



Plan

---

# Likabehandlingsplan Södertorns förskola

## Likabehandlingsplan Södertorns förskola

**Ansvarig för dokumentet:** Rektor

**Omfattar:** Södertorns förskola

**Informationsklass:** Öppen

**Publicering:** Hemsida

**Beslutsinstans:** Södertorns förskola

**Fastställt:**

**Reviderad:**

**Gäller från och med:** 2022-08-15

**Giltighetstid:** 2023-08-31

**Ersätter:** Föregående års likabehandlingsplan

**Diarienummer:**

## Innehåll

Här är en nivå 1 rubrik (formatmall Rubrik 1) ..... Fel! Bokmärket är inte definierat.

Här är en nivå 2 rubrik (formatmall Rubrik 2) ..... **Fel! Bokmärket är inte definierat.**

Här är en nivå 3 rubrik (formatmall Rubrik 3) ..... **Fel! Bokmärket är inte definierat.**

Ny nivå 1 rubrik (formatmall Rubrik 1) ..... Fel! Bokmärket är inte definierat.

## 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 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

2022 08 15

### Planen gäller till

2023 08 31

### 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 Södertorns 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

Likabehandlingsplanen finns att läsa på Oskarshamns kommuns hemsida. Under maj och augusti går medarbetare och rektor tillsammans igenom planen. På höstens föräldramöte och vid inskolningar går personalen igenom planen med barn och vårdnadshavare. Det är viktigt att också beskriva hur barnen involveras i att upprätta den planen som ska gälla för det kommande året. Redogör för hur er förskola involverat barnen. Upprättandet torde vara tätt sammankopplat med utvärderingen av den nuvarande planen.

## Utvärdering

### Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Pedagogerna utvärderar kontinuerligt verksamheten där trivsel och frågor kring diskriminering och kränkande behandling också ingår. Pedagogerna arbetar med observation och pedagogisk dokumentation i det systematiska kvalitetsarbetet. Pedagogerna är lyhörda och medvetna om att när det inträffar att barn upplevs utsatta, eller om vårdnadshavare har önskemål eller funderingar kring barnets trivsel så tas detta alltid på allvar. Pedagogerna har i det dagliga arbetet med barn observerat och reflekterat deras välmående.

Observationerna och reflektionerna tar upp kompisrelationer och ger möjlighet att komma med frågor, funderingar och önskemål som finns i samband med lek, trygghet, relationer och trivsel. Barnen är delaktiga i utvärderingen genom: pedagogisk dokumentation, observationer och samtal/intervju/trivselenkät. Enhetens pedagoger utvärderar utifrån sina gemensamma dokumentationer, föräldrasamtal, observationer och ett kontinuerligt

reflekterande kring barnens situation på förskolan reflektionsdagar, uppföljningssamtal och utvecklingssamtal.

## Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

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

## Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Pedagogerna är närvarande och stöttar vid tex konflikter och i leken och det skapar trygghet hos barnen.

Vi ser vikten av pedagogens närvaro i miljöerna både ute och inne för att förebygga, och i tid kunna se och försöka hindra kränkande behandling .Organisation ,struktur och pedagogernas placering har stor betydelse. Detta behöver vi ha en fortsatt dialog och fatta gemensamma beslut kring.

Olika verktyg såsom bildstöd, färgkodning osv. har använts i kommunikationen för att underlätta och skapa förståelse i dialogen med både barn och VH. Detta har varit framgångsrikt och viktigt. SKUA materialet har också varit en tillgång i arbetet.

Pedagogerna har observerat att barnen grupperar sig och där har det arbetats aktivt med att dela barnen i mindre grupper. Kontinuerliga dialoger har förts med barnen och hjälpt dem att hitta verktyg. Genom observationer har det framkommit att barnen hjälper varandra mer och kan säga förlåt och förstår innebörden av “förlåt”.

Verktyg som boken “Stopp min kropp” har varit betydelsefull i värdegrundsarbetet. Den skapar tankar och förståelse om den egna integriteten och blir underlag för värdefulla samtal. Barnen säger “stopp” och använder stopptecken vid konflikter.

Gällande könsdiskriminering eller trakasserier i samband med kön eller sexuella trakasserier behöver vi vara ännu tydligare med hur vi pratar med barnen och för en dialog med vårdnadshavare om det förekommer. Det kommer att vara en punkt att arbeta vidare med i dialog med vårdnadshavarna. Förskolan arbetar efter mottot “**olika är lika bra**” och är tydliga med att höja våra olikheter.

