

**Veiledningshefte for
kirkelige arbeidsgivere ved
mistanke eller anklage mot
arbeidstaker om seksuelle
overgrep**

INNHALDSFORTEGNELSE

Innledning	s. 5
Målgruppe	s. 5
Målsetting	s. 6
Avgrensninger	s. 6
Bakgrunn	s. 7
Hvordan bruke veilederen	s. 7
Definisjoner og begrepsavklaringer	s. 8

Del I Faktadel

1. Ansvar, roller og oppgaver	s. 10
1.1 Behov for samarbeid og plan for krisehåndtering	s. 10
1.2 Hvem har ansvaret for håndtering av overgrepssaker?	s. 10
1.3 To arbeidsgivere på samme arbeidsplass	s. 12
1.4 Biskopens tilsyn	S. 13
1.5 Barnehager og andre selvstendige virksomheter tilknyttet menighetens arbeid	s. 15
1.6 Sentrale instanser	s. 15
1.7 Innledende om arbeidsgivers oppgaver og utfordringer i håndtering av overgrepssaker	s. 16
2. Seksuelle overgrep, uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd og aktuelle lovbestemmelser	s. 18
2.1 Begrepet ”seksuelle overgrep”	s. 18
2.2 Straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep	s. 18
2.3 Bestemmelser i andre lover	s. 20
2.4 Uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd	s. 21
2.5 Arbeidsrettslige konsekvenser	s. 22
2.6 Mulige ettervirkninger av saken: Klage, erstatningskrav, injuriersøksmål osv	s. 22
3. Praktiske råd og veiledning	s. 23
3.1 Vanlige utfordringer	s. 23
3.2 Innledningsfasen av en sak – ”Hvem skal jeg tro på?”	s. 24
3.3 Ved vage mistanker	s. 24
3.4 Informasjon til rett sted	s. 24
3.5 Kommunikasjon med den utsatte	s. 24
3.6 Konfrontasjon med den anklagede/mistenkte	s. 26
4. Sakens arbeidsrettslige side	s. 28
4.1 Forholdet mellom den strafferettslige og arbeidsrettslige siden av saken. s. 28	
4.2 Arbeidsgivers virkemidler ved mistanke om overgrep	s. 29
4.3 Arbeidsgivers behandling av saken – saksbehandlingsregler	s. 31
4.4 Tillitsvalgte og advokatens rolle	s. 33
5. Om anmeldelse, etterforskning og rettssak	s. 34
5.1 Anmeldelse eller opplysninger til politiet	s. 34
5.2 Arbeidsgivers rolle i anmeldelse av saken	s. 35
5.3 Påtalemyndighetens organisering og arbeid/oppgaver	s. 36
5.4 Politietterforskning	s. 36
5.5 Sentrale ord og uttrykk	s. 37
5.6 Rettssak	s. 39
5.7 Foreldelse	s. 40

6. Taushetsplikt	s. 41
6.1 Hvem omfattes av taushetsplikten?	s. 41
6.2 Hva omfattes av den forvaltningsmessige taushetsplikten?	s. 42
6.3 Hva omfattes ikke av den forvaltningsmessige taushetsplikten?	s. 42
6.4 Begrensninger i taushetsplikten	s.43
6.5 Nærmere om opplysningsrett ved forvaltningsmessig taushetsplikt	s. 44
6.6 Vitneplikt	s. 45
7. Informasjon	s. 46
7.1 Formålet med informasjonen	s. 46
7.2 Hvem kan gi informasjon	s. 46
7.3 Hvem har behov for informasjon og hvilken informasjon kan de få?	s. 46
7.4 Forholdet til mediene	s. 48
8. Særlige spørsmål når den utsatte er barn/umyndig	s. 50
8.1 Foreldreansvaret	s. 50
8.2 Barnevernet	s. 50
8.3 Å snakke med barn	s. 51
8.4 Avhør eller observasjon av barn	s. 52
9. Oppbevaring og arkivering av dokumenter	s. 53
9.1 Aktuelt lovverk	s. 53
9.2 Vurderinger og interesse motsetninger knyttet til oppbevaring av opplysninger	s. 54
9.3 Saker som resulterer i sanksjoner mot den mistenkte	s. 54
9.4 Saker som ikke resulterer i sanksjoner mot den mistenkte	s. 55
9.5 Retting, supplerings og sletting jf. Personopplysningsloven § 27	s. 55
10. Etterarbeid	s. 56
10.1 Oppfølging av utsatte	s. 56
10.2 Henleggelse/frikjennelse	s. 56
10.3 Å forholde seg til en person som fortsatt er mistenkt	s. 56
10.4 Behov for oppsummering og etterarbeid	s. 57
10.5 Miljøet	s. 57
11. Hjelpeinstanser	s. 58
11.1 Hjelpe-/støttesentre for utsatte for seksuelle overgrep	s. 58
11.2 Hjelp og veiledning til arbeidsgiver	s. 58
11.3 Kirkelige tiltak	s. 59
12. Forebygging	s. 60
12.1 Om omfang, utsatte og overgripere	s. 60
12.2 Ansettelsesprosessen	s. 60
12.3 Rutiner og organisering	s. 61
12.4 Kunnskapsbygging og holdninger	s. 62

Del II Viktige momenter ved utarbeidelse av lokal beredskapsplan

1. Mistanken eller anklagen blir mottatt	s 63
1.1 Mottak av mistanke eller anklage om overgrep mot barn.....	s 63
1.2 Mottak av mistanke eller anklage om overgrep mot voksne	s 64
1.3 Informasjon fra politiet	s 65
1.4 En ansatt erkjenner selv overgrep	s 66

