

LIKABEHANDLINGSPLAN

–ORUST WALDORFSKOLA LÄSÅRET 2024/2025–

STÄNDIGT NÄRVARANDE ARBETSSÄTT SOM KOMPLEMENT
TILL PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE
BEHANDLING

Senast reviderad: 2024-10-11

ORUST WALDORF

WALDORFPEDAGOGIK PÅ ORUST EKONOMISK FÖRENING / SLUSSEN 314 / 473 92 HENÅN / ORUST

E-post: rektor@orustwaldorf.se Hemsida: www.orustwaldorf.se Tel: 0735950052

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Värdegrund och ständigt närvarande arbetssätt	3
1.1 Kränkande behandling	3
1.2 Diskriminering	3
1.3 Trakasserier och sexuella trakasserier	4
1.4 Trygghet och studiero	5
1.5 Organisatoriska arbetssätt som främjar likabehandling	6
1.6 Pedagogiska förhållningssätt	8
2. Policy	10
2.1 Policy mot kränkande behandling	10
2.2 Policy för Jämlikhets- och Jämställdhetsarbete Orust Waldorf	11
2.3 Plan mot diskriminering och kränkande behandling	13
3. Definitioner och begrepp	14
4. Vad gör jag om det ändå blir fel?	17
5. Referenser och vidare läsning	17

1. VÄRDEGRUND OCH STÄNDIGT NÄRVARANDE ARBETSSÄTT

1.1 KRÄNKANDE BEHANDLING

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar ger uttryck för makt och förtryck. På vår skola motarbetar vi aktivt sådana attityder. Det är personens upplevelse som är viktig och den som uppger att han eller hon blivit kränkt måste tas på allvar. Varje incident av kränkande behandling skall resultera i en reaktion från de vuxna i skolan. All form av fysiskt våld ska alltid ses som en kränkande handling.

1.2 DISKRIMINERING

Ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer bedöms utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där institutioner genom t.ex. strukturer och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- ålder

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Förbuden i diskrimineringslagen tar sikte på vad som sammanfattande benämns diskriminering (direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella

trakasserier, instruktioner att diskriminera) och repressalier. Att neka en elev det stöd hen behöver kan vara diskriminering.

Vi arbetar normkritiskt och försöker ständigt motverka all form av diskriminering. Varje elev skall få möjlighet att förverkliga sin individuella potential oberoende av sociala /socioekonomiska förhållanden eller funktionsvariationer. I det kollegiala lärandet talar vi ofta om bemötande och arbetar med exempel för att fördjupa varje lärares förmåga att bemöta alla elever på ett bra vis.

1.3 TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering och är i lag förbjudet.

Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med diskrimineringsgrunderna. Ingen får utsättas för sexuella trakasserier i skolan. Det får aldrig förekomma att den som utsätts för sexuella trakasserier ges skuld för detta. Alla kan utsättas för sexuella trakasserier. Det spelar ingen roll vilket kön personen har. Det är personens egen känsla som räknas.

Här är några exempel på sexuella trakasserier:

- Att titta på eller vissla till en person, på ett sätt som hen tycker är obehagligt.
- Att kommentera en persons kropp, på ett sätt som hen tycker är obehagligt.
- Att ta på en person, på ett sätt som hen tycker är obehagligt.
- Att kalla en person för något som har med sex att göra, och som hen inte tycker känns bra.
- Att ge en person sexuella förslag, som hen inte vill ha.
- Att sprida rykten om en person, som handlar om sex eller kropp.
- Att skicka meddelanden, bilder eller filmer som har med sex och nakenhet att göra, och som personen inte vill ha.
- Att skämta sexualiserat, ironiskt och uteslutande för att befästa könsnormer.

Säkrast är att vi på skolan inte kommenterar varandras kroppar, varken positivt och negativt. Vi har nolltolerans för sexualiserat språkbruk. Med ökad ålder och mognad hos eleverna fördjupas samtalen kring sexuella trakasserier i klasserna. Vi tillämpar samma utredande och åtgärdande arbete för sexuella trakasserier som för annat kränkande beteende.

