



Utbildning

Ann-Sofie Johansson
Jenny Walldén

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Läsåret 22/23

Lindbladskolan F-3 och Lindbladskolan 4-6

Planen är en arbetsbeskrivning för hur skolans personal ska upprätthålla en verksamhet där varje elev känner sig trygg och respekterad för den de är.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling för Lindbladskolan F-3 och Lindbladskolan 4-6, grundskola och fritidshem och gäller under läsåret 2022-2023. Planen är upprättad av skolans rektorer i samarbete med skolans personal, elever och vårdnadshavare. Likabehandlingsplanen bygger på 3 kap. 16 § diskriminerings-lagen (2008:567) samt 14 kap. 8 § skollagen (2010:800).

Dokumentet är tillgängligt för vårdnadshavare på SchoolSoft.

Dokumentet

Fastställt 2022-08-22

Dokumentet giltighetstid:

Dokumentet är giltigt till dess att ny Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas. Utvärdering och ny Likabehandlingsplan upprättas inför varje läsår och fastställs i september.

Rektor Lindbladskolan F-3

Ann-Sofie Johansson
ann-sofie.johansson@vargarda.se
telefon 0322-600823

Rektor Lindbladskolan 4-6

Jenny Walldén
jenny.wallden@vargarda.se
telefon 0322-600929

Innehållsförteckning

Vision4	
Målsättning.....	4
Inledning	4
FÖREBYGGA diskriminering, kränkande behandling och trakasserier	5
Främja arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.....	7
Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling.....	9
Utreda och åtgärda - diskriminering och annan kränkande behandling.....	10
Arbetsgång för personal om elev utsätts för KRÄNKANDE BEHANDLING av annan elev.....	10
Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal.....	13
Arbetsgång när vuxna kränker andra vuxna på arbetsplatsen.....	14
Uppföljning och utvärdering	14
Definitioner av begrepp.....	15
Diskrimineringsgrunder.....	15
Aktuella bestämmelser	15
Referenser.....	16
Litteratur.....	16
Tidskrifter	16
Internet.....	16

Vision

”Vi vill varandra väl och gör varandra bra”.

På vår skola ska alla elever få möjlighet att känna tillit till sin egen förmåga och i trygg miljö kunna utvecklas så att de känner självförtroende inför framtiden.

Målsättning

I skolans och fritidshemmets uppdrag ingår utöver kunskaper och färdigheter även förståelse för och ett avståndstagande från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Lindbladskolan präglas av demokratiska värderingar.

- Vi vill skapa en miljö där hänsyn och ömsesidig respekt präglar umgängestonen.
- Vi ser olikheter som en tillgång.
- Vi vill att alla elever och all personal känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Inledning

För att ta fram en plan som uppfyller lagens krav, där de olika delarna diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ingår har följande process valts:

De två planerna, årlig plan mot kränkande behandling samt likabehandlingsplan mot diskriminering och trakasserier, sammanförs i ett dokument i enlighet med riktlinjer från BEO. <http://korta.nu/n75r4>

Planen förankras genom dialog i följande forum:

- Elevråd tillsammans med rektor vilket har förberetts i klassråd
- Fritidsråd tillsammans med fritidspersonalen
- Samverkansråd (representanter vårdnadshavare) tillsammans med rektor
- Arbetslagen på skolan och fritidshemmet
- Planen utvärderas och upprättas årligen och nya mål fastställs

FÖREBYGGA diskriminering, kränkande behandling och trakasserier

Det är rektors ansvar att:

- Se till att all personal, elever och vårdnadshavare känner till att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är förbjudna på skolan och i fritidshemmet.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter, samt att förebygga diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck samt kränkande behandling och trakasserier.
- Årligen utvärdera och upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med personal, elever och vårdnadshavare. Dessa två planer sammanförs i en plan.
- Om skolan eller fritidshemmet får kännedom om att diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.
- Se till att skolans och fritidshemmets personal har ett gemensamt system för hur de anmäler, utreder och dokumenterar upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtagits.
- Kontakta andra myndigheter vid behov.

Det är lärares, fritidspedagogers och annan personals gemensamma ansvar att:

- Följa plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling.
- Påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan och i fritidshemmet.
- Se till att åtgärder vidtas då diskriminering, kränkande behandling och trakasserier misstänks, upptäcks eller anmäls.
- Dokumentera misstänkt, anmäld eller upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtas.
- Bevaka att utredda fall av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier följs upp, där den enskilda läraren, fritidspedagogen eller annan personal är berörd.
- Bemöta elever och kollegor på ett respektfullt sätt.
- Arbeta för att allas våra olikheter berikar vår verksamhet.