2. Vurdering og oppfølging av mistanken eller anklagen	s 66
2.1 Mistanken krever videre håndtering i form av politietterforskning og /eller arbeidsrettslige sanksjoner	s 67
2.2 Uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd som krever reaksjoner	s 69
2.3 Mistanken eller anklagen mangler grunnlag, og saken kan legges bort ..	s 69
3. Avslutning og etterarbeid	s 69

INNLEDNING

Problematikk rundt sakskomplekset seksuelle overgrep og uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd er en utfordring i hele vårt samfunn. Denne veilederen tar i første rekke opp temaer som er relevante for arbeidsgiver ved *mistanke om at en ansatt i Den norske kirke har begått seksuelle overgrep*. Slike saker er kompliserte og reiser mange vanskelige spørsmål. Bispemøtet utga i 1996 heftet "Seksuelle overgrep - Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet kirkelig medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd". I den forbindelse uttalte Bispemøtet i sak BM 02/96 blant annet følgende:

"Bispemøtet erkjenner at seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell adferd er et problem også i kirken, og at kirken i møte med slik adferd først og fremst må fremtre som den svakeste parts forsvarer. Kirken må ikke bidra til fortielse eller bagatellisering på dette område."

Denne veilederen omtaler arbeidsgivers håndtering av slike saker når en kirkelig ansatt er mistenkt eller anklaget. Den er utarbeidet og utgis av arbeidsgiverrepresentantene i Den norske kirke, Kultur- og kirke departementet (KKD), KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon og Bispemøtet.

Kirkerådet, Kirkens ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep og politimester Bjørn Hareide har bidratt med faglige råd, men står ikke ansvarlig for resultatet. Veiledningen er også blitt sendt til uttalelse hos de berørte tjenestemannsorganisasjoner.

Kirkerådet arbeider med problematikken omkring saker der frivillige i kirken anklages for seksuelle overgrep eller uønsket adferd. Kirkens ressurscenter har bl.a. gjennom kontakten med mennesker som har vært utsatt for slik adferd, kunnskap og kompetanse knyttet til mange av de utfordringer og behov som arbeidsgiver møter i håndtering av overgrepssaker.

Barn og voksne kan også bli utsatt for andre typer krenkelser enn seksuelle overgrep. Selv om denne veilederen omhandler seksuelle overgrep, kan den benyttes så langt den passer også ved andre former for overgrep, som for eksempel voldssaker.

MÅLGRUPPE

Fordi temaet i veilederen er håndtering av saker der en *ansatt* i Den norske kirke er mistenkt for seksuelle overgrep, er den primære målgruppen for veilederen *arbeidsgivere i Den norske kirke* og de som opptrer på arbeidsgivers vegne. Veilederen er rettet mot arbeidsgiverorganene, det vil si folkevalgte i menighetsråd, fellestråd og bispedømmerråd, og de som i det daglige opptrer på disse organenes vegne. Kultur- og kirke departementet og biskopene som er medutgivere av heftet, utøver også arbeidsgiverfunksjoner og er også arbeidsgiverorganer innenfor kirken. Veilederen gjelder ansatte i både vigslede/ordinerte og ikke-vigslede stillinger.

Veilederen kan med fordel også leses av andre kirkelig ansatte og frivillige som på ulike måter møter eller berøres av overgrepssaker, for eksempel tillitsvalgte og verneombud. Blant

annet vil disse kunne være den personen som mottar en betroelse eller informasjon om seksuelle overgrep, og som derfor trenger kjennskap til korrekt oppfølging og saksbehandling i slike saker.

I tillegg kan veilederen være nyttig for organisasjoner og andre som driver barne- og ungdomsarbeid i tilknytning til kirkelig virksomhet. Kirkelige arbeidsgivere vil også ha utbytte av kapittel 12 om forebygging.

MÅLSETTING

Målsettingen med veilederen er å bidra til at Den norske kirke håndterer saker der en ansatt er mistenkt for seksuelle overgrep på en profesjonell og best mulig måte. Håndteringen skal være i tråd med kirkens etiske grunnverdier, og den skal være saksbehandlingsmessig og juridisk korrekt. Den mistenkte skal bli korrekt og forsvarlig behandlet. Den utsatte skal kunne være trygg på at saken håndteres riktig og skal ikke oppleve å krenkes ytterligere.

For å oppnå dette, er det viktig at alle kirkelige arbeidsgivere utarbeider en plan for håndtering av denne type saker. Tillitsvalgte skal medvirke ved utarbeidelsen av denne planen. Planen skal medvirke til å øke oppmerksomheten om denne type problemer og gi grunnlag for en forsvarlig håndtering, slik at blant annet feilvurderinger, handlingslammelse og overreaksjon kan unngås. For at planen skal kunne virke i henhold til målsetningen, er det viktig at man bruker tid lokalt for å utarbeide den og gjøre den kjent, og at tillitsvalgte og representanter for arbeidsgiver er fortrolige med prosedyrene *før* en konkret sak måtte oppstå.

Denne veilederen har som målsetting å bidra til at slike planer blir utarbeidet, men tar ikke mål av seg til å gi svar på alle de vanskelige spørsmål som kan oppstå. Folkevalgte, ansatte og frivillige bør (på ulikt nivå) ha kjennskap til overgrepssproblematikk og korrekt håndtering av saker, men det er verken mulig eller nødvendig at alle har kunnskap om alle tema som veilederen tar opp. Den enkelte kan sette seg inn i de tema som spesielt kan angå ham eller henne. Det henvises også til relevant litteratur for kunnskap om sider av overgrepssproblematikken som ikke tas opp her.