Vi arbetar med att belysa problemet med sexuella trakasserier utifrån olika perspektiv på kollegiemöten med input från samhällsdebatt, forskning och erfarenhet.

På skolan arbetar ungefär lika många kvinnor som män och vi visar respekt för varandra oavsett kön eller sexuell läggning. Eftersom vi har en lönetrappa med kriterier baserade på utbildning, erfarenhet och ansvarsgrad utifrån arbetsbeskrivning kan ingen få lönemässiga fördelar eller annorlunda behandling på grund av sitt kön. Vi försöker ständigt medvetandegöra oss om könsmaktsordningen på olika sätt och aktivt arbeta mot den. Genom vårt agerande som vuxna är vi förebilder för våra elever och uppmärksamma på signaler om sexuella trakasserier mellan våra elever.

1.4 TRYGGHET OCH STUDIERO

En central fråga för skolan är att skapa en trygg miljö för de barn och elever som vistas här. För att skapa goda förutsättningar för lärande krävs att barn och elever känner sig trygga. Det är även en arbetsmiljöfråga och arbetsmiljölagstiftningen gäller även för våra elever. Elevskyddsombuden representerar övriga elever vid skyddsronder.

Därtill finns skollagens regler om trygghet och studiero. Där regleras kravet på ordningsregler och möjligheterna för skolan att vidta disciplinära åtgärder när så krävs. Vid disciplinära åtgärder bör alltid proportionalitetsprincipen beaktas för hur disciplinära åtgärder och tvångsåtgärder kan användas utan att elevens rättigheter åsidosätts. Konsekvensen bör alltid vägas mot den nytta som uppnås med en konsekvens, d.v.s. hur syftet med åtgärden bäst uppnås. Steiner menar också att den lärare som hänfaller åt att straffa sänker sig själv, det är alltid mer verksamt att genom anknytning, kreativitet och humor få eleverna att göra det som en lärare önskar. Vi arbetar helst med att hitta elevernas lust att lära, lyssna på oss vuxna som auktoriteter och genom att vi ser alla för dem de är och vilka behov de har.

Eftersom skolans uppdrag är att upprätthålla ordning och studiero kan lärare eller rektor dock behöva tillrättavisa elever som stör ordningen eller har ett kränkande beteende. Dessa tillrättavisningar kan inte ses som diskriminering i sig. Att en elev inte alltid får sin vilja igenom, inte får prata så mycket den önskar eller om vad den önskar under lektioner eller inte får styra en aktivitet är inte kränkande. Lärare och rektor har också befogenhet att fysiskt ingripa i sådana situationer där elev stör ordning och trygghet för andra elever. Det är vår skyldighet att ingripa, också på raster, mot kränkande beteende.

Även lärare kan agera på sätt som inte är optimala, särskilt under omständigheter där läraren är stressad eller är rädd att göra fel. Vi försöker fokusera på att göra rätt istället för att fokusera på att inte göra fel. En sådan stämning skall råda på skolan att misstag kan påpekas, erkännas och förlåtas. Lärare och rektor är förebilder genom att be om ursäkt om de begått misstag i sitt agerande.

Barnrättsperspektivet skall vara reellt i det enskilda fallet. I varje beslut som fattas skall FN:s barnkonvention vara minimikravet att utgå från i en barnkonsekvens-analys. De beslut som fattas mot elevens vilja skall motiveras väl och med ökad ålder och mognad ges elevens vilja större tyngd. Skolan har en fostrande uppgift och pedagogernas profession skall respekteras i de beslut om konsekvenser, utredningar och åtgärder vid kränkningar som skolan fattar.

Normalt sett är de mest verksamma verktygen att som vuxen tydligt visa sitt ogillande för en kränkande handling genom att "bli pedagogiskt arg" och som nästa steg att samtala med den kränkandes vårdnadshavare. Vi förutsätter att vårdnadshavarna tar sitt uppfostringsansvar på allvar. Även om någon av parterna i en kränkingsutredning inte vill samarbeta är det ändå skolans skyldighet att utreda. Vi tillämpar dock inte förhörsliknande samtal.

