

## MELAND SOKNERÅD

### LOKAL HANDLINGSPLAN VED MISTANKE OM - ELLER SKULDING MOT ARBEIDSTAKAR - OM SEKSUELLE OVERGREP.

#### Bakgrunn:

Arbeidsgjevarrepresentantane i Den norske kyrkja, Kultur- og kyrkjedepartementet (KKD), KA Kyrkjeleg arbeidsgjevar- og interesseorganisasjon og Bispemøtet har utarbeidd "Veiledningshefte for kirkelige arbeidsgivere ved mistanke om eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep".

#### Målsetting:

Målsettinga er å verka til at Den norske kyrkja handsamar saker der ein tilsett er mistenkt for seksuelle overgrep, profesjonelt og på beste måte. Handsaminga skal vera i tråd med kyrkja sine etiske grunnverdiar, og ho skal vera juridisk korrekt med når det gjeld sakshandsaminga. Kyrkjelege arbeidsgjevarar er derfor oppmoda om å utarbeida ein plan for krisehandtering der fokus er på arbeidsgjevaransvaret.

#### Avgrensing:

Denne planen for Meland sokneråd handlar i første rekkje om kva den personen skal gjera som får kunnskap om mistanke eller klagemål om overgrep utført av ein kyrkjeleg tilsett. Det er også ein ambisjon at planen skal kunne nyttast der det er mistanke om overgrep eller uakseptabel framferd frå frivillige medarbeidarar i kyrkja. Det er difor teke med eit avsnitt om "Der den mistenkte eller skulda er frivillig medarbeidar eller valt inn i et av dei kyrkjelege råd og utval." Det er også teke med eit punkt med tanke på å gi råd der det er snakk om mistanke om overgrep utan at dette er bevist eller erkjent. Planen avgrensar seg vidare mot saker med mistanke om overgrep frå personar som ikkje er medarbeidarar i kyrkjelyden sitt arbeid (det kan vera andre barn eller ungdommar, familiemedlemmer, framande osv.), det vil si saker der kyrkja oppgåve berre er av diakonal art. Saker av denne typen avgrensar likevel ikkje kyrkjelege medarbeidarar sin rett og plikt til å sende eventuelle uromeldingar til barnevernet.

#### Definisjonar og avklaring av omgrep:

Arbeidsgjevar vil for kyrkjeleg tilsette vera anten fellesråd, sokneråd eller departement/bispedømmeråd/biskop/prost. **Omgrepet "arbeidsgjevar" vil i denne planen stå om den som er arbeidsgjevar etter lov- og regelverk, eller den som har fullmakt til å opptre på vegne av arbeidsgjevar. Dette vil oftast vera kyrkjeleverja for fellesråd/soknerådstilsette.** Prosten er nærmaste overordna for presteine, men mynde til å treffe vedtak om suspensjon/oppseiing/avskil osv ligg til bispedømmerådet og departement. I saker der mistanke / klagemål vert retta mot ein arbeidstakar i embetslinja vert det vist til eige avsnitt om "Når vi kryssar arbeidsgjevarlinene".

Ein arbeidsgjevar treng ikkje kjenne til heile hendingsrekka eller vita kva for reglar eit overgrep fell inn under for å handla. Eit oversyn over nokre omgrep kan likevel vera nyttig for arbeidsgjevar eller den som er den første som tek imot opplysningar om et mulig straffbart forhold.

De juridiske definisjonane av ulike seksuelle overgrep finnes i straffelova kapittel 19 om seksualbrottsverk. Seksualbrottsverk vert graderte etter kor alvorlege dei er..

Seksuelt krenkjande eller anna usømeleg framferd førekjem i handling eller ord og skjer anten overfor eller i nærvær av ein annan person. Døme på dette er blotting, onanering, framsyning av pornografiske bilete og filmar samt slibreg snakk.

Seksuell handling førekjem i fysisk kontakt med eit anna menneske. Døme på dette er berøring eller beføling av kjønnsorgan eller bryster utanpå eller innanfor klede.