Den kunnskap og bevisstgjøring som følger med å utarbeide en plan for krisehåndtering, er i seg selv viktig for forebygging av seksuelle overgrep. Et overordnet mål er å hindre overgrep, enten de er seksuelle eller av annen art. Veilederen inneholder derfor et eget kapittel om forebygging av seksuelle overgrep.

AVGRENSNINGER

Det er mange viktige utfordringer innen temakretsen seksuelle overgrep som denne veilederen ikke berører. Dette gjelder blant annet kirkens diakonale ansvar for den utsatte. Vi henviser til andre kilder for kunnskap og veiledning om disse temaene.

- Veilederen begrenser seg til tema som er relevante når kirken er arbeidsgiver for mistenkte/overgriper. Fokuset er på hva *arbeidsgiveransvaret* innebærer i slike saker.
- Veilederen kan bare i begrenset grad anvendes i saker der det er mistanke om overgrep eller uakseptabel oppførsel fra frivillige medarbeidere i kirken, da det i disse sakene vil være fokus på andre problemstillinger enn de arbeidsrettslige, som er det sentrale

tema i dette heftet. På dette området kan det således være behov for at andre kirkelige instanser arbeider videre med problematikken der frivillige medarbeidere anklages for overgrep osv.

- Veilederen avgrenses mot saker med mistanke om overgrep fra personer som ikke er kirkens medarbeidere (det kan være andre barn eller ungdommer, familiemedlemmer, fremmede osv.), det vil si saker der kirkens oppgave er av diakonal art.
- Veilederen formidler i liten grad kunnskap om personer som utfører overgrep.
- Veilederen berører ikke, eller berører i liten grad tema som:
 - o Skadevirkninger utsatte kan få på grunnlag av seksuelle overgrep
 - o Sjelesorg, diakoni, oppfølging og behandling av personer som er blitt utsatt for seksuelle overgrep
 - o Grensen mellom barns normale seksuelle utforskning/lek og bekymringsfull seksualisert atferd
 - o Teologiske og diakonale refleksjoner om utfordringer i forbindelse med kirkens holdning til og håndtering av overgrepssproblematikk.

BAKGRUNN

Veilederen bygger i stor grad på "Veileder for utarbeidelse av plan for krisehåndtering - Mistanke om ansattes seksuelle overgrep mot barn", utgitt av det daværende Barne- og familiedepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet i 2002. (Publikasjonskode Q-1047 B). Det også hentet stoff fra "Seksuelle overgrep mot barn – En veileder for hjelpeapparatet" utgitt av Sosial- og helsedirektoratet og det daværende Barne- og familiedepartementet i 2003 og fra Bispemøtets utredning "Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet kirkelig medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende adferd."

HVORDAN BRUKE VEILEDEREN

Veilederen består av to hoveddeler.

Del I, Faktadelen, gir grunnleggende innføring i eller utdyper ulike tema og problemstillinger som kan dukke opp i arbeidet med å utarbeide egne planer eller ved lesning av Momentdelen (del II). Del I kan brukes som oppslagssted, men kan også leses i sammenheng.

Del II gir momenter til utarbeidelse av lokale beredskapsplaner.

Veilederen er ikke uttømmende verken som momenter til utarbeidelse av plan for krisehåndtering eller som referanseverk. Det henvises til aktuell faglitteratur, andre veiledere og relevante fagmiljøer for ytterligere kunnskap og rådgivning.

I en overgrepssak eller sak om grenseoverskridende adferd er det helt sentralt å vite hvem som har hvilket ansvar i virksomheten, og hvem som er arbeidsgiver og nærmeste overordnede til ulike arbeidstakere. En avklaring av dette må derfor skje helt innledningsvis i saken.

DEFINISJONER OG BEGREPSAVKLARINGER

Seksuelle overgrep benyttes i denne veilederen som en samlebetegnelse for de ulike typer overgrep som er definert i straffeloven kapittel 19 om seksualforbrytelser.

Uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd brukes om seksuelt relaterte handlinger og oppførsel som ikke rammes av straffelovens bestemmelser, men som kan føre til arbeidsrettslige sanksjoner.

Alle personer under 18 år defineres som *barn* etter norsk lovgivning. Både barn og unge under denne alder blir derfor omtalt som barn. Den seksuelle lavalder er 16 år. Barn under 16 år er derfor gitt en særskilt beskyttelse i straffeloven.

Påtalemyndighet er den offentlige myndighet som bl.a. har ansvar for etterforskningen av straffbare handlinger, avgjøre om det skal reises tiltale eller ikke samt være aktor under hovedforhandlingen i en eventuell retts sak.

I denne veilederen brukes primært betegnelsen *utsatt* om den som har vært eller kan ha vært utsatt for seksuelle overgrep eller annen uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd. I strafferetten betegner *fornærmede* den personen som har vært utsatt for en straffbar handling.

Avhengig av kontekst eller hvor i prosessen man befinner seg, brukes begrepene *mistenkte* eller *overgriper*, om den som er mistenkt for eller har begått seksuelle overgrep eller uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd. I strafferetten brukes *gjerningsperson* om den person som har begått en straffbar handling. Der det er naturlig, vil mistenkt eller anklaget bli benevnt som *ansatt* eller *arbeidstaker*.