Pedagogerna strävar efter att främja en god vänskapskultur, genom att föregår med gott exempel hur vi är gentemot varandra.

## Årets plan ska utvärderas senast

Juni 2023

## Ansvarig för utvärdering av planen

Rektor, biträdande rektor ,förskollärare och arbetslag.



## Främjande arbete

### Insats

Alla barn på förskolan ska behandlas respektfullt och likvärdigt utifrån diskrimineringsgrunderna. De har rätt att lära och utvecklas i en trygg miljö. Personalen är goda förebilder genom ett medvetet förhållningssätt och arbetar aktivt för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De lyfter fram olikheter och likheter som något positivt. Personalen finns som stöd i barnens närhet. Det främjande arbetet ska alltid bedrivas, utan förekommen anledning.

## Förskolan Södertorns mål

### Mål 1

Alla medarbetare har kunskap och rutiner kring kränkande behandling.

#### Målkriterier:

- När alla medarbetare har fördjupad kunskap om rutiner för kränkande behandling och om vad kränkning innebär.

### Mål 2

Södertorn ska vara en plats för barn och vuxna där alla kan känna sig trygga, alla barn är allas och där ingen skall bli utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling. Vi är goda förebilder och ser varandra. Vi är närvarande pedagoger både inne och ute.

#### Målkriterier:

- Barnen söker sig till andra pedagoger än den egna avdelningens.
- Pedagogerna visar och känner ansvar.
- Pedagogerna har en tydlig strategi för sin placering i miljöerna både inne och ute för att förebygga diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Goda förebilder innebär att läroplanens värderingar gäller såsom att prata väl om varandra, lyfta och ta tillvara varandras kompetenser.

## Område som berörs

Mål sätts upp utifrån att behandla alla likvärdigt oavsett diskrimineringsgrund. Det främjande arbetet ska alltid bedrivas, utan förekommen anledning, och råder under skollag och diskrimineringslag. Diskriminering, trakasserier och kränkning accepteras inte i Oskarshamns kommun. Gemensamt tar vi ansvar att anmäla vid minsta misstanke om mobbning, diskriminering och annan kränkande behandling samt att arbeta enligt skollag, läroplan och diskrimineringslag.

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla : öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande, förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra, förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen, respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och - ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället. (Lpfö 18, Läroplan för förskolan, 2018)

## Kartläggning

För att få vetskap om det finns diskriminering 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 förhållningssätt 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

Genom observationer i den dagliga verksamheten, inventering av dokumentation, föräldramöte, utvecklingssamtal, andra samtal, enkätfrågor till de äldre barnen och vårdnadshavarna, tar förskolan reda på om någon upplever sig utsatt för mobbning, kränkning, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering

## Hur personalen har involverats i kartläggningen

Pedagogerna utvärderar kontinuerligt verksamheten där trivsel och frågor kring diskriminering och kränkande behandling också ingår. Pedagogerna arbetar med observation och pedagogisk dokumentation i det systematiska kvalitetsarbetet. Pedagogerna är lyhörda och medvetna om att när det inträffar att barn upplevs utsatta, eller om vårdnadshavare har önskemål eller funderingar kring barnets trivsel, så tas detta alltid på allvar. Pedagogerna har i det dagliga arbetet med barn observerat och reflekterat deras välmående.

Utvärderingen av planen diskuteras på arbetsplatsträff / husmöte utvecklingsgrupp, föräldramöte, i samtliga barngrupper och med rektor. Vidare ska barn, vårdnadshavare och pedagoger få svara på enkäter rörande aktuella frågeställningar i februari-april. All dokumentation rörande mobbning, kränkning och diskriminering inventeras

## Resultat och analys

All pedagogerna på Södertorns förskola arbetar kontinuerligt med åtgärderna för det förebyggande arbetet.

Kontinuerliga samtal förs i arbetslag och med barnen kring de åtgärder som satts upp för att motverka förekomsten av mobbning och kränkning.

Uppföljning av enkäter till barn och vårdnadshavare sker under vårterminen. Verktyg såsom trygghetspromenader, dialoger med barnen enskilt och i grupp genomförs för att identifiera och eliminera platser eller situationer som kan upplevas otrygga för barnen.

## Förebyggande åtgärder

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

Risker som har identifierats vid kartläggningen innehåller organisation och struktur gällande toalett, blöjbyten och vila, där integritet och trygghet är av stor vikt.

Den har framkommit i dialog med barn och genom observationer att vissa miljöer på förskolan, ute och inne kan upplevas otrygga för barnen.

