



Plan

---

# Likabehandlingsplan Prästkragens förskola

## Likabehandlingsplan Prästkragens förskola

**Ansvarig för dokumentet:** Rektor

**Omfattar:** Prästkragens förskola

**Informationsklass:** Öppen

**Publicering:** Hemsida

**Beslutsinstans:** Prästkragens förskola

**Fastställt:**

**Reviderad:**

**Gäller från och med:** 2022-09-14

**Giltighetstid:** 2023-06

**Ersätter:** Föregående års likabehandlingsplan

**Diarienummer:**

# Innehåll

<b>Likabehandlingsplan Prästkragens förskola</b> .....	<b>1</b>
<b>Ordförklaring</b> .....	<b>4</b>
<b>Grunduppgifter</b> .....	<b>6</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>6</b>
<b>Ansvarsfördelning</b> .....	<b>6</b>
<b>Förankring av planen</b> .....	<b>7</b>
<b>Utvärdering</b> .....	<b>7</b>
Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats .....	7
Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan .....	7
Resultat av utvärderingen av fjolårets plan .....	7
Årets plan ska utvärderats senast .....	7
Ansvarig för utvärdering av planen .....	7
<b>Främjande arbete</b> .....	<b>7</b>
Område som berörs .....	8
Diskrimineringsgrunder .....	8
<b>Kartläggning</b> .....	<b>8</b>
Områden som berörs i kartläggningen.....	9
Hur barn och vårdnadshavare har involverats i kartläggningen .....	9
Hur personalen har involverats i kartläggningen.....	9
Resultat och analys .....	9
<b>Förebyggande åtgärder</b> .....	<b>10</b>
Diskrimineringsgrunder. ....	10
Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen:.....	10
Åtgärd för att förebygga risken:.....	10
<b>Rutiner för akuta situationer</b> .....	<b>11</b>
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling .....	11
Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till .....	11
Rutin för när barn kränker barn .....	11
Rutin för när personal kränker barn .....	11
Arbetsgång om barn eller en barngrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten .....	12
Rutin för anmälan till huvudmannen .....	12
Rutin för dokumentation .....	13

## Ordförklaring

**De sju diskrimineringsgrunderna** - Syftar på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning.

**Kön:** man eller kvinna.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom klädsel eller annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än sitt juridiska kön.

**Etnisk tillhörighet:** med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

**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. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

**Sexuell läggning:** diskrimineringslagen definierar sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

**Ålder:** uppnådd levnadslängd.

**Funktionsnedsättning:** 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.<sup>1</sup>

**Kränkande behandling** - ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.<sup>2</sup> Kränkningar kan vara fysiska (slag, knuffar), verbala (hotelser, bli kallad vid fula namn), psykosocial (utfrysning, ryktesspridning) eller textade (klotter, brev, lappar, e-post, SMS, chatt eller andra webbaktiviteter).

**Diskriminering** – Diskriminering är att någon kränks eller missgynnas, och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunder (se ovan). Det kan innebära t.ex. att förskolan behandlar ett barn annorlunda än andra barn. Detta kan ske t.ex. genom läroböcker, regler, undervisning etc. Det finns det sex stycken former av diskriminering:

1. **Direkt diskriminering** - vilken avser negativ särbehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.
2. **Indirekt diskriminering** - vilken avser neutrala ordningsregler som i praktiken leder till diskriminerande effekter. Ett exempel kan vara att förskolepersonal behandlar alla

---

<sup>1</sup> Diskrimineringsombudsmannen.se

<sup>2</sup> Skolverket.se

elever lika och det kan missgynna en elev med en funktionsnedsättning. Det kan föreligga sakliga skäl till ett beteende och då är det inte frågan om indirekt diskriminering, men detta bör förskolan/skolan kunna bevisa.

3. **Trakasserier** - Detta innebär att någon känner sig kränkt och handlingen har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se ovan).
4. **Sexuella trakasserier** - Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. 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. Denna diskrimineringsform är den enda som inte behöver ha en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
5. **Instruktioner att diskriminera** – Någon med en ledande position ger någon i beroendeställning (t.ex. en anställd) instruktion att diskriminera.
6. **Bristande tillgänglighet** - Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet.