Vid all form av maktutövning skall skolan och dess personal förhålla sig till de principer som anges i grundlagen; legalitetsprincipen, likabehandlingsprincipen, proportionalitetsprincipen och offentlighetsprincipen.

1.5 ORGANISATORISKA ARBETSSÄTT SOM FRÄMJAR LIKABEHANDLING

Skolans organisation och ansvarsfördelning skall vara tydlig och känd av alla medarbetare. Den skall presenteras för alla i början av läsåret. Nya medarbetare skall introduceras till likabehandlingsarbetet under förarbetsdagarna.

Samtal skall föras, från åk 1, kring hur vi använder oss av internet, sms och andra media där vi vet att trakasserier kan förekomma. Även hur vi vuxna använder oss av sociala media bör ges kollegial uppmärksamhet.

Hela skolan, alla pedagogisk personal och alla elever har gemensam morgonsamling varje måndag 8.10 på skolgården.

För att skapa trivsamt stämning i samband med maten presenteras maten och en bordsvers läses tillsammans innan vi börjar äta. Klasserna äter vid bestämda bord och har bestämda platser.

Alla har rast kl 9.40 - 10.00 måndag till fredag och vi uppmuntrar lek och samvaro mellan elever i olika åldrar. Varje dag finns möjlighet att delta i en gemensam lek som alltid leds av en vuxen. En äldre klassen organiserar fredagslek, under översyn av en vuxen ansvarig. Alla får vara med, men ingen måste vara med. För de äldre klasserna organiseras även en inomhusaktivitet som, även den leds av en vuxen.

Värdegrundsövningar görs i form av rörelse/samarbetsövningar inom eurytmin, musiken och idrotten. Varje skoldag inleds med den s.k. rytmiska delen som består av sådana sociala övningar och lekar, olika i olika årskurser och beroende av period. Vi lär ut sätt för eleverna att beröra varandra genom övningar i taktil beröring, såsom massagesagor.

Alla anställda på Orust Waldorfskola skall aktivt motarbeta bråk, nedlåtande kommentarer, miner eller liknande kränkande behandling. Skojbråk är inte okej. Flera vuxna befinner sig på skolgården under alla raster. Rektor leder och fördelar arbetet. Det faktum att vi vuxna är förebilder innebär att medarbetarna medvetet måste stärka och arbeta med sitt sociala samspel, vi uppmärksammar varandras situation och mående, bland annat genom lägesrundor i olika form på våra arbetslagsmöten. Kollegiet arbetar medvetet med former för att ge varandra konstruktiv kritik och att samarbeta.

Fritidslärare och klasslärare har regelbundna samtal i åk 1 - 3. Vårt mål är att inget barn skall diskrimineras p.g.a. en ogenomtänkt handling av pedagoger. Mer medvetna om våra handlingar blir vi genom att samarbeta och därmed kunna råda varandra.

Subtila kränkningar försöker vi vara observanta och medvetna om. Omärklig utfrysning och passivt aggressiva kommentarer försöker vi se/höra och reagera på.

Pedagogiskt kollegium ligger på torsdagar, APT eller lagmöte på tisdagar. Under det pedagogiska kollegiemötet arbetar vi med Likabehandlingsplanen och andra gemensamma pedagogiska frågor. Vi har i kollegiet klasskonferenser där varje elev diskuteras av alla lärare som undervisar eleven, vilket brukar fungera bra för att se var och en för dem de är. Särskilt viktigt är detta vid betygssättning och i de fall läraren har svårt att få eleven att tillgodogöra sig undervisningen. Vi har även betygskonferenser och tillämpar sambedomning vid nationella prov.

