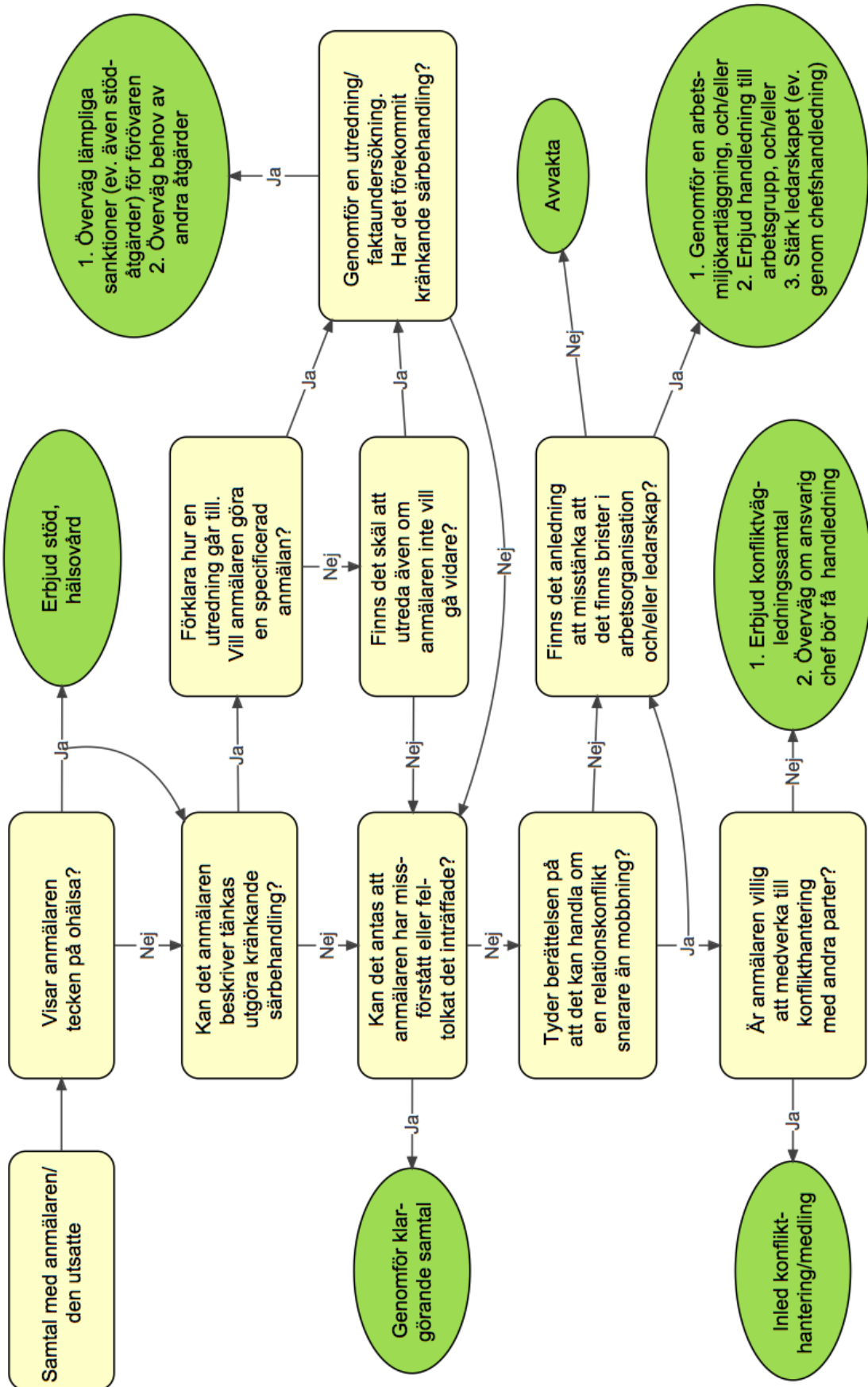


# Beslutsträd vid anmälning av kränkande särbehandling



## **Anmälan av/signaler på kränkande särbehandling**

### *Samtalsguide för första samtalet med anmälaren/den utsatte*

- Tydliggör vad kränkande särbehandling är och vad arbetsgivarens rutin/policy innebär.
- Be anmälaren redogöra konkret för vad som har hänt som anmälaren uppfattat som kränkande särbehandling. Konkret innebär: vem har sagt eller gjort vad vid vilka tillfällen? Finns det vittnen eller dokumentation?
- Bedöm om det anmälaren nämner kan tänkas fylla kriterierna på kränkande särbehandling och diskutera detta med anmälaren.
- Redogör för de olika handlingsalternativ som finns:
  - utredning enligt faktaundersökningsmetoden,
  - medling,
  - konflikthantering,
  - konfliktvägledning,
  - stödsamtal,
  - arbetsmiljökartläggning.

Om det är aktuellt att överväga en utredning: gå med anmälaren noga igenom hur en sådan går till och vilka konsekvenser den kan få.

- Överväg tillsammans med anmälaren för- och nackdelar med de olika alternativen.
- Klargör vad anmälaren har rätt till respektive vilka åtgärder som arbetsgivaren ensam beslutar om (t.ex. om en utredning eller kartläggning ska genomföras eller inte).
- Efterfråga anmälarens behov av stöd.