**Främjande arbete** – ska alltid göras, utan förekommen anledning och har ”positivt” fokus. Detta innebär att sträva efter att alla ska behandlas respektfullt och likvärdigt utifrån diskrimineringsgrunderna, t.ex. alla behandlas respektfullt oavsett ålder.

**Förebyggande åtgärder** – specifika åtgärder som vidtas för att avhjälpa en konkret risk som identifierats vid kartläggningsarbetet.

## Grunduppgifter

### Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskola

### Ansvarig för planen

Rektor för förskolan

### Vår vision

Bildningsförvaltningens vision är "Ett Gott Liv"

### Planen gäller från

Augusti 2022

### Planen gäller till

Juni 2023

### Läsår

2022/ 2023

## Inledning

I förskolan utvecklar de yngsta medborgarna värden, förmågor och kunskaper genom att få upptäcka värdet i att möta andra som inte är som de själva.

Det goda mötet handlar om att vara nyfiken på den andre och välkomna olikheter. Det innebär att samtalet mellan oss präglas av respekt, öppenhet, tydlighet och tillit. Det är i varje möte med barnen, föräldrarna och kollegan som en god kvalitet skapas i våra förskolor.

På Hagadals förskola accepterar vi inte någon form av diskriminering eller kränkande behandling.

Medarbetare och barn är centrala i likabehandlingsarbetet och vi strävar efter att även vårdnadshavare blir inkluderade i förskolans likabehandlingsarbete.

## Ansvarsfördelning

- **Rektor** har det yttersta ansvaret för allt arbete i förskolan, för att planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling, följs samt årligen upprättas. Rektor ansvarar för att medarbetare kontinuerligt utbildas för att aktivt kunna arbeta förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling. Rektor ska informera verksamhetschef som i sin tur informerar förvaltningschef vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.
- **Alla som arbetar på förskolan** är skyldiga att främja likabehandling, att arbeta förebyggande och motverka utsatthet. Det innebär att vid minsta misstanke om detta ska den enskilde reagera och ingripa, samt så fort som möjligt utreda händelsen samt informera rektor.
- **Barnen** - Personalen skapar förutsättning för barnens aktiva deltagande i samtal och reflektioner kring olika värdegrundsfrågor.
- **Vårdnadshavarna** är viktiga! När både förskolan och hemmen tar klart avstånd från all diskriminering och kränkande behandling får detta en positiv påverkan på barnen.

## Förankring av planen

Planen finns att läsa på Oskarshamns kommuns hemsida. Under maj och augusti går medarbetare och rektor tillsammans igenom planen. På föräldramöte och vid inskolningar går personalen igenom planen med barn och vårdnadshavare.

## Utvärdering

### Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Pedagogerna har fått ut frågor gällande vad de sett under året, vad som framkommit i samtal med vårdnadshavare och barn.

### Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Rektor, medarbetare tillsammans med barnen och för kännedom till vårdnadshavare.

### Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

- Barn med särskilda rättigheter, kan vara svårt att skapa förståelse för varandra
- Rummen som är svåra att ha uppsikt över.
- Utomhus vid gaveln ut mot vägen

Att hitta ett arbetssätt som minimerar möjligheterna för barnen att utsätta varandra samtidigt att de får en upplevelse av att få leka ostört

### Årets plan ska utvärderats senast

2023-06-30

### Ansvarig för utvärdering av planen

Rektor, förskollärare och arbetslag

## Främjande arbete

Främjande handlar om att identifiera och stärka positiva förutsättningar för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en miljö där barn känner sig trygga och utvecklas.

All personal som arbetar på förskolan ska vara goda förebilder och ha ett förhållningssätt som överensstämmer med värdegrunden. De vuxna arbetar aktivt i alla vardagssituationer med att vara medvetna om sitt eget beteende och agerande. Vårt främjande arbete syftar till att förstärka respekten för allas lika värde.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla barn och ska genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem.

All personal har fått kompetensutveckling i att arbeta med flerspråkighet och interkulturellt förhållningssätt.

## Område som berörs

**Kränkande behandling:** Nolltolerans

**Psykisk kränkning:** Alla barn ska utveckla förmåga till att visa empati och respekt för andra, samt ges redskap till att lösa konflikter. Pedagogerna ska vara goda förebilder. Observationer i barngrupp, reflektioner i arbetslag och i samtal med barnen.