Vi lägger vikt vid kontinuerligt samarbete, där vi samarbetar över klassgränserna, för att skapa tolerans och förståelse för varandra, både elever och andra vuxna. I klass 1 och 3 finns ett faddersystem där varje elev i klass 3 har särskilt ansvar för att på olika vis hjälpa och stötta en elev i klass 1 under hans första skolår.

Regelbundna månadsfester är en viktig del i undervisningen. Eleverna får då möjlighet att visa upp för varandra vad de arbetat med i klasserna. Exempel: I september organiserar en klass ur högstadiet en "modbana" för de lägre klasserna. En äldre klass lär klass 1 att sticka. En äldre klass planerar, organiserar och leder påskpyssel för klass 1-4. MåBra-dag för hela skolan organiseras under våren när sommartid börjar.

Innan sportlovet har vi en Karneval där klass 1 visar upp cirkus och alla klär ut sig. Denna karneval har ett tydligt värdegrundstema som tydligt genomsyrar hela undervisningen, särskilt perioden efter jul fram till sportlov. Vi har ett gemensamt tema från terminsstart i januari för att på ett engagerande vis skapa gemenskap, visa hur vi stärker varandra och tydliggöra vänskapens betydelse. Temat kulminerar vid månadsfesten "karneval" som firas sista skoldagen innan sportlovet.

Vi åker på utflykter och klassresor. Vi samlar gemensamt in pengar till dessa. Vid utflykter och gemensamma upplevelser byggs trygghet i gruppen.

Sedan 2016 har vi en skolresepolicy som vi följer. I samband med denna policyn införde vi även en kollegieorganiserad vårmarknad (som ersätter öppet hus) samt en föräldraorganiserad Bazar. Vi skänker 10% av intäkterna till ett biståndsprojekt som elevrådet föreslår och resten av intäkterna fördelas lika per elev och sätts in på klassernas skolresekonton.

Varje klasslärare ansvarar för att mål för den egna klassens likabehandlingsarbete upprättas av eleverna, i de lägre klasserna räcker det med klassregler.

Det finns ordningsregler som alltid finns med på årets trivselregler. En av dem är att mobiltelefoner skall vara avstängda under skoldagen för att uppmuntra till genuin social samvaro och förhindra att kränkningar sker via dessa.

Klassråd hålls i klasserna 4-9 och frågor om skolan, lektioner och raster blir föremål för samtal. Här är klassläraren närvarande för att stödja eleverna i den demokratiska processen. Från varje årskurs väljs två representanter till elevrådet samt en suppleant. En pedagogisk personal är med på elevrådet för att stötta. Det är väldigt viktigt för engagemanget att elevrådet får reell makt. Elevrådet har därför en budget för att köpa in saker till rast- och utemiljö. Utöver elevrådet finns matrådet, där elevernas röster om måltidsfrågor blir hörda.

1.6 PEDAGOGISKA FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Vi fortsätter diskutera hur grupper delas in vid grupparbeten, idrott etc. på lagmötena, för att förhindra att någon blir diskriminerad.

Genom att ständigt öka vår kompetens om olika funktionsvariationers betydelse och förbättra arbetet med extra anpassningar, åtgärdsprogram och särskilt stöd försöker vi förebygga grogrund för kränkningar.

Vi arbetar i klasserna med värdegrundsdiskussioner på ett naturligt, självklart och åldersanpassat vis. Det finns gott om samtalsämnen inbyggda i Waldorfskolans riktlinjer "En Väg till Frihet". Perioderna är ofta ämnesintegrerade teman och det är grundläggande i waldorfpedagogiken att utgå från vilka sociala frågor som är aktuella i klassen. Vi arbetar i vårt kollegiala lärande både med diskussioner av mer antroposofisk natur och frågor som baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet. Vi strävar efter ett synsätt där hela människan tas i beaktning. I och med uppdelningen i arbetslag kan ännu mer undervisningsnära och elevnära samtal föras på lagmötena som hålls tre gånger i månaden.

Frågor vi ställer oss är vilka för- och nackdelar som finns med olika sätt att arbeta mot kränkande behandling, bäst verkar vara att blanda och ge av metoder. Det har konstaterats att särskilda schemalagda värdegrundslektioner och kamratstödare ibland är kontraproduktivt.