Med *fagkyndige* menes i denne veilederen personer som har spesiell kompetanse og kunnskap om overgrepssproblematikk.

Med *kirkelig ansatt* menes samtlige personer som er ansatt i Den norske kirke i fellestråd, menighetsråd eller bispedømmeråd/KKD. "Kirkelig ansatt" brukes altså om både vigslede/ordinerte og ikke-vigslede ansatte, uavhengig av stillingens innhold/oppgaver eller størrelse.

Arbeidsgiver vil for kirkelig ansatte være enten fellestråd, menighetsråd eller departementet/bispedømmeråd/biskop/prost. Begrepet "arbeidsgiver" vil i denne veilederen betegne den som er arbeidsgiver etter lov- og regelverk, eller den som har fullmakt til å opptre på arbeidsgivers vegne. Dette vil oftest være kirkeverge eller administrativ leder for fellestråd/menighetsrådsansatte. Prostene er nærmeste overordnede for prestene, mens sanksjonsmyndigheten (myndigheten til å treffe vedtak om suspensjon/oppsigelse/avskjed osv.) ligger til bispedømmerådet og departementet. Vi har valgt å unngå å bruke begrepet "*daglig leder*" fordi begrepet i praksis brukes om stillinger med svært ulike fullmakter med

hensyn til arbeidsgivermyndighet. Se del I, kapittel 1.2 om "embetslinjen/prestelinjen" og "rådslinjen" i Den norske kirke.

Som regel vil en arbeidstakers nærmeste overordnede også være den som er arbeidsgivers representant. Unntak kan tenkes i prosjekter, hvor den som er prosjektleder vil være arbeidstakernes nærmeste overordnede innenfor prosjektets område, men ikke har personalansvar for vedkommende.

Overgrepssak brukes av praktiske grunner mange steder både om saker der man vet det har skjedd overgrep, og om saker der det er mistanke om at det har skjedd overgrep eller annen uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd.

Av praktiske grunner brukes ofte benevnningen *fellesråd* både om kirkelig fellesråd og om menighetsråd som har arbeidsgiveransvar, det vil si menighetsråd i kommuner med ett sokn.

Del I Faktadel

1 ANSVAR, ROLLER OG OPPGAVER

I overgrepssaker er det helt sentralt at riktig instans og person følger opp sitt ansvar og holder seg innenfor rammen av det. Noen instanser har formelt ansvar i en overgrepssak, andre kan ha støtte- eller rådgivningsfunksjoner for ulike parter i saken. Noen har ikke lov til verken å handle eller å få informasjon. Det er mange ulike organer, personer og funksjoner i kirken, og det kan være lett å trå feil.

Det er *politiets* oppgave å etterforske sakene og ta stilling til om det er grunnlag for å ta ut tiltale eller henlegge saken.

Det er *domstolenes* oppgave å ta stilling til skyldspørsmålet, evt. foreta straffeutmåling og ta stilling til evt. borgelige rettskrav.

***Arbeidsgiver* skal foreta vurderingen av hvilke eventuelle arbeidsrettslige tiltak som kreves for å følge opp saken, både under en eventuell etterforskning og etter avsluttet straffesak. Det samme gjelder der hvor det ikke iverksettes etterforskning av politiet.**

***Tjenestemannsorganisasjonene/annen rådgiver/advokat* skal bistå den ansatte som er mistenkt.**

***Et støtteapparat* som står fritt i forhold til arbeidsgiver, ivaretar utsatte.**

1.1 Behov for samarbeid og plan for krisehåndtering

Mistanke om at en ansatt har begått seksuelle overgrep, vil ofte medføre en krisesituasjon både for den utsatte og dennes familie og for den mistenkte og dennes familie. Også andre ansatte og personer som skal håndtere mistanken, kan oppleve situasjonen dramatisk og krevende. Arbeidsgiver/virksomhetsansvarlig har ikke alltid erfaring med å håndtere slike saker. Mistanke om overgrep krever rask handling. Det er derfor viktig at det på forhånd er utarbeidet en plan for hvordan dette skal håndteres. Planen bør være kjent for alle ansatte i virksomheten. Se del II for Momentliste til utarbeidelse av lokal plan for krisehåndtering. De tillitsvalgte skal trekkes inn i arbeidet med å utarbeide en slik lokal plan.

I overgrepssaker kan det være nødvendig med innsats og bistand fra flere virksomheter, etater og profesjoner, f.eks. fra KA, departementet (KKD), politi, rettsvesen og forskjellige deler av hjelpeapparatet. De ulike virksomheter, etater og profesjoner vil til dels ha ulike oppgaver i prosessen og være regulert av ulikt lovverk, bl.a. når det gjelder taushetsplikt og mulighet for å utveksle informasjon. Det viktig at man er kjent med og respekterer hverandres roller og oppgaver.

1.2 Hvem har ansvaret for håndtering av overgrepssaker?

Den norske kirke er organisert som to ulike, men parallelle virksomheter:

"prestelinjen/embetslinjen" som omfatter prestetjeneste utført av statsansatte prester, og "rådslinjen" som omfatter kirkens øvrige arbeid, inkludert alle tilsatte som ikke er statlig ansatte prester, for eksempel klokkere, kirketjenere, organister osv. I menigheter hvor det er lokalt ansatte prester, vil de være organisert i rådslinjen. De to linjene vil alltid være representert i alle lokale menigheter. I forhold til sakens omfang må det vurderes nøye hvem og hvor mange som skal involveres i den. Jo færre som involveres, jo mer kontroll har man på informasjonsflyten.