**Verbal kränkning:** Vi ska tilltala varandra på ett respektfullt sätt. Observationer i barngrupp, diskussioner i arbetslag och i samtal med barnen.

**Fysisk kränkning:** Inget barn eller vuxen, ska använda fysiskt våld mot någon annan. Observationer i barngrupp, reflektioner i arbetslag och i samtal med barnen.

## Diskrimineringsgrunder

**Kön:** Alla ska ges lika möjligheter oavsett kön. Observationer i barngrupp, diskussioner i arbetslag och med barnen

**Etnisk tillhörighet:** Alla barn ska ha möjlighet att känna stolthet över sig själva och sin etniska tillhörighet, mångfald är en tillgång. Vi ska föra en kontinuerlig diskussion i hela arbetslaget. Observera och dokumentera för att lära tillsammans, barn och pedagoger.

**Religion eller annan trosuppfattning:** Vi ska visa respekt och bemöta enskilda behov och önskemål gällande den enskilda familjen. Vi följer upp vid utvecklingssamtal och vid verksamhetens planering av traditionella aktiviteter.

**Sexuell läggning:** Vi ska synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer.

**Funktionsnedsättning:** Vår verksamhet är tillgänglig för alla. Vid behov anpassar vi verksamheten och miljön.

**Könsidentitet eller könsuttryck:** Vi ska visa respekt och bemöta enskilda behov och önskemål gällande den enskilda familjen.

**Ålder:** Vi ska skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen med utgångspunkt i deras mognad, utveckling och förutsättningar. Följs upp genom diskussioner, observationer, dokumentationer och reflektioner.

## Kartläggning

För att få vetskap om det finns diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på Förskolan och i så fall var, när och hur genomför förskolan en kartläggning.

Barn, medarbetare och föräldrar deltar på olika sätt; Genom enkät, observationer och



dokumentationer, dialoger i barngruppen, trygghetsvandringar samt vid utvecklingssamtalen och den dagliga föräldrakontakten får vi ett underlag. Utifrån detta kan vi sätta in relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet på förskolan. Kartläggningen pågår genom hela läsåret. I kartläggningen bör också ingå att ha ett kritiskt och medvetet förhållningsätt så att strukturer eller värderingar som bidrar till diskriminering eller kränkande behandling motverkas.

## Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

## Hur barn och vårdnadshavare har involverats i kartläggningen

De större barnen besvarar trygghetsenkäten genom att bli intervjuade av pedagogerna på avdelningarna. Utifrån vad enkätsvaren visar sker sedan förbättringsarbete. Beträffande de yngre barnen observerar pedagogerna och specialpedagogen barnens lekar och samspel för att få en bild av frågorna i trygghetsenkäten.

Vid uppstarten av läsåret görs vårdnadshavarna delaktiga i planen mot diskriminering och kränkande behandling och hur man arbetar med den i verksamheten. Även utvecklingssamtalet och den dagliga kontakten är en viktig arena för delaktighet.

Vårdnadshavare har möjlighet att delta i verksamheten, för att se hur vardagen på förskolan fungerar och för att de ska få en inblick gällande likabehandling, normer och värden.

## Hur personalen har involverats i kartläggningen

Pedagogerna tar tillvara på händelser i vardagen och bygger upp arbetet utefter den kartläggningen.

## Resultat och analys

I förskolan samtalar barn och pedagoger dagligen om trivsel och trygghet då pedagogerna finns nära och ser olika dilemma, tankar eller funderingar som uppstår i vardagen. När det gäller de yngre barnen så hjälper pedagogerna barnen att sätta ord på händelser. Det som blir aktualiserat används i de planerade värdegrundssamtalen.

**Uppföljning:** Uppföljning sker ständigt i diskussioner mellan pedagogerna och då de reflekterar över sitt arbete på reflektionstiden på måndagar. Arbetsgruppen Likabehandling/ arbetsmiljö är drivande i förskolans arbete med planen mot diskriminering och kränkande behandling. De sammanställer tillsammans med rektor arbetslagens analys i den sammanfattande utvärderingen som sker i juni.

## Förebyggande åtgärder

**Psykisk kränkning:** Vi ska stärka barnens positiva sidor. Fortsätta vara mer spridda över miljön (ute och inne), vara lyhörda och närvarande så ev. kränkningar kan hindras.