För oss är det ibland självklart hur vi arbetar med dessa frågor, både i uppkomna situationer, i diskussioner som springer ur barnen själva och utifrån ämnesinnehållet men vi håller det levande genom fördjupande diskussioner i lärarkollegiet. Vi vill lära av varandras erfarenheter och goda exempel.

Vi använder olika modeller för kollegahandledning, kollegialt lärande och samtal medarbetare emellan. Tillsammans med personalen på förskola och fritids arbetar personalen med den gemensamma värdegrunden och med hur verksamheterna kompletterar varandra bäst. Vi samverkar även med andra skolor. Vi arbetar för att alla ständigt skall utveckla sin moraliska kreativitet, både medarbetare och kollegor. Moralisk kreativitet, som begrepp, skulle kunna illustreras med nedanstående figur som kallas praxistriangeln och är omarbetad från boken Kollegahandledning i skolan av Lauvås, Hofgaard Lycke & Handal (1997).



Varje del i triangeln behöver kontinuerlig input från övriga delar för att ständigt utvecklas.

Innehållet i "En väg till frihet" ger rika möjligheter för läraren att förstärka berättar stoffets bilder så att elevernas etiska/moraliska känsla väcks. En fabel, en historisk händelse eller person, blir ofta underlag för fördjupade och lärorika samtal i klassrummet. "En väg till Frihet" ger gott om tillfällen till värdegrundsdiskussioner på ett naturligt, självklart och åldersanpassat vis i och med att vi arbetar tematiskt i perioder. Under perioden lever klassen med ämnesinnehållet och reflektioner som kommer upp har en naturlig plats vid återberättandet i klassrummet.

2. POLICY

2.1 POLICY MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

Vi arbetar aktivt för att alla elever och medarbetare skall trivas och känna arbetsglädje på skolan. Ingen skall lämnas utanför, alla skall bli sedda. Alla är med och tar ansvar för trivseln och arbetsron på skolan – eleverna utifrån sin ålder och mognad. Orust Waldorfskola fördömer alla former av trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen.

Arbetet beskrivs i skolans "Plan mot diskriminering och kränkande behandling", som uppdateras och utvärderas varje år. Ett fåtal trivselregler, som alla känner till, utarbetas för varje läsår efter diskussion i kollegiet och elevrådet. Klasserna har utöver det egna mål för ordningen i klassrummet, och för likabehandlingsarbetet.

Vi visar respekt för varandra och är aktsamma med material och inventarier. Vi värnar miljön och väljer naturnära material för en hållbar utveckling. Vi försöker skapa en lärmiljö där ingen känner sig exkluderad genom otillgänglighet. Medarbetare och elever ska ha en trygg arbetsmiljö där de bemöts med respekt. I detta ingår att ingen ska bli utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av någon av diskrimineringsgrunderna, eller annan anledning. Förekomst av trakasserier är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Det är därför av största vikt att rektor och lagledare har god kunskap om förekomsten och arbetar aktivt för att förebygga och förhindra att problemen förekommer.

Vid en kränkning görs en anmälan på Draft-it. Vi följer Skolans Plan mot diskriminering och mot kränkande behandling.

Eleverna är redan från klass 1 med och hjälper till med enklare sysslor i klassrummet och matsalen. Vi ser stora pedagogiska vinster i att vistas mycket i naturen och odlingslandskapet. I verksamheten förekommer djur och utevistelse regelmässigt för att stärka känslan av sammanhang med vår omgivning.

Rektor ansvarar för att denna policy, som liksom "Plan mot diskriminering och kränkande behandling ska vara känd för samtliga medarbetare.