1.2.1 Biskop, prost, bispedømmeråd

I prestelinjen/embetslinjen er det staten som er arbeidsgiver for prestene, og de fleste arbeidsgiverfunksjoner er lagt til prost, biskop eller bispedømmeråd. Embetsmenn (proster og biskoper) utnevnes av Kongen i statsråd, og departementet er arbeidsgiver. Biskopen utøver styringsretten overfor prostene. For prestene for øvrig er bispedømmerådet arbeidsgiver når det gjelder tilsetting/disiplinærmyndighet/lønn. Biskopen og prosten utøver de øvrige arbeidsgiverfunksjoner. Det vil være prosten som i det daglige utøver arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet (tjenesteordning for proster § 4). Prosten er nærmeste overordnede for prostiets menighetsprester. Biskopen leder prestetjenesten i bispedømmet. Kompetanse/myndighet til suspensjon/oppsigelse/avskjed (sanksjonsmyndighet) av statlig tilsatte menighetsprester ligger i bispedømmerådet. Departementet er klageinstans i slike saker.

Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste av statlig tjenestemann eller prost treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder, jf. personalreglement for prester i Den norske kirke § 15 nr. 3. Denne bestemmelsen skal brukes bare i helt særskilte tilfeller der det ikke er mulig å vente på at bispedømmerådet kan bli samlet til ekstraordinært møte. Et slikt vedtak skal biskopen straks melde fra om til bispedømmerådet og Kultur- og kirkedepartementet, som har anledning til å omgjøre vedtaket, jf. tjenestemannsloven § 17 nr. 4.

I praksis vil daglig leder ved bispedømmekontorene (stiftsdirektørene) og biskopene ofte være ansvarlige for den løpende håndteringen av en overgrepssak når den mistenkte er en statsansatt prest. Ansvar for å treffe vedtak i saken ligger til bispedømmerådet selv.

Myndigheten til å treffe vedtak om suspensjon, oppsigelse eller avskjed av en kirkelig tilsatt ligger til bispedømmeråd eller fellesråd/menighetsråd avhengig av hvor vedkommende er ansatt.

Vedtak truffet av bispedømmerådet om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed, kan påklages til Kultur- og kirkedepartementet (KKD) og kan deretter eventuelt bringes inn for domstolene.

1.2.2 Kirkeverge, kirkelig fellesråd, menighetsråd

I "rådslinjen" er det fellesrådet (menighetsrådet i ettsokns kommuner) som er arbeidsgiver og har det fulle arbeidsgiveransvaret for de tilsatte. Kirkevergen opptrer på arbeidsgivers vegne, og har det daglige ansvaret for kontor, kateket, diakon, kontorpersonale, barne- og ungdomsarbeidere, kirketjenere og kirkegårdsansatte. Lokalt ansatte prester vil også ha fellesrådet som arbeidsgiver.

Vedtak truffet av fellesrådet/menighetsrådet kan *ikke* påklages av den ansatte, da fellesrådet/menighetsrådet ikke har noe organ som er generelt overordnet seg, og det ikke er fastsatt særskilte klageregler på dette området. For å få en overprøving av et slikt vedtak truffet av menighetsråd eller fellesråd, vil den ansatte måtte bringe saken inn for de alminnelige domstolene.

Noen menighetsråd har egne tilsatte (for eksempel ungdomsarbeidere eller lignende). Det er ulikt fra sted til sted om det er fellesrådet eller menighetsrådet som har arbeidsgiveransvaret for disse. Menighetsrådet har "virksomhetsansvar" for kirkelig virksomhet, kirkeloven § 9. Det vil i overgrepssaker være slik at "virksomhetsansvarlig", det vil si menighetsrådet, snarest bringer saken inn for fellesråd/kirkeverge eller prost/biskop/bispedømmeråd.

Menighetsrådet har også et spesielt ansvar for den utsatte (og miljøet omkring) dersom overgrep har skjedd i forbindelse med menighetens arbeid. Menighetsrådet skal imidlertid overlate til arbeidsgiver å håndtere saken i forhold til den mistenkte.

1.3 To arbeidsgivere på samme arbeidsplass

Som en konsekvens av at det alltid er to arbeidsgivere representert på samme lokale kirkelige arbeidsplass, kan det i enkelte tilfeller være vanskelig å vite hvilken av arbeidsgiverne som skal handle, på hvilken måte og i forhold til hvem.

Bare den ansattes arbeidsgiver skal handle i forhold til den ansatte. Det er viktig at ingen andre aktører foregriper arbeidsgivers handlinger eller lover noe på arbeidsgivers vegne. Det er også viktig at den ansatte på et tidligst mulig tidspunkt blir gjort kjent med sin rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller annen tredje person. Den ansatte kan være under så stort press at det ikke vil være tilrådelig å la vedkommende opptre alene.