Seksuell omgang er den grovaste forma for seksuelle overgrep. Omgrepet omfattar samleie, men også andre seksuelle handlingar av ein viss intensitet, som for eksempel beføling av ein annan sine kjønnsorgan, masturbering eller samleieliknande rørsler.

#### Den utsette sin alder

Alle personar under 18 år vert definerte som barn etter norsk lovgiving. I Noreg er den seksuelle lågalderen 16 år. All seksuell omgang, seksuell handling og seksuell framferd overfor barn under 16 år er i utgangspunktet straffbart, utan omsyn til om barnet samtykte eller sjølv tok initiativet. Dersom barnet er under 14 år, er straffene endå strengare. Villfaring om alderen på barnet fritar ikkje for straff.

#### Misbruk av stilling

Straffelova § 193 set straff for den som skaffar seg eller andre seksuell omgang ved misbruk av stilling, avhengighetsforhold, eller ved å utnytte psykiske lidningar eller psykiske utviklingshemming hos nokon. Det som her er fastsett, kan vera aktuelt i for eksempel i samband med sjelesorg eller der ein vaksen er leiar av tiltak for barn og unge.

#### Uakseptabel eller grensekrenkjande framferd

Det kan gå føre seg framferd med undertonar som ikkje kan akseptast, utan at det vert råka av straffelova. Vurderinga av kva ein kan sjå som akseptabelt, bør vera noko annleis og meir restriktiv på ein kyrkjeleg arbeidsplass enn på ulike andre arbeidsplassar.

### **KVA GJER EIN MEDARBEIDAR NÅR MISTANKE ELLER KLAGEMÅL VERT MOTTEKE?**

#### **1. Mottak av mistanke eller klagemål om overgrep mot barn**

##### Mistanken eller klagemålet kjem frå det barnet som sjølv utsett eller frå eit anna barn:

Lytt til det barnet har å fortelja.

Unngå å stille leiande spørsmål.

Noter ned kva som utløyste samtalen, innhald og kva for spørsmål som har blitt stilt.

Ikkje press på for å få meir informasjon.

Etterforsking og avhøyr av barn er politiet si oppgåve.

Forklar at opplysningane er så alvorlege at andre vaksne må få vita om det.

**Orienter straks den mistenkte sin arbeidsgjevar** om opplysningane som er gitt av barnet.

Arbeidsgjevar har ansvar for den vidare oppfølging, informasjon, eventuell melding til politiet og sanksjoner som kan koma på tale overfor den mistenkte i tillegg til å sikre at det utsette barnet og familien vert tekne hand om på godt vis.

##### Mistanken eller klagemålet er framsett av ein annan tilsett enn den mistenkte:

Dersom ein tilsett har mistanke om at et barn er utsett for seksuelle overgrep, må den tilsette **strak informere arbeidsgjevaren** til den som er mistenkt. Sjå også neste avsnitt.

##### Mistanken eller klagemålet blir framført av andre vaksne, for eksempel føresette til barnet som er råka:

Noter ned opplysningane som blir gitt. Få opplyst om kor vidt mistanken har vore

drøfta med andre og be om at mistanken ikkje vert teken opp med andre før meldaren blir kontakta igjen.  
Opplys om at det ikkje kan garanterast anonymitet, og at det vil bli vurdert kva som skal skje vidare, men at meldereren vil få informasjon.  
Orienter om at opplysningane straks vil bli gitt til den arbeidsgjevaren til den mistenkte, og at det kan bli aktuelt med ny samtale før det blir tatt stilling til vidare tiltak.

**Informér arbeidsgjevaren til den som er mistenkt.**

## **2. Mottak av mistanke eller klagemål om overgrep mot vaksne.**

*Mistanken eller klagemålet kjem frå den som sjølv er råka:*

Lytt til det som blir fortalt.

Spør om den det gjeld sjølv vil at informasjonen skal førast vidare til den mistenkte sin arbeidsgjevar.

**Orienter arbeidsgjevaren dersom den det gjeld samtykkjer, eventuelt saman med den det gjeld.**

*Mistanken eller klagemålet kjem frå ein annan enn som sjølv er råka:*

Lytt til det som blir fortalt.