Upprättad 2014-08-25 Reviderad 2024-10-11 PD

2.2 POLICY FÖR JÄMLIKHETS- OCH JÄMSTÄLLDHETSARBETE ORUST WALDORF

Huvudmannen värnar social mångfald och varje individs gåvor genom att i alla led av verksamheten arbeta för jämlikhet och jämställdhet. Det är uppenbart att alla orättvisor skapar konflikter, ineffektivitet och dåligt rykte för en organisation. Orust Waldorf vill i alla avseenden verka för att bygga en effektiv, rättvis, jämlik och jämställd organisation med lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för alla personer.

Skollagen reglerar att verksamheterna skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom verksamheterna skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall de som verkar

inom hela vår förening främja jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av individer eller grupper.

Jämställdhet preciseras även i läroplanerna, där jämställdhet ingår i den värdegrund som förskola och skola bygger sin verksamhet utifrån. Den gäller således all personal som arbetar inom föreningen och skall genomsyra all kontakt med alla barn och elever.

Jämlikhets- och jämställdhetsarbetet ingår i det systematiska kvalitetsarbetet i alla avseenden genom all personals arbete med:

- Normer och värden - att medvetet arbeta för att utveckla elevernas/ barnens känsla för samhörighet och ansvar för sina handlingar och att verksamheten präglas av jämställdhet och solidaritet mellan människor. Alla som arbetar i våra verksamheter skall aktivt i sina dagliga handlingar motverka maktordningar, diskriminering och kränkande behandling samt (enskilt och tillsammans med kollegor) fördjupa sina kunskaper om hur normer och värden kan realiseras i daglig handling som motverkar maktordningar, diskriminering och kränkande behandling. En plan för hur detta ska genomföras innevarande läsår finns i den enskilda verksamhetens Likabehandlingsplan.
- Kunskap, utveckling, lärande - att medvetet arbeta för att inspirera och utmana eleverna / barnen att bredda sina förmågor och intressen på ett sätt som går utöver könsstereotypa val och sociala faktorer.
- Ansvar och inflytande - respekt för den enskilda individen och att i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt. Säkerställa att alla barn får lika stort inflytande över och utrymme i utbildningen, oavsett könstillhörighet och/eller sociala faktorer.
- Att kulturella ställningstaganden jämställs med juridiska och ekonomiska ställningstaganden. Att den som verkar i föreningen Orust Waldorfs namn utgår från ett konstnärligt förhållningssätt i bemötandet av barn/elever och har föreningens ändamålsparagraf som ledstjärna i sitt arbete.
- Att kunskap om tillämpliga lagar och förordningar reglerar våra verksamheter.
- Betyg och bedömning - att alla skolans elever bedöms utifrån sina färdigheter och förmågor oavsett könstillhörighet och/eller sociala faktorer samt att alla elever ges möjlighet att utvecklas så långt möjligt. En rutin för IUP och bedömning uppdateras varje läsår.
- Rektors ansvar - att se till att all personal har förutsättning att på ett jämlikt och jämställt sätt kunna bemöta såväl elever, vårdnadshavare som medarbetare. Att alla medarbetares kompetens och erfarenhet tas till vara, oavsett kön. Att arbeta för en jämn könsfördelning i

arbetslaget. Som föredömen skall rektorerna agera aktivt mot könsmaktsordning, orättvisor och diskriminering. Jämställdhet skall anses som en oavslutad process med ständig risk för bakslag och en daglig angelägenhet i arbetet, både som arbetsgivare och som pedagogisk ledare.