I en del tilfeller vil andre enn mistenktes arbeidsgiver motta den første informasjonen om et overgrep. Slik informasjon skal raskest mulig bringes til den mistenktes arbeidsgiver og ikke til noen andre. Noen ganger er det naturlig at den som får informasjonen, bringer denne til sin nærmeste overordnede, som igjen bringer den videre til mistenktes arbeidsgiver. *Den som mottar informasjonen (og eventuelt dennes nærmeste overordnede), skal ikke foreta undersøkelser eller selv vurdere opplysningene.* Når informasjonen mottas i en annen linje enn mistenktes arbeidsgiverlinje, er det ikke nødvendig at informasjonen bringes til topps i linjen før informasjonen går til mistenktes arbeidsgiver. I praksis vil det si at for eksempel en kapellan som får informasjon om mulig overgrep gjort av en kateket, ikke behøver å gå veien om sokneprest–prost–biskop, men kan bringe informasjonen direkte til kirkevergen eller til kirkevergen via soknepresten. Den som håndterer informasjonen for arbeidsgiver, må foreta en første vurdering av saken og foreta en foreløpig vurdering av når den ansatte/mistenkte skal informeres. Dersom det foreligger anmeldelse i saken, eller politiet har iverksatt etterforskning, eller saken må anmeldes til politiet, må arbeidsgiver konsultere politiet om hvem som først skal konfrontere den ansatte med mistanken slik at man unngår bevisforspillelse, se nærmere kapittel 4.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-2 har "hovedbedriften" ansvaret for samordning av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid. Fellesrådet er i vår sammenheng hovedbedrift,

og har derfor ansvar for å samordne arbeidsmiljøtiltak i forlengelsen av håndtering av overgrepssaker, samt plan- og forebyggende arbeid.

1.4 Biskopens tilsyn – avgrensning mot arbeidsgiverfunksjoner

Når kirkelig ansatte begår overgrep, skal disse sakene behandles etter de alminnelige strafferettslige og arbeidsrettslige regler. Når det gjelder den arbeidsrettslige siden av saken, oppstår det i kirken enkelte særlige spørsmål knyttet til biskopens tilsyn. Særlige forhold kan også gjøre seg gjeldende mellom vigslede/ordinerte ansattes stillinger og de øvrige ansatte.

1.4.1 Biskopens tilsyn

Biskopen er tillagt tilsynsansvar i Den norske kirke overfor menigheter og tilsatte. Biskopens tilsynsansvar er hjemlet i tjenesteordning for biskoper § 1:

Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentet, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigslet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

I tillegg til å ha tilsynsansvar leder biskopen prestatjenesten i bispedømmet og innehar dermed en sentral arbeidsgiverfunksjon for de statlig tilsatte prestene.

Myndigheten til å treffe vedtak om suspensjon, oppsigelse eller avskjed av en kirkelig tilsatt ligger til bispedømmeråd eller fellestråd/menighetsråd avhengig av hvor vedkommende er ansatt.

Det er således *bispedømmerådet* som er tillagt myndigheten til å både tilsette og gi ordensstraff, suspendere, si opp eller avskjedige statlig tilsatte prester, jf. kirkeoven § 23 og Kongens delegasjonsvedtak, jf. personalreglement. Vedtaket kan påklages til departementet. Biskopen er i samråd med bispedømmerådets leder gitt en særskilt myndighet til å treffe vedtak om suspensjon og overføring til annen tjeneste av *statlig* tilsatte prester hvis saken krever *særlig* rask avgjørelse, jf. personalreglement for prester § 15 nr. 3, se nærmere pkt. 1.2.1.

For kirkelig ansatte i "embetslinjen" har biskopen både arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar. Prosten er arbeidsgivers representant lokalt. Hvis det oppstår mistanke om en overgrepssak, er det prosten som utøver arbeidsgivers styringsrett i forhold til prestene i prostiet etter tjenesteordning for proster § 2. Prosten behandler saken i de første, innledende faser. Prosten skal gjøre dette i nær kontakt med biskopen. Det vil imidlertid være grunnlag for at prosten på et tidlig stadium i saken overlater håndteringen til bispedømmekontoret ettersom det er bispedømmerådet som har sanksjonsmyndigheten (myndigheten til å treffe vedtak om suspensjon/oppsigelse/avskjed osv.). I de fleste tilfeller vil det være naturlig at

bispedømmekontoret er i nær kontakt med prosten om saken. Biskopen vil som medlem av bispedømmerrådet og leder av prestetjenesten være sentral i oppfølgingen av slike saker.

Kateket, diakon og kantor vigsles til tjeneste etter regler fastsatt av Kirkemøtet. Under vigslingen lover disse å lære og leve i samsvar med bekjennelsen.

For kirkelig ansatte som har fellesrådet/menighetsrådet som arbeidsgiver (enten dette er prester eller andre arbeidstakere), kan biskopen ikke opptre som arbeidsgiver ved for eksempel å si opp eller omplassere ansatte mistenkt for seksuelle overgrep. Denne myndigheten ligger til fellesrådet/menighetsrådet. Vedtak i lovbestemt kirkelig organ kan ikke påklages med mindre annet er særskilt bestemt, jf. kirkeoven § 38. Det er ikke fastsatt noen særskilt klageordning for vedtak truffet av fellesråd eller menighetsråd i slike saker, og saken kan derfor ikke påklages til bispedømmerrådet eller departementet. Den som vil bestride fellesrådets eller menighetsrådets vedtak, er derfor henvist til å bringe saken inn for de alminnelige domstoler eller Sivilombudsmannen.

Gjennom tilsynet kan biskopen derimot gi "bindende pålegg om noens tjenesteutøvelse", jf. tjenesteordning for biskoper § 1. I praksis vil det si at biskopen for eksempel kan gi bindende pålegg om at en kateket ikke skal ha oppgaver innen barne- og ungdomsarbeid. Fellesrådet må da tilpasse aktiviteten til biskopens pålegg.