Det är alla elevers gemensamma ansvar att:

- Påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan och i fritidshemmet.

- Bemöta elever, lärare i skolan och i fritidshemmet och övrig personal på ett respektfullt sätt.

Det är alla vårdnadshavare gemensamma ansvar att:

- Ta del av och handla i enlighet med den här planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Ta aktiv del av information från skolan.
- Vara aktiva i elevernas lärande och utveckling.
- Arbeta tillsammans med skolan mot våra gemensamma mål.
- Vara uppmärksamma på om någon elev inte har det bra på skolan och då informera skolans personal (information om utsatta elever kan inte återkopplas till uppgiftslämnaren på grund av sekretesskäl, om annat än vårdnadshavare).

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Lindbladskolan F-3 och 4-6.

Ansvarsförhållande

All personal är ansvarig för det löpande arbetet. Rapportering vid tillbud samt dokumentation sker i vårt digitala system Draftit. Elevhälsan ska aktivt stödja personalen i arbetet.

Ytterst ansvarig för alla åtgärder, att planen är uppdaterad och förankrad bland personal, är rektor på delegation av huvudman.

Kontaktuppgifter:**Rektor Lindbladskolan F-3**

Ann-Sofie Johansson
ann-sofie.johansson@vargarda.se
telefon 0322-600823

Rektor Lindbladskolan 4-6

Jenny Walldén
jenny.wallden@vargarda.se
telefon 0322-600929

Främja arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
Ordningsregler	Ordningsreglerna har tagits fram i samråd med elever, personal och delgivits vårdnadshavare. Eleverna diskuterar dessa vid varje terminsstart. I början av läsåret publiceras ordningsreglerna och ordningsreglerna för elever och vårdnadshavare på Schoolsoft. De ombeds läsa igenom dem och tala med sina barn om innebörden.	Personal	Fortlöpande under läsåret
Undervisningen	Undervisningen utgår från gällande styrdokument. Utbildningen utformas utifrån våra grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet för att främja och förebygga diskriminering, kränkande behandling och trakasserier genomsyrar vår verksamhet övergripande och inte genom enskilda projekt eller enstaka tillfälliga insatser.	Personal	Fortlöpande under läsåret
Klassråd/Fritidsråd	Klassråd/Fritidsråd sker regelbundet. På rådet fattar klassen beslut bland annat om gemensamma regler och eleverna kan ta upp sådant som berör gruppen enskilt eller skolmiljön. Frågor av det senare slaget förs vidare till elevrådet av klassens elevrådsrepresentanter och till rektor av fritidspersonalen. Rådet är viktigt ur demokrati- och likabehandlingssynpunkt, eftersom det är en grundläggande princip att alla har en röst och att varje röst är lika mycket värd.	Arbetslag Fritidspersonal	Inför Elevrådsmöte
Elevråd	Elevråd hålls på skolan cirka tre gånger per termin, oftare vid behov. Liksom klassrådet utgör elevrådet grundläggande träning i och förståelse för demokratiska principer. Elevrådet syftar också till att göra eleverna delaktiga i skolans verksamhet, samt att ge eleverna möjligheter att vara med och påverka deras vardag i skolan.	Rektor	Tre gånger per termin