- Arbetsmiljö och arbetsgivaransvar - att så långt som möjligt värna om varje medarbetares behov, oavsett kön och social status, för att de skall må bra i sitt arbete och följaktligen kunna utföra ett gott arbete som gynnar alla barn och elever. Sexistiska uttryck, såväl verbala som i handling tolereras ej (regleras i Arbetsmiljöpolicy).
- Organisation - att alla medarbetare, barn/elever samt föräldrar ska behandlas och bemötas jämlikt och jämställt oavsett ekonomiska och ideella insatser i föreningen. Regleras i denna policy.
- Samverkan - att främja gott samarbete mellan verksamheterna och ledningen, genom t.ex. gemensamma aktiviteter, nära samarbete och tydlig kommunikation.
- Övergång - att alla barn/elever kan nå sin fulla potential i varje situation oavsett kön och bakgrund. Karriärvägledning skall motverka begränsande / könsstereotypa val. (Regleras i Rutin för övergång förskola-förskoleklass-skola samt Plan för studie- och yrkesvägledning.)
- Skola och omvärld - att, utifrån barnets/elevens ålder, förmedla människors lika värde genom t.ex. sagor, berättelser, undervisningsstoff, undervisningens genomförande, kontakter med myndigheter, möjliga praoplatser och möjliga gymnasieval.
- Ekonomi - att tillgängliga resurser fördelas effektivt och rättvist mellan verksamheter och personer. I föreningens lönetrappa och verksamheternas lönepolicy anges tydligt på vilka grunder lönesättning sker så att ingen blir diskriminerad eller ojämställd. Lönenivån bestäms helt utifrån utbildning, erfarenhet samt en bedömning av arbetets komplexitets- och ansvarsgrad. Ingen skillnad i lönenivå baserad på könstillhörighet tillåts.
- Jämställdhetsplan - genom att uttrycka vad som konkret ska göras under de närmaste tre åren framåt för att skapa lika villkor oberoende könstillhörighet på arbetsplatsen. Planen skall följas upp, utvärderas och förnyas varje år.

Upprättad av Styrelsen för Waldorfpedagogik på Orust ek. för. 2019-09-16

2.3 PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

En plan för innevarande läsår upprättas för det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet mot diskriminering, mot kränkande behandling och mot trakasserier med de åtgärder som planerats för året.

Planen uppdateras under förarbetsdagarna både i augusti och i januari. Planen skall offentliggöras på Orust Waldorfskolas hemsida. Rektor ansvarar för planen och dess genomförande.

3. DEFINITIONER OCH BEGREPP

Kränkande behandling och mobbning har alltid varit ett problem bland barn och elever. Man räknar med att mellan 3-15 % av alla elever känner sig utsatta för mobbning någon gång under skoltiden. Problemen tycks vara större bland barn och yngre elever, och avtar under gymnasietiden.

Tidigare talades mest om begreppet mobbning. Det begreppet används numera sällan, och aldrig i svensk författningssamling, även om exempelvis BRIS fortfarande talar om mobbning. Mobbning betyder att en person upprepade gånger eller under en viss tid utsätts för negativa handlingar från en eller flera personer.

Det talas idag istället om kränkande behandling. I skollagen beskrivs det som ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, 6 kap 3 § Skollagen.

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkningarna kan bestå av till exempel nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiska handlingar. De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Det är absolut förbjudet för personalen i skolan att utsätta barn eller elever för kränkningar.

Enligt den juridiska definitionen av kränkande behandling är det den som utsätts för en kränkande handling av någon annan som avgör om det är en kränkning.

Om det inte är helt uppenbart av sammanhanget att en handling är kränkande måste den som känner sig kränkt upplysa om att det upplevs kränkande. Av den anledningen har vi på Orust Waldorfskola en ordningsregel som kallas ”sluta-regeln”.

För att tydliggöra detta tar vi några exempel:

- En elev säger till en klasskamrat att denne är snygg. I detta fall behöver klasskamraten upplysa eleven om att den tycker att utseendekommentarer är kränkande, eftersom det inte är självklart och allmänt vedertaget att bli kränkt av en positiv utseendekommentar.
- En elev säger till en klasskamrat att denne är en hora. I detta fall behöver klasskamraten inte upplysa eleven om att den tycker att det är kränkande, eftersom det är självklart och vedertaget kränkande.

- En elev stirrar länge på en klasskamrat, som flera gånger tidigare bett eleven att sluta stirra på klasskamraten. I detta fall har klasskamraten använt sig av ”sluta-regeln” och bör bli respekterad. Fortsatt stirrande är kränkande, men normalt tittande är inte kränkande – det måste klasskamraten tåla.

