller sexuella trakasserier ska vi skyndsamt rapportera och behandla händelsen/händelserna enligt nedanstående rutiner.

## Hur ska barnet göra om det känner sig trakasserat eller kränkt?

- Barnet kan berätta för någon vuxen på förskolan.
- Barnet kan berätta hemma för en vårdnadshavare som sedan kontakter personalen på avdelningen.

## Hur ska personalen göra vid upptäckt av trakasserier eller kränkningar?

- Den personal som får kännedom om en eventuell kränkning eller trakassering ansvarar sedan för frågan. Personalen gör en kartläggning av händelseförloppet (se bilaga 5).
- Om händelsen upplevs vara en kränkning sker vidare dokumentation i rapporten: "Dokumentation vid kränkande behandling av barn" (bilaga 5)
- Förskolechefen informeras löpande och är delaktig i processen. Förskolechef ansvarar för rapportering till huvudman

## Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

- Den som får vetskap om att ett barn anser sig utsatt för kränkningar eller trakasserier av en personal ska skyndsamt anmäla detta till förskolechefen.
- Förskolechefen är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (diskrimineringslagen, 2 kap, §3)

## Rutiner för uppföljning

- Se bilaga 5 "Dokumentation vid kränkande behandling av barn".

## Rutiner för dokumentation

- Se bilaga 5 "Dokumentation vid kränkande behandling av barn".

## Ansvarsförhållande

- Det är huvudmannen som är ansvarig för det främjande arbetet mot diskriminering och trakasserier.
- Den som äger händelsen har det första ansvaret för att dokumentera.
- Förskolechefen ansvarar för utredning och åtgärder om någon personal är en av parterna.

## Bilaga 1A: Trygghetsvandring (3-6år) – UTOMHUS

Barnen kan använda ord eller bilder på känslansikten för att besvara frågorna

| <b>FRÅGOR</b>  | <b>BARNENS SVAR</b> | <b>FÖRSLAG TILL ÅTGÄRD</b> |
|--|---------------------|----------------------------|
| Var på gården är det roligt att vara?  |                     |                            |
| Vilka ställen på gården är bra att vara på, om man vill vara själv?          |                     |                            |
| Är det något som är svårt att göra/klara själv på gården, när man vill leka? |                     |                            |
| Är det något som är svårt på gården, om man är ett yngre barn?               |                     |                            |
| Var är de farligaste ställena på gården?                                     |                     |                            |
| Var känns det läskigt att vara?  |                     |                            |
| Var finns de vuxna när ni är ute på gården?                                  |                     |                            |
| Vad gör de vuxna ute på gården?  |                     |                            |




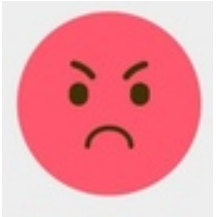
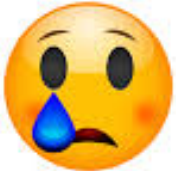

## Bilaga 1B: Trygghetsvandring (3-6år) - INOMHUS

Barnen kan använda ord eller bilder på känslansikten för att besvara frågorna

- Är det här ett rum som du tycker om att vara i?
- Om ja – vad är det som gör att du tycker det?
- Om nej – vad är det som gör att du inte vill vara här?
- Vem/vilka brukar du vara med här?
- Vad brukar du/ni göra här?

| <b>RUM</b>                                 | <b>BARNENS SVAR</b> | <b>FÖRSLAG TILL ÅTGÄRD</b> |
|--|---------------------|----------------------------|
| Hall                                       |                     |                            |
| Toalett vid hallen                         |                     |                            |
| Stora rummet                               |                     |                            |
| Fönsterrum<br>(ut mot gatan)               |                     |                            |
| Vilrum                                     |                     |                            |
| Lekrum                                     |                     |                            |
| Hall utanför<br>personaltoalett<br>(Arken) |                     |                            |
| Toalett och skötrum                        |                     |                            |
| Kontor                                     |                     |                            |

## Hur känns det?

|  |  |  |
|--|--|--|
|   |   |   |
|  |  |  |

## Bilaga 2: BARN-INTERVJUFRÅGOR

Berätta vad du gör på förskolan:

---

---

Vad tycker du är roligast?

---

---

När du ska lära dig något nytt, hur gör du då?

---

---

Vad gör dig glad?

---

---

Vad gör dig rädd eller ledsen?

---

---

Är det någonting på förskolan som gör dig rädd eller ledsen?