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
Trivselsamtal	Lärare i fritidshemmet erbjuder individuella samtal med alla elever/vårdnadshavare för att samtala om hur eleverna upplever sin fritidsvistelse, trivsel och vad de skulle vilja förändra.	Lärare i fritidshem	En till två gånger/läsår
Utvecklingssamtal	Varje termin håller lärare utvecklingssamtal med elev och vårdnadshavare. Vid detta samtal förs även en dialog kring trivsel, arbetsmiljö, trygghet och hur eleven upplever skolans verksamhet.	Arbetslag	En gång/termin
Utevistelse	Under varje rast finns vuxna ute bland eleverna. Det finns en tydlig organisation/schema kring de vuxnas närvaro på rasterna.	Rektor och personal	Varje dag
Rastaktiviteter	Personalen ordnar återkommande rastaktiviteter. Syftet är att främja tillsammanskänsla bland eleverna och skapa positiva möten.	Personal	Dagligen
Uppstartsvecka	Uppstartsvecka genomförs en gång per läsår. Syftet med denna vecka är att bygga upp ett gott klimat tillsammans på Lindbladskolan.	Rektor och personal	Augusti
EHT (Elevhälsoteam)	Varje vecka träffas EHT för att samverka kring elevärenden samt föra dialog kring klimatet i skolan. Elevhälsans professioner består av skolkurator, skolsköterska, skolpsykolog, rektor, specialpedagog och speciallärare. EHT:s främsta uppgift är att arbeta förebyggande och främjande både när det gäller elever i behov av särskilt stöd samt utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling. EHT återkopplar till berörd personal, elever och vårdnadshavare.	Rektor	En gång i veckan
EHM (Elevhälsomöte)	EHM-modellen är ett sätt för elevhälsan att nå alla elever i det främjande och förebyggande arbetet på skolan. EHM som modell har en tydlig mötesstruktur och rollfördelning, samt verktyg som skapar rätt förutsättningar i arbetet med att möjliggöra tillgängliga lärmiljöer. EHM gör att elevhälsans professioner och lärare, samt pedagogisk resurs och fritids, ges möjlighet att mötas och tillsammans arbeta tvärprofessionellt.	Elevhälsan	Återkommande
Personalmöten	Personalen träffas regelbundet under arbetslagstid, då vi aktualiserar samt följer upp elevernas trivsel och känsla av trygghet.	Rektor och arbetslag	Varannan vecka
Trygghetsenkät	Alla elever fyller i en trygghetsenkät utifrån trygghet och trivsel samt kring diskriminering och kränkande behandling.	Rektor och arbetslag	Två gånger per läsår

Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
Raster	De vuxna iakttar det sociala samspelet på raster och kan själva se eller bli uppmärksammade på konflikter. Eleverna tar kontakt med rastvärdande personal på skolan om de upplever trakasserier eller kränkande behandling.	Personal, kurator och rektor	Varje dag
Samtal	De vuxna lyssnar och för spontana samtal med elever om trivsel, respekt och ansvar. Den vuxne är lyhörd och reagerar på vad eleverna signalerar.	Personal	Fortlöpande under läsåret
Trivsel- och trygghetsenkät	Enkäten genomförs inom grundskolan två gånger per år för att följa upp hur eleverna upplever klimatet i skolan. Enkäten redovisas för elever, personal samt vårdnadshavare.	Rektor, kurator och personal	Oktober och april
Samordnare av utredning	Samordnare av utredning ansvarar på uppdrag av rektor för utredning av ärenden kring diskriminering, kränkning och trakasserier. Rektor får återkoppling av samordnare av utredning vid behov. Ärenden som tas upp av samordnare av utredning gäller både grundskola och fritidshem.	Rektor och samordnare av utredning	Arbetas med fortlöpande
Arbetslag	När arbetslagen träffas sker kontinuerliga samtal om det sociala klimatet i skolan och vad vi vuxna kan göra för att stötta eleverna.	Arbetslag	Varje vecka
Undervisnings-material	Personal på skola och fritidshem går igenom undervisningsmaterial samt den litteratur grundskola och fritidshem använder i sin verksamhet.	Lärare, fritidspersonal, rektor	Fortlöpande under läsåret
Utvecklingssamtal	Under utvecklingssamtalet diskuterar elev, lärare och vårdnadshavare elevens känsla av trygghet och studiero.	Lärare	En gång per termin

Utreda och åtgärda - diskriminering och annan kränkande behandling

Rektor är ytterst ansvarig för att inga elever på skolan/fritidshemmet diskrimineras, kränks eller trakasseras. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på skolan/fritidshemmet känna ansvar för att uppmärksamma, utreda och rapportera.

Arbetsgång för personal om elev utsätts för KRÄNKANDE BEHANDLING av annan elev

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpu Insats Insats Insats Insats nkt
1 Upptäckt av kränkande behandling	Den personal som upptäcker att kränkande behandling sker ska omedelbart ingripa. Då den akuta situationen åtgärdats meddelas elevernas mentor.	Personal	Omedelbart
2 Samtal med utsatt	Mentorn/arbetslaget som ansvarar för aktuell klass/grupp talar med den som utsatts: <ul style="list-style-type: none"> • klargör vad som hänt och om det hänt tidigare • förklara att kränkningar inte får förekomma och förklara att åtgärder sätts in • bestäm en tid för uppföljning cirka en vecka senare • klargör även att eleven genast ska berätta för personal om något händer igen • berörd personal dokumenterar samtalet 	Mentor/arbetslag	I samband med samtalet
3 Samtal med utsättare	Mentorn/arbetslaget talar med den/de som är utsättare: <ul style="list-style-type: none"> • om flera personer deltagit talar de vuxna med dem en och en • förklara att kränkningar inte accepteras och inte heller får förekomma enligt lag, och att de genast ska upphöra. • gör upp en plan för hur detta ska gå till • bestäm en tid för uppföljning cirka en vecka senare • dokumentera samtalet i Drafit, markera ”detta är inte en kränkning”. 	Mentor/Arbetslag	I samband med samtalet
4 Kontakta vårdnadshavare	Kontakt tas skyndsamt med inblandade elevers vårdnadshavare och det berättas om vad som hänt och vad som nu beslutats	Mentor/arbetslag	Avstämning en gång per månad, ärenden arbetas