Spør om den som melder, sjølv har drøfta saka med den som er råka.

**Meld frå til arbeidsgjevaren til den som er mistenkt.**

## **3. Informasjon frå politiet.**

Informasjon frå politiet om at ein tilsett er mistenkt for, er siktet for eller har gjort seg skuldig i seksuelle overgrep, skal alltid gå **direkte til arbeidsgjevar** som har kompetanse til å ta avgjerd om arbeidsrettslige sanksjoner.

## **4. Ein tilsett erkjenner sjølv overgrep**

Lytt til vedkomande si forklaring og varsle arbeidsgjevaren.

Saman med arbeidsgjevaren vert det sett opp eit notat om det som kjem fram i samtalen. Den tilsette får kopi. Det kan vera ein fordel om også ein tredje person er med under samtalen. **Det vidare ansvaret ligg hos arbeidsgjevaren.**

### **Viktige moment:**

- **Berre den tilsette sin arbeidsgjevar skal handle i høve til den tilsette. For Meland sokneråd vil det i denne samanheng vera kyrkjevevje som tek avgjerd og handlar i høve til den tilsette, politi, bispedømme eller andre.** Den som mottar opplysningar, må ikkje føregripa arbeidsgjevares handlingar eller lova noe på vegne av arbeidsgjevar. Dersom saka vert meld til politiet, er det viktig at politiet styrer den vidare saksgangen og avgjer/gir råd om kven som skal informerast og kva som skal formidlast.
- **Den som mottar informasjon skal ikkje undersøkje eller sjølv vurdere opplysningane.**
- **Det er arbeidsgjevares ansvar å kontakte politi for eventuelt å be om råd eller å melda ei sak.** Jo færre som vert involverte, til meir kontroll har ein på informasjonsflyten.
- **Teieplikt:** Den forvaltningsmessige teieplikta bind alle som gjer teneste for et lovbestemt kyrkjeleg organ, jf. Kyrkjelova § 38. Den gjelder for opplysningar som vert mottekne i samband med tenesta eller arbeidet og gjeld utan omsyn til på kva måte ein får tilgang til opplysningane, gjennom dokument, gjennom samtale med partane i saka eller samtale med tredjeperson. Den forvaltningsmessige teieplikta er ikkje hindring for at politiet vert

varsla ved mistanke om seksuelle overgrep. Prester har i tillegg ei yrkesmessig teieplikt som gjeld tilhøve dei har fått kjennskap til som vera prest (også kalla teieplikt i sjelesorg) og som automatisk gjeld når presten blir ordinert. Også det å avdekka eit klient-/sjelesørgjarforhold vil kunne vera et brot på teieplikta.

### **Når ein kryssar arbeidsgjevarlinene**

Når informasjonen vert motteken gjennom ei anna line enn arbeidsgjevarlina til den misstenkte, går meldinga til ansvarleg leiar i eiga arbeidsgjevarline som vurderer og sender saka vidare til leiinga i den andre lina. Det er spesielt viktig med korrekt og god kommunikasjon på leiarnivået i samband med de vigsla stillinga (kateketar, diakonar og kantorar) der biskopen har tilsynsansvar, medan fellestrådet har arbeidsgjevaransvaret med dei rettar og plikter det medfører.

### **Der den mistenkte eller klaga er frivillig medarbeidar eller valt inn i eit kyrkjeleg råd. Kyrkjelyden sitt beredskapsteam.**

- Soknerådet er det ansvarlige organet i saker som gjeld kyrkjelyden si verksemd etter kyrkjelova. Dette gjelder dermed også skuldingar om seksuelle krenkingar som vert retta mot frivillige medarbeidarar eller de som er valt inn i kyrkja sine råd og utval. For å ivareta rask og nødvendig sakshandsamingi slike saker tilrår ein at det vert opprette beredskapsteam som av personar valt av soknerådet.