---

---

Får du vara med och bestämma på förskolan? Vad får du bestämma?

---

---

Tycker du att de vuxna säger till om barn gör ojusa saker mot varandra?

---

---

Varför är du här på förskolan?

---

---

Vad tycker du om att äta?

---

---

Vad vill du bli när du blir stor?

---

---

Är det någonting annat du vill berätta?

---

---

## Bilaga 3: Kartläggning och observationer i barngruppen

Använd denna tabell för att arbeta förebyggande och åtgärdande då risker identifierats på förskolan och låt den bli en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Detta papper sätts in fortlöpande i avdelningens pärm för systematiskt kvalitetsarbete.

| Identifierad risk | Mål | Åtgärd | Ansvarig | Tid | Uppföljning/utvärdering |
|-------------------|-----|--------|----------|-----|-------------------------|
|                   |     |        |          |     |                         |
|                   |     |        |          |     |                         |
|                   |     |        |          |     |                         |
|                   |     |        |          |     |                         |
|                   |     |        |          |     |                         |

## Bilaga 4: Handlingsplan för det förebyggande arbetet.

Schema fylls i årligen utifrån det som kommit fram genom barn-, föräldra- och personalens delaktighet.

Planen görs på APT i maj-juni månad

| <b>Diskrimineringsgrund</b>                      | <b>Resultat av kartläggning (vad upptäcktes? risker)</b> | <b>Analys (Varför?)</b> | <b>Åtgärd (vad ska vi göra?)</b> | <b>Tidsplan och ansvar</b> | <b>Utvärdering (maj-juni året efter)</b> |
|--|--|-------------------------|----------------------------------|----------------------------|--|
| <b>Kön</b>                                       |  |                         |                                  |                            |  |
| <b>Könsöverskridande identitet eller uttryck</b> |  |                         |                                  |                            |  |
| <b>Etnisk tillhörighet</b>                       |  |                         |                                  |                            |  |
| <b>Religion eller annan trosuppfattning</b>      |  |                         |                                  |                            |  |
| <b>Funktionsnedsättning</b>                      |  |                         |                                  |                            |  |
| <b>Sexuell läggning</b>                          |  |                         |                                  |                            |  |
| <b>Ålder</b>                                     |  |                         |                                  |                            |  |
|  |  |                         |                                  |                            |  |



## Bilaga 5: Dokumentation vid kränkande behandling av barn

**Datum:**

**tid:**

**Plats:**

**Namn på inblandade:**

### Beskrivning av händelseförloppet.

Här beskrivs vad som hände och vem som gjorde vad. I beskrivningen skall också omgivningens reaktioner finnas med.

### Direkta insatser.

Vad gjordes direkt på plats? Vem gjorde vad?

### Kontakt med vårdnadshavare (vem och hur?)

Vem kontaktade vårdnadshavarna? Kontaktade vårdnadshavarna själva förskolan? Vad informerades vårdnadshavarna om? Fick båda vårdnadshavarna samma information? Vilken var vårdnadshavarnas reaktion? Bokades möte?

### Framtida insatser

Hur lägger vi upp en handlingsplan? När ska den utvärderas?

### Uppföljning

Vad gav utvärderingen av handlingsplanen? Hur ser nuläget ut?

### Återkoppling till föräldrar

Nuläge och avstämning. Hur mår barnet? Familjen? Vem ansvarar för detta?

Glöm inte att berörda parter (föräldrar, berörd personal och förskolechef) ska skriva under dokumentationen som en stämpel på att de har tagit del av och godkänt densamma.

Jag har tagit del av och godkänner denna dokumentation

Datum      Underskrift      Namnförtydligande

Vårdnadshavare 1 \_\_\_\_\_

Vårdnadshavare 2 \_\_\_\_\_

Berörd personal \_\_\_\_\_

Förskolechef \_\_\_\_\_

(huvudman informeras av förskolechef)

## Bilaga 6: Definition av diskrimineringsgrunderna

### **KÖN**

Lagen definierar kön som 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 könsidentitet och könsuttryck avses i lagen 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 än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen 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.

### **ETNISK TILLHÖRIGHET**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det kan handla om att vara exempelvis svensk, same eller chilensare.

Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

### **RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING**

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.

### **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.

### **SEXUELL LÄGGNING**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar.

Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuell umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

### **ÅLDER**

Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons fysiska levnadsålder räknat från hens födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

Det är tillåtet med bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskola, skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, det obligatoriska skolväsendet eller fristående skola. Det är även tillåtet med särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.