Det har också uppmärksammats att kommunikationen mellan barn-barn och mellan pedagoger är något som vi behöver fortsätta det pågående arbetet med. I de frågorna arbetar vi tillsammans med HR, språk och kulturstödjare, vårdnadshavare och med gemensamma ställningstaganden på förskolan.

## Åtgärd för att förebygga risken

För att förebygga de risker som har identifierats vid kartläggningen behöver vi arbeta fram en tydlig struktur och ansvarsfördelning gällande ordinarie pedagoger och vikarier, detta för att möta barnens rätt till integritet och trygghet vid t ex. vila och blöjbyten.

Vi strävar efter att det alltid ordinarie pedagoger som öppnar och stänger på förskolan.

Organisation och struktur kring pedagogernas placering i förskolans miljöer ,inne och ute behöver också tydliggöras och gemensamma överenskommelser genomförs. I vårt förhållningssätt till våra pedagogiska miljöer inspirerar pedagogerna och lyfter fram det tillåtna och lustfyllda i stället för fokus på det otillåtna.

Kommunikationen mellan barn-barn och mellan pedagoger är något som vi behöver fortsätta det pågående arbetet med. Det sker i samverkan med bl a. HR, språk- och kulturstödjare och vårdnadshavare . Förskolans gemensamma ställningstaganden kring hur vi kommunicerar med varandra är en viktig del att kontinuerligt belysa.

Dialoger med vårdnadshavare i form av daglig kontakt, utvecklingssamtal och uppföljningssamtal följs upp i arbetslagen där barns trivsel och trygghet utgör en viktig del i det förebyggande arbetet.

## Rutiner för akuta situationer

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

Vid ute- och utevistelse 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

Rektor ansvarar för att dokumentation upprättas samt sparas enligt gällande direktiv.

1. Rektor utser två personer ur personalgruppen som samtalar och dokumenterar med barnet som upplever sig kränkt så snart som möjligt.
2. Utifrån samtalets resultat tas kontakt med den eller de som påstås kränka och ett samtal hålls.
  - a) Vad har hänt? Låt alla vara med och berätta. Var tydlig med din inställning till att behandla andra illa, men moralisera inte.
  - b) Hur kan man göra istället?
3. I samtalet får barnet redogöra/berätta genom att rita och berätta i form av sociala berättelser.
4. Personalen informerar föräldrar/vårdnadshavare om händelsen och samtalet.
5. Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningen har upphört.
6. Om kränkningen är av allvarligare art och förskolans personal misstänker att andra problem föreligger ska det övervägas om en anmälan till socialtjänsten ska göras, enligt socialtjänstlagen 14 kap. 1 §.

## Rutin för när personal kränker barn

Förskolan ska både i samtal med den som blivit utsatt och den som utsätter tydligt markera att det kränkande beteendet inte accepteras. Att en i personalen kränker eller diskriminerar ett barn är särskilt allvarligt. För samtal med båda parter, var för sig. För även samtal med barnets vårdnadshavare.

1. Rektor håller samtal och dokumenterar med det eller de barn som upplever sig kränkta av personal.
2. Utifrån samtalets resultat tas kontakt med den eller de som påstås kränka och ett samtal hålls och dokumenteras.
3. I samtalet får den enskilde ansvara genom att svara på frågan "Hur ska du göra för att få stopp på det här?". Här krävs konkreta svar som mynnar ut i en överenskommelse.
4. Fråga vad han eller hon ska säga till sina kollegor och berätta samtidigt att du ska informera övrig personal om vad som skett.
5. Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter ca 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningarna har upphört.
6. 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, vårdnadshavare 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, ska rektor omedelbart informeras.

1. Rektor träffar barnet eller barngruppen som känner sig diskriminerade på förskolan och startar en dialog om den upplevda diskrimineringen.
  - a. - Hur har den uppstått?
  - b. - Hur och när upplevs det att den sker?
  - c. - Vad ska göras för att få stopp på den?
  - d. - Mötet dokumenteras
2. Rektor kontaktar barnets/barnens föräldrar/vårdnadshavare och informerar om mötet och det som framkommit och beskriver den tänkta arbetsgången. Tid för kontakt med föräldrar/vårdnadshavare dokumenteras.
3. Rektor tillsammans med förskolepersonal analyserar den upplevda händelsen och diskuterar möjliga lösningar, samtalen dokumenteras.
4. 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 (på så vis) förhindra liknande händelser i framtiden, mötet dokumenteras.
5. 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

---

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

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.