1.4.2 Fagetiske råd

I bispedømmene er det opprettet fagetiske råd. I utøvelsen av sitt arbeidsgiveransvar og sine tilsynsoppgaver kan biskopen rådføre seg med dem han/hun måtte ønske, herunder bispedømmets fagetiske råd. Fagetisk råd består av personer med helsefaglig, sjelesørgerisk og juridisk kompetanse. Rådet er opprettet for å kunne gi veiledning til biskop og bispedømmerråd dersom dette er ønskelig i saken. Rådet er ikke part i en sak, er ikke tillagt noen beslutningsmyndighet og kan derfor ikke opptre på egen hånd. Rådet har heller ikke et selvstendig krav på informasjon.

1.4.3 Vigslede og ordinerte

Et seksuelt overgrep er en grov krenkelse av et annet menneske og vil oftest være et brudd på norsk straffelovgivning. Hvorvidt den mistenkte er ordinert eller vigslet, er uten betydning i denne sammenhengen. Hvis en kirkelig ansatt begår seksuelle overgrep, er det et alvorlig brudd på den tillit kirken må ha til sine medarbeidere og på den tillit kirken må ha i forhold til sine medlemmer. Arbeidsforholdet bør derfor avsluttes dersom vilkårene for oppsigelse eller avskjed i arbeidsmiljøloven eller tjenestemannsloven er oppfylt.

Personer som er ordinert eller vigslet til tjeneste i Den norske kirke, har påtatt seg en spesiell forpliktelse. Det kan derfor stilles strengere krav til dem enn andre arbeidstakere, og det kan derfor i enkelte tilfeller være en lavere terskel for at arbeidsgiver skal kunne iverksette arbeidsrettslige sanksjoner mot arbeidstaker som tilhører denne gruppen.

Seksuelle overgrep som omfattes av straffeloven, vil være grunnlag for både arbeidsrettslige og strafferettslige sanksjoner uavhengig av om mistenkte er vigslet/ordinert.

I tilfeller med oppførsel som ikke er straffbar, men som er upassende eller i gråsonen, kan det være at de strenge kravene som stilles til vigslede/ordinerte gjør at arbeidsgiver kan iverksette sanksjoner mot vigslet/ordinert arbeidstaker som ikke kan iverksettes overfor andre kirkelig ansatte. Uansett må arbeidsgiver vurdere om andre arbeidsoppgaver eller annet hovedarbeidssted kan være tjenlig som virkemiddel dersom arbeidsforholdet skal fortsette. Se

kapittel 4, da en omplassering rettslig sett i mange tilfeller vil være å betrakte som en endringsoppsigelse og må følge saksbehandlingsreglene for dette.

1.5 Barnehager og andre selvstendige virksomheter tilknyttet menighetens arbeid

Normalt er fellesrådet arbeidsgiver for de lokalkirkelig ansatte som ikke er prester.

Kirkevergen er arbeidsgivers representant i slike saker. Enkelte områder kan være organisert som egne virksomheter, for eksempel barnehager. En henvendelse til kirkevergen vil kunne gi klarhet i arbeidsgiverspørsmålet i slike saker.

1.6 Sentrale instanser

1.6.1 KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KA er en medlemsorganisasjon for kirkelige arbeidsgivere og har ingen myndighet ut over den medlemmene overdrar. Det vil si at KA på selvstendig grunnlag ikke kan håndtere eller ta avgjørelser i konkrete overgrepssaker. Men KA gir råd og kan bistå medlemmene på ulike måter i både konkrete overgrepssaker og i arbeid med beredskapsplan og annet forebyggende arbeid.

1.6.2 Kultur- og kirkedepartementet (KKD)

KKD er arbeidsgiver for proster og biskoper og har et overordnet arbeidsgiveransvar også for prestene. Prostene er etter Grunnloven uavsettelige embetsmenn som kun kan avskjediges ved dom i de alminnelige domstoler. Øvrige arbeidsgiverfunksjoner for prostene er delegert til biskopen som er prostens nærmeste overordnede. Biskopene er etter Grunnloven avsettelige embetsmenn og kan avskjediges av Kongen i statsråd. Departementet utøver øvrige arbeidsgiverfunksjoner overfor biskopene. Bispedømmerådene har sanksjonsmyndigheten overfor sokneprester, prostiprester, kapellaner og evt. spesialprester som bispedømmerådet tilsetter, for eksempel fengselsprester.

1.6.3 Kirkerådet og Kirkemøtet

Kirkerådet og Kirkemøtet har ingen myndighet til å håndtere eller ta avgjørelser i konkrete overgrepssaker. Det er naturlig å forstå Kirkerådet og Kirkemøtets mandat slik at det innebærer en generell oppmerksomhet omkring overgrepssaker i kirken. Kirkerådet har nedsatt et sentralt kontaktråd for arbeid med overgrepssaker (Samarbeidsrådet for overgrepssaker), men dette behandler ikke enkeltsaker.