	enligt uppsatt plan, dokumentera samtalen		med fortlöpande
--	---	--	-----------------

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
5 Dokumentera i Draftit Informera rektor	Mentor/arbetslag informerar rektor om vad som har hänt och vad som har gjorts. Om elev upplever sig kränkt gör rektor en kränkingsanmälan till nämnden samt startar en kränkingsutredning. Mentorn utreder händelsen i samråd med kurator.	Mentor/arbetslag	Efter att ovanstående genomförts
6 Uppsikt	Eleverna hålls under uppsikt om det bedöms nödvändigt.	Mentor/arbetslag	Fortlöpande
7 Uppföljande samtal	Uppföljande samtal hålls enligt plan i steg 2 och 3. <input type="checkbox"/> Kontakta vårdnadshavare för att delge information om läget <input type="checkbox"/> Dokumentera samtalen.	Mentor/arbetslag/kurator	Enligt handlingsplan
8a Kränkning upphör	Ärendet avskrivs. Elever informeras. Vårdnadshavare informeras.	Rektor Mentor/arbetslag	Enligt handlingsplan
8b Kränkning upphör inte*	Kurator kopplas in på uppdrag av rektor. <input type="checkbox"/> Samordnare av utredningen/kurator kallar inblandade elever till ett samtal, aktör och utsatt var för sig. <input type="checkbox"/> En handlingsplan upprättas för att komma till rätta med problemet. <input type="checkbox"/> Samtalet dokumenteras i Draftit. <input type="checkbox"/> Vårdnadshavare kontaktas av Samordnare av utredningen/kurator för att informeras om hur arbetsgången fortskrider med elever och arbetslag samt om vårdnadshavares viktiga roll i samarbetet.	Mentor/arbetslag Samordnare av utredningen/kurator Rektor	När kränkning inte upphör trots insats
9 Genomförande och uppföljning av insatser	Handlingsplan genomförs och följs upp enligt överenskommelse. Uppföljning dokumenteras.	Kurator	Enligt överenskommelse i handlingsplan
10 Uppföljning av insatser	Handlingsplan genomförs och följs upp enligt överenskommelse. <input type="checkbox"/> Samtal med utsatt och aktör. <input type="checkbox"/> Kontakt med vårdnadshavare. <input type="checkbox"/> Kurator har avstämningar med rektor.	Kurator, rektor	Enligt överenskommelse i handlingsplanen

11a Kränkning upphör inte	Om kränkningarna eller trakasserierna ändå inte upphört vidtas ytterligare åtgärder, till exempel kontakt med andra myndigheter som socialtjänst eller polis.	Rektor	Omedelbart
11b Kränkning upphör	Ärendet avskrivs. Elever informeras. Vårdnadshavare informeras.	Kurator, rektor	Enligt överenskommelse i handlingsplanen

Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1 Upptäckt av kränkning	Händelsen anmäls till rektor av elev, vårdnadshavare eller personal. Elev kan också prata med annan vuxen som hen känner förtroende för. Anmälan dokumenteras och vid behov görs en kränkingsanmälan enligt rutiner.	Rektor	Omedelbart
2 Samtal med vårdnadshavare	<input type="checkbox"/> Rektor informerar vårdnadshavare. <input type="checkbox"/> Samtalet dokumenteras.	Rektor	I samband att anmälan tas emot
3 Samtal med personal samt elev	Rektor utreder och åtgärdar: <input type="checkbox"/> Samtal med personal <input type="checkbox"/> Samtal med elev <input type="checkbox"/> Upprättar åtgärder och handlingsplan <input type="checkbox"/> Utredning och åtgärder dokumenteras i Draftit	Rektor	I samband med insatserna
4 Informera facklig företrädare och skyddsombud	<input type="checkbox"/> Rektor informerar i samtal personals fackliga företrädare samt skyddsombud inom ramen för sekretess. <input type="checkbox"/> Samtalet dokumenteras i Draftit.	Rektor	I samband med samtalet
5 Uppföljning 1	<input type="checkbox"/> Rektor följer upp ärendet med elev och hans vårdnadshavare. <input type="checkbox"/> Uppföljning dokumenteras i Draftit	Rektor	Senast två veckor efter att händelsen anmäls.
6 Uppföljning 2	<input type="checkbox"/> Rektor träffar den personal som kränkt eleven och samtalar om hur undervisningen och möten med berörd elev fungerar. <input type="checkbox"/> Uppföljning dokumenteras i Draftit.	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
7 Uppföljning 3	Rektor har efter behov ytterligare möte med elev och vårdnadshavare för att följa upp att kränkning upphört.	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
8a Ärendet avslutat	Om kränkning upphör avskrivs ärendet. Uppföljning sker nästkommande medarbetarsamtal.	Rektor	Enligt handlingsplan
8b Kränkning upphör inte	Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektors chef samt personalavdelning för vidare insatser. Elev och vårdnadshavare kan vända sig till Barn- och elevombudsmannen www.skolinspektionen.se/BEO	Rektor	När kränkning inte upphör trots insats