**Verbal kränkning:** Använda oss av aktuell och bra litteratur för att få igång tankar hos barnen om värdegrundsfrågor. Vi pedagoger måste också vara goda förebilder och visa hur man är respektfull mot andra, barn och vuxna.

**Fysisk kränkning:** Alla ska känna sig trygga på förskolan, vi gör insatser direkt vid kränkningar. Vi uppmuntrar barnen att vara en bra kompis och visa respekt för varandra och även här vara goda förebilder.

## Diskrimineringsgrunder.

**Kön:** Vi ska erbjuda en verksamhet med miljö och material som lockar till lek oavsett kön. Vi arbetar vidare med att motverka traditionella könsmonster. Alla oavsett kön ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

**Könsidentitet eller könsuttryck:** Vi ska erbjuda lärmiljöer som ger barnen förutsättningar att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa könsroller/mönster. Vi ska vara lyhörda och öppna för att det finns många sätt att definiera kön på.

**Etnisk tillhörighet:** Alla ska känna sig stolta över sin bakgrund och etniska tillhörighet, vi ser mångfald som en tillgång och uppmuntrar till nyfikenhet om varandras olikheter genom litteratur, diskussion och dokumentation. Vi ska ta tillvara lärdom av barnen och deras vårdnadshavare.

**Religion eller annan trosuppfattning:** Vi visar respekt genom att skaffa oss kunskap om olika religioner. Vi erbjuder och inbjuder andra att informera om sin trosuppfattning och traditioner som de har för att öka förståelsen om olikheter. Vid inskolningen ska vi skaffa oss information angående vad som gäller exempelvis kost, kultur, samt annat viktigt för familjen.

**Funktionsnedsättningar:** Förskolan är till för alla både barn och vuxna. Anpassningar sker så att alla kan delta i vår verksamhet. Vi ska anpassa verksamheten med hänsyn till alla barns förutsättningar. Så alla har möjlighet att delta utifrån sina förutsättningar. Visar ett förhållningssätt som uttrycker respekt till alla.

**Sexuell läggning:** Vi synliggör olika familjekonstellationer genom litteratur och diskussion, vi bejakar och uppmärksammar barnens frågor.

**Ålder:** Vi ger förutsättningar och skapar miljöer med barnens bästa som utgångspunkt. Vi stärker barnens tillit genom att vara närvarande och lyhörd så att vi kan uppmuntra och utmana deras lust till lärande och nyfikenhet.

## Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen:

Ny kartläggning kommer att göra under HT-22.

## Åtgärd för att förebygga risken:

Se ovan

## Rutiner för akuta situationer

### Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Vid ute- och innevistelse finns det alltid personal som har så god uppsikt som möjligt över alla platser där barnen befinner sig. Personalen frågar kring trygghet och diskriminering under utvecklingssamtalen. Personal, barn och föräldrar är insatta och delaktiga i verksamhetens arbete gentemot diskriminering och kränkning. Personalen har god kunskap om förskolans handlingsplaner.

### Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till

Barn och föräldrar kan vända sig till vilken förskolepersonal som helst vid förskolan, men de rekommenderas att ta en kontakt med den personal som arbetar på barnets avdelning. Alternativt kan barn och vårdnadshavare vända sig till rektor.

### Rutin för när barn kränker barn

Signaler om ett barn upplever sig illa behandlad av andra barn tas på allvar, och vi följer följande rutiner:

- Samtala med de berörda barnen.
- Vårdnadshavarna informeras om händelsen.
- Utredning genomförs.
- Rektor ansvarar för att en händelserapport skrivs.
- Personalen på avdelningen och rektor diskuterar och bestämmer åtgärder.
- Vi följer upp åtgärderna enligt den tidsplan som bestämts.
- Ansvarspedagog och rektor ansvarar för att dokumentation görs.
- Vårdnadshavare informeras om vad utredningen kommer fram till och när ärendet avslutas
- Om kränkningen är av allvarligare art, inte upphör och förskolans personal misstänker att andra problem föreligger ska en anmälan till socialtjänsten göras enligt socialtjänstlagen 14 kap.1 §.