Kyrkjelyden sitt beredskapsteam skal

- Sjå til at impliserte blir tekne vare på av fagleg kompetent personell
- Sjå til at kyrkjelyden og miljøet som er råka, blir tekne vare på - på fagleg forsvarleg måte
- Ta avgjerder som må til ut frå fullmakter gitt av soknerådet
- Gi soknerådet nødvendig og adekvat informasjon

### **Presentasjon og oppfølging / førebyggjande arbeid.**

Alle tilsette i kyrkjelege stillingar kan koma i ein situasjon der de får opplysningar om mistanke eller klagemål retta mot ein annan i organisasjonen. Då er det viktig at alle er trygge på kven som er rette person å varsla og som har ansvar for den vidare oppfølging og handling.

Som ein lekk i det førebyggjande arbeidet bør ein ha rutinar og organisere dei praktiske tilhøva på ein måte som gjer overgrep vanskeleg. I den praktiske tilrettelegginga må ein prøva søke å finna ein god balanse, slik at det vert skapt sunne, førebyggjande rutinar, men samstundes styrer unna ordningar som kan føra til at nokon kjenner seg mistenkte.

## **OPPSUMMERING – KONKLUSJON**

- 1. All melding om mistanke eller skulding om overgrep går til kyrkjevevje.**
- 2. Gjelder klagemålet frivillige medarbeidarar kyrkjelyd, går melding til kyrkjelyden sitt handlingsteam. (Sjå eige avsnitt)**
- 3. Vedkommande som melder, har da gjort sin plikt og skal ikkje foreta seg noko vidare i den saka. Ansvarret ligger hos kyrkjevevje som tar avgjerder og handlar i høve til den tilsette, politi, bispedømme eller andre.**
- 4. Det er berre kyrkjevevje som uttalar seg til media.**

## VEDLEGG TIL "LOKAL HANDLINGSPLAN VED MISTANKE OM ELLER SKULDING MOT ARBEIDSTAKAR OM SEKSUELLE OVERGREP"

I samband med utarbeiding av dei meir juridiske og konkrete tilhøve i handlingsplanen, og når det gjeld kva den gjer som ser eller tek imot melding om mulige overgrep eller grensekrenkjande framferd, er det og viktig å tenkja gjennom desse utfordringane:

- A) Korleis kan vi førebyggja at overgrep eller grensekrenkjande framferd skjer?
- B) Korleis skal vi fylgja opp dei ulike partane i ettertid?

### Vedlegg 1: FØREBYGGING

<b>Bevisstgjeri</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sjå at dette kan skje i alle kyrkjelydar.</li><li>- Alle kyrkjelydar opprettar handlingsteam i høve til frivillige</li><li>- Vera medviten om eigen seksualitet og eigne haldningar</li><li>- Bruka tydelig språk og omgrep som ikkje påfører menneske ekstra bærer inn i ein kyrkjeleg kultur med sterke normer og tradisjonelle haldningar</li><li>- Leiarane må vera trygge i eigen rolle og vakne for at tillit kan misbrukast</li><li>- Respektere dei grenser den enkelte har for intimitet</li><li>- Medvit om gode omgangsformer ("klemmekulturen" kan skape problem)</li></ul>
<b>Kunnskapsformidling</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Formidle kunnskap om det kristne menneskesynet og kristent syn på seksualitet</li><li>- Leiartrening, rettleiing og kurs for alle medarbeidarar, både tilsette og frivillige, i alle tiltak i kyrkjelyden (barne- og ungdomsarbeid, diakoni, besøksteneste, sorgarbeid m.m.)</li><li>- La temaet ha ein naturleg plass i forkynninga</li><li>- Alle tilsette må vera kjende med handlingsplanen, likeeins tilsette og frivillige som har ansvar for medarbeidarar.</li></ul>
<b>Tilsettingsprosedyrar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Stille adekvate spørsmål i intervju</li><li>- Sjekke referansar</li><li>- Be om politiattest der det er tillate</li><li>- Oppstartsamtale/opplæring av alle nytilsette</li><li>- Oppstartsamtale/opplæring av nye frivillige medarbeidarar, eventuelt skrive under medarbeidaravtale</li></ul>
<b>Organisering av aktivitetar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tilpasse organiseringa etter type arbeid (aldersgruppe/type teneste)</li><li>- Ha nok personalressurs til alle arrangement, weekendar og leirer</li><li>- Begge kjønn bør vera representert, to og to arbeide saman</li><li>- Trygge rammer rundt sjelesorgsamtaler (kven, kor og når)</li><li>- Fremja gode omgangsformer som respekterer individuelle grenser</li></ul>