Arbetsgång när vuxna kränker andra vuxna på arbetsplatsen

Berörda	Kontakt
Kränkningar arbetstagare –arbetstagare	Rektor kontaktas för utredning och insatser
Kränkningar chef – anställd utbildningschef kontaktas	Skolans skyddsombud samt
Kränkningar anställd – chef utbildningschef kontaktas	Skyddsombud för rektorer samt

Uppföljning och utvärdering

1. Kartläggning av trivsel och problemområden.
 - a. Tidpunkt: oktober/april
 - b. Ansvar: Rektor
2. Sammanställning av kartläggningen presenteras för elever, vårdnadshavare och personal och nya åtgärder och insatser formuleras i samverkan mellan vuxna i skolan och elever.
 - a. Tidpunkt: januari/augusti
 - b. Ansvar: Rektor och lärare
3. Planen mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas för att sedan upprätta en ny.
 - a. Tidpunkt: maj - september
 - b. Ansvar: Rektor
4. Under arbetslagsmöten, elevråd, elevhälsans möten samt möten med vårdnadshavare så kallat Samverkansråd, utvärderas och diskuteras fortlöpande, de insatser och åtgärder som görs.
 - a. Tidpunkt: varje vecka; ett par gånger per termin
 - b. Ansvar: Rektor, lärare, elevhälsan
5. Samordnande av utredning och rektor följer upp och utvärderar de ärenden kring kränkande behandling och diskriminering som samordnande av utredning har arbetat med. Resultatet av uppföljning och utvärdering visar hur vi arbetar vidare förebyggande.
 - a. Tidpunkt: kontinuerligt
 - b. Ansvar: Rektor
6. Under LSG följs Tillbudsrapporter upp i form av statistik över inlämnade rapporter. Där framgår bland annat osäkra platser på skolgården under raster, vilken typ av ärenden med mera. Statistiken lyfts och diskuteras nästkommande APT.
 - a. Tidpunkt: en gång per månad
 - b. Ansvar: Rektor

Definitioner av begrepp¹

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad **indirekt diskriminering**. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Med begreppet **likabehandling** menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. För att underlätta läsningen inryms i den här skriften begreppet sexuella trakasserier i begreppet trakasserier.

Med **kränkande behandling** menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Med **elev** avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen.

Med **barn** menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

Diskrimineringsgrunder

Med diskrimineringsgrunden **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.

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

Med **funktionshinder** menas 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.

Med **sexuell läggning** menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Religion eller annan trosuppfattning kopplas till trosuppfattning som har sin grund i eller i samband med en religiös åskådning.

Ålder handlar om uppnådd levnadsålder.

Aktuella bestämmelser

Skollagen (2010:800)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Allmänna råd för Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket SKOLFS 2012:10.

¹ - Definitionerna är bland annat hämtade direkt från allmänna råd för Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket SKOLFS 2012:10.

Referenser

Litteratur

Henrikson, Alf (1982). *Verskonstens ABC*. Stockholm, Atlantis.

Skolöverstyrelsen. (1980). *Läroplan för grundskolan. Allmän del*. Stockholm: Liber.

Tidskrifter

Håkansson, K. (2002). Hedin i helfigur. *Populär Historia*, nr. 7, s. 16-27.

Internet

Englund, Peter, *Om den motsägelsefulle Gustav II Adolf*,
<http://www.peterenglund.com/textarkiv/gustavadolf.htm>, 2003-04-03