### Rutin för när personal kränker barn

Signaler om att ett barn upplever sig illa behandlad av personal tas på allvar, och vi följer följande rutiner:

- Rektor kontaktas omedelbart om signal framkommer om att barn upplever sig illa behandlad av personal.
- Den som hört/sett, tar upp det med personen i fråga. Var rak genom att reagera och säga till om en kollega/annan vuxen betar sig kränkande mot ett barn.
- Rektor genomför utredning och dokumenterar

- Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter ca 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningarna har upphört.
- Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att kränkning inte återupprättas. Detta är viktigt eftersom barnet som upplever sig kränkt är i en ytterst utsatt situation då barnet är i beroendeställning till den vuxne. Exempel på sådana åtgärder kan vara att dela på barnet och den vuxne genom att placera dem i olika grupper. I allvarligare fall, om den vuxne missköter sitt ansvar, kan det handla om disciplinåtgärd i form av skriftlig varning alternativt omplacering.

## Arbetsgång om barn eller en barngrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten

Om ett barn, förälder eller någon av skolans personal upplever att ett barn eller en barngrupp indirekt diskrimineras på grund av att förskolan tillämpar en bestämmelse som verkar vara neutral men som i praktiken missgynnar ett barn eller barngrupp utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna skall rektor omedelbart informeras.

- Rektor träffar barnet eller barngruppen som känner sig diskriminerade på förskolan och startar en dialog om den upplevda diskrimineringen.
- Barnets/barnens vårdnadshavare kontaktas och informeras om mötet och det som framkommit och beskriver den tänkta arbetsgången.
- Rektor tillsammans med förskolepersonal analyserar den upplevda händelsen och diskuterar möjliga lösningar, samtalen dokumenteras.
- Rektor samtalar nu med barnet eller den barngrupp som känner sig diskriminerade. Samtalet fokuseras på möjliga lösningar och målsättningen med mötet är att hitta lösningar som är bestående och förhindra liknande händelser i framtiden.
- Rektor beslutar efter utredning och samtal med berörda att vidta åtgärder som det finns behov av med syfte att få stopp på diskrimineringen.

## Rutin för anmälan till huvudmannen

När man misstänker att ett barn kränkts ska den som fått kännedom om detta informera rektor och denna ska i sin tur underrätta huvudmannen. Huvudmannen är ansvarig för att ärendet utreds skyndsamt. Förloppet beskrivs nedan (gäller även andra skolformer).

1. Lärare, förskollärare eller annan personal (gäller alla förvaltningar) som får kännedom om att ett barn eller en elev utsatts för eller anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, ska omedelbart anmäla detta till rektor och huvudman. En anmälan kan även komma från föräldrar och vårdnadshavare.
2. Anmälan till rektor och huvudman sker genom en digital anmälan via ”Anmälan kränkande behandling”. Verksamhetschefen, som enligt punkt 4:4 i bildningsnämndens delegationsordning företräder huvudmannen, får information direkt när anmälan är upprättad via mejl från systemet.
3. Rektorn får två val, antingen ska händelsen snabbutredas eller ska en grundligare utredning göras.

- Rektor beslutar att en snabbutredning görs. Ibland kan en enkel utredning av skolans medarbetare vara tillräckligt när det framgår att händelsen är bagatellartad, enligt proposition 2005/2006:38 s.141<sup>3</sup>. När rektor bedömer händelsen som bagatellartad och det inte finns fler händelser som berör samma barn/elev avslutas ärendet. Huvudmannen godkänner utredningen och utredningen bedöms då avklarad. Dokumentationen sparas i 6 år innan den överlämnas till kommunens arkivmyndighet, Sydarkivera, för arkivering.
  - Rektor beslutar att ärendet ska utredas. Rektor ger den personal som ska utreda händelsen i uppdrag att biträda rektor i ärendet. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas. När ärendet är utrett godkänner rektorn utredningen. Verksamhetschefen godkänner å huvudmannens vägnar utredningen som då bedöms avklarad.
4. Vid presidieberedningar informeras bildningsnämnden löpande om anmäld utsatthet. Till nämndens sammanträden anmäls antal ärenden i Draftit.
  5. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas.

## Rutin för dokumentation

Dokumentation görs i Draftit, där även instruktion för dokumentation finns.

---

<sup>3</sup> Det är dock viktigt att vara försiktig så att skolan inte utan vidare ”bagatelliserar” barnets/elevens upplevelse