## Vedlegg 2: OPPFØLGING AV ULIKE PARTAR

<b>Den utsette</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gi god fagleg hjelp og oppfølging og avklare kven som er ansvarleg for oppfølging</li><li>- Gi hjelp til den utsette som kan kjenna skam og skuld</li><li>- Ikkje møta dei med krav om å tilgi</li><li>- Gi hjelp til å forstå at overgripar har misbrukt tillit/stilling</li><li>- Sørgja for at den utsette blir sett og inkludert</li><li>-</li></ul>
<b>Den utsette sin familie og vener</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Inkludere og gi omsorg i ein vanskeleg tid</li></ul>
<b>Ved mistanke når den mistenkte er frivillig eller innvald i råd eller utval</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ikkje døma på førehand</li><li>- Vera ryddig mtp. ordbruk (vedkomande skal ikkje kallast overgripar før dette er fastslått). Dette gjeld også i møte med den som opplever seg utsett.</li><li>- Arbeidsgjevar / kyrkjevevja skal ikkje ha ansvar for oppfølging av den mistenkte, men sørgje for at andre føl opp</li><li>- Dersom den som meiner seg utsett og den mistenkte ikkje kan vera i same fellesskap, må den mistenkte vike</li><li>- Legge til rette for at den som har vært utsett for mistanke kan komme tilbake til arbeidsfellesskapet på ein god måte dersom klagemålet syner seg å vere grunnlaust</li></ul>
<b>Kyrkjelyden</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Syta for at kyrkjelyden får et sant bilete av saka</li><li>- Gi nøktern faktaopplysning for å unngå ryktespreiing</li><li>- Vera klar over at det kan bli splitting og lojalitetskonfliktar i kyrkjelyden og legge til rette for rutinar for å følgja dette opp, presisere kven som har ansvaret</li><li>- Vera tydelige overfor kyrkjelyden i høve til plassering av skuld</li></ul>
<b>Staben</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ikkje førehandsdøma i forhold til endeleg avklaring av kva som har hendt / evt. sak</li><li>- Vera tydelig om kva som er misbruk av stilling og tillit</li><li>- Legge til rette for at den som har vært utsett for mistanke kan komme tilbake til arbeidsfellesskapet på ein god måte</li></ul>
<b>Varslaren</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ta vare på den som har varslet om eventuelt overgrep eller mistanke om grensekrenkjande framferd</li><li>- Legge til rette for at varslerein kjem tilbake til arbeidsfellesskapet på ein god måte.</li></ul>
<b>Overgriparen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vera sakleg i kommunikasjonen</li><li>- Arbeidsgjevar skal ikkje ha ansvar for oppfølging av overgripar, men sørgja for at andre føl opp</li><li>- Ansvarleggjering</li><li>- Dersom den utsette og overgriper ikkje kan vera i same fellesskap, må overgriparen vike</li></ul>
<b>Overgriparen sin familie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Familien til overgriparen må få kjenne at dei ikkje er skuldige og vert "straffa" saman med overgriparen</li></ul>
<b>Media</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vera varsam i forhold til media og alltid vise til den som skal uttale seg i saka jfr. handlingsplanen</li></ul>
<b>Handsaming av ei eventuell personalsak</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Det er arbeidsgjevar som har ansvar for ein eventuell personalsak og må fylgja dei juridiske og arbeidsrettslige lover og reglar i slike saker. Det må difor også styras informasjonen utover. De to arbeidsgjevarlinjene bør samarbeide om ein felles informasjon der saka vedkjem begge linjene.</li><li>- Beredskapsteamet har ansvar for vidare oppfølging av de frivillige medarbeidarane</li></ul>