Följande definitioner och begrepp används och är bland annat hämtade från diskrimineringslagen, skollagen och propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95).

En person är **skyddad mot diskriminering** utifrån de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

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 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 någon diskrimineringsgrunderna. 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.

Med diskrimineringsgrunden **könsöverskridande identitet eller uttryck** menas att någon inte identifierar sig som varken man eller kvinna, 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 liknande.

Med **funktionsnedsättning** 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 t ex homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. 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.

Huvudman: Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, på Orust Waldorfskola är det styrelsen för Waldorfpedagogik på Orust ekonomisk förening.

Repressalier: Den som har anmält diskriminering eller påtalat att någon bryter mot diskrimineringslagen 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. För dagsaktuella bestämmelser hänvisar vi till Skolverket.

Skolverket ger ut allmänna råd om skolors arbete med att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som utgår från 3 kapitlet diskrimineringslagen och 6 kapitlet skollagen (2010:800) som gäller skola, förskola, fritidshem och vuxenutbildning. Det är huvudmannen som är ansvarig för att bestämmelserna följs och som kan ställas till svars om så inte sker.

För aktuell lagstiftning hänvisar vi vidare till Svensk författningssamling 6 kap i Skollagen är det kapitel som behandlar åtgärder mot kränkande behandling

Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.

Diskrimineringslagen (2008:567).

Barnkonventionen är svensk lag nu, vilket den på många sätt var innan också, vilket höjer barnkonventionens status

4. VAD GÖR JAG OM DET ÄNDÅ BLIR FEL?

När elev eller vårdnadshavare upplever sig utsatt för kränkningar, eller att skolan inte följer Likabehandlingsplanen kontaktar man någon skolpersonal om att så är fallet. Nästa steg är rektor och efter det styrelsen för Waldorfpedagogik på Orust ek. för.. Om man då inte får gehör från skolan rekommenderar vi att anmäla skolan till Skolinspektionen - Barn- och elevombudet, som då representerar eleven mot skolan.

Elevernas arbetsmiljö regleras även i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen. Där jämföras elever i stor utsträckning med arbetstagare. Meningen är att elever och personal i skolan ska ha en god fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. På Orust Waldorfskola deltar årligen elevskyddsombuden i arbetsmiljöromd.

Elevskyddsombuden väljs av eleverna, det går att vända sig även till dessa elevskyddsombud. 5.

5. REFERENSER OCH VIDARE LÄSNING

Diskrimineringsombudsmannen (2012) *Lika rättigheter i skolan – handledning*. Taberg: Taberg tryckeri.

Lauvås P., Hofgard Lycke K. & Handal G. (1997). *Kollegahandledning i skolan*.

Studentlitteratur AB

Melander, J (2017) *Trygghet och studiero – En skola fri från kränkningar*. Uppsala: Wolters Kluwer

Skolinspektionen. (2016) *Skolors arbete mot trakasserier och kränkande behandling på nätet*.

Skolverket (2022). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2022*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket. (2011) *Nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling – lagens krav och huvudmannens ansvar*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2011) *Vad fungerar? Resultat av utvärdering av metoder mot mobbning*.

Stockholm: Ordförrådet AB

Skolverket. (2014). *Allmänna råd - Arbete mot diskriminering och kränkande behandling*.

Stockholm: Elanders Sverige.

Skolverket. (2014). *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar*. Stockholm: Skolverket.

Skolverket. (2019). *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - hur skolan kan arbeta mot*

trakasserier och kränkningar. Stockholm: Skolverket.

<https://www.skolverket.se/getFile?file=4665>

Specialpedagogiska skolmyndigheten (2017) *Värderingsverktyg för tillgänglig utbildning – handledning*. Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten.

Steiner, R. 2003 (1924) *Torquaykursen. Uppfostrans konst grundad på förståelsen av människans väsen*. Järna: Wrå tryck och förlag

LAGRUM

SFS nr: 2006:1083

Skollag (2010:800) Kapitel 6

SFS nr: 2008:567