1.6.4 Kirkens ressurscenter og andre

Det finnes ulike støtte- og hjelpeinstanser med spesialkompetanse på overgrepssaker. Kirkens ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep er møte-, samtale- og terapisted for kvinner og menn som er utsatt for vold og seksuelle overgrep og skal være et kompetansesenter for slike saker. Ressurssenteret sitter også med juridisk kompetanse gjennom sitt nettverk av fagfolk med erfaring fra rettsvesenet. Støtte- og hjelpeinstanser kan ved behov bidra med kompetanse om overgrepssaker og hjelp til å ivareta den utsatte. Slike instanser har ingen myndighet til å håndtere eller ta avgjørelser i konkrete overgrepssaker, og det vil i liten grad være tillatt for arbeidsgiver å overdra informasjon i konkrete saker. Se kapittel 6 om taushetsplikt. Hvis det foreligger mistanke om seksuelle overgrep, kan utsatte henvises til hjelpeinstanser som er spesialisert på overgrepssaker. Se også kapittel 11 om hjelpeinstanser, herunder kontaktpersonordningen for ivaretagelse av utsatte i bispedømmene og kapittel 12 om forebygging.

1.7 Innledende om arbeidsgivers oppgaver og utfordringer i håndtering av overgrepssaker

Mer inngående omtale av utfordringer kirkelige arbeidsgivere kan møte, og praktiske råd for håndtering av saker finnes i kapittel 4.

Det er ulike oppgaver i håndteringen av overgrepssaker:

<i>Oppgave</i>	<i>Ansvarlig</i>
- få saken fram til riktig person/organ (juridisk ansvarlig/personalansvarlig instans)	den som mottar informasjonen
- håndtere saken som personalsak - eventuelt følge opp den arbeidsrettslige delen av saken - samarbeide med politiet om den strafferettslige delen av saken dersom det er aktuelt.	mistenktes arbeidsgiver
- ivareta den utsatte/eventuelt dennes familie	egnet person, aldri mistenktes arbeidsgiver, aldri den samme som ivaretar mistenkte
- ivareta mistenkte/eventuelt dennes familie	Tillitsvalgte eller annen egnet person, aldri arbeidsgiver, aldri den samme som ivaretar den utsatte
- ivareta menighet, ungdomsmiljø og lignende	virksomhetsansvarlig i samråd med mistenktes arbeidsgiver, prestene og øvrige ansatte i soknet

Mistenktes arbeidsgiver skal først og fremst håndtere saken som personalsak og eventuelt følge opp den strafferettslige/arbeidsrettslige siden av saken. Arbeidsgivers første oppgave er alltid å finne ut hva som skal gjøres. Arbeidsgiver må da ta stilling til en rekke spørsmål, blant annet:

- Skal/bør saken anmeldes til politiet?
- Hvem skal involveres i saken og ha ansvar for evt. informasjon utad?
- Skal/kan/bør mistenkte fortsette i stillingen, suspenderes, sies opp eller avskjediges?
- Hensynet til kontradiksjon (den anklagede skal ha mulighet til å forsvare seg og gi uttrykk for sin versjon av hendelsesforløpet) og forsvarlig saksbehandling – når og hvordan skal den mistenkte informeres og gi sin versjon/redegjørelse?
- Skal/kan/bør miljøet hvor overgrep kan ha skjedd, informeres?
- Kan det være flere utsatte?

Sakens status i forhold til politi og rettsvesen er vesentlig for hva man kan/skal gjøre. Hvis saken ikke er anmeldt til politiet, må arbeidsgiver vurdere om dette skal skje. Dersom saken gjelder mistanke om overgrep mot barn, bør arbeidsgiver involvere barnets foresatte/barnevernet. Dette gjelder også dersom arbeidsgiver av eget tiltak vil anmelde. Hvis utsatte er voksen, bør anmeldelse ikke skje mot vedkommendes ønsker. Arbeidsgiver har således et større ansvar for å vurdere om saken bør anmeldes dersom den/de utsatte er barn, enn om utsatte er voksen. Generelt anbefales det at alle overgrep mot barn politianmeldes.

Selv om saken ikke anmeldes, kan politiet iverksette etterforskning av eget tiltak dersom de får kjennskap til saken.

Dersom saken er anmeldt, kan den være under etterforskning, det kan være avsagt frifinnende eller fellende dom, eller saken kan være henlagt. Uansett utfallet av den strafferettslige behandlingen av saken kan arbeidsgiver på selvstendig grunnlag velge å forfølge saken som personalsak dersom det er grunnlag for det ut fra tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Dersom politiet er inne i bildet i en sak, bør arbeidsrettslige sanksjoner foretas i samråd med dem.

Ofte er omstendighetene rundt en hendelse som arbeidsgiver blir presentert for, uklare. Det blir derfor viktig å ta seg tid til å få oversikt over hendelsesforløpet før det tas en beslutning om tiltak. Det kan foreligge ulike versjoner av hva som har skjedd. Det kan være mistanker, anklager, rykter eller uklare historier. Uklare saker er ofte vanskeligst å håndtere. Noen ganger viser saker seg å være ubegrunnet. Saker som virker klare, bør derfor i utgangspunktet håndteres på samme måte som uklare saker. Vi viser for øvrig til kapittel 3 for praktiske råd i startfasen av en sak.

Det er vesentlig at arbeidsgiver ikke inngår et terapeutisk eller sjelesørgerisk forhold til verken den utsatte eller den mistenkte. I så fall kan vedkommende bli bundet av yrkesmessig taushetsplikt, noe som vanskeliggjør det videre arbeidet med saken som personalsak, se her kapittel 6. Arbeidsgiver kan imidlertid henvide utsatte og mistenkte til aktuelle personer eller hjelpeinstanser slik at de får den støtte og hjelp de behøver.

2 SEKSUELLE OVERGREP, UAKSEPTABEL OPPFØRSEL/GRENSEOVERSKRIDENDE ADFERD - AKTUELLE LOVBESTEMMELSER

Dette kapittelet inneholder i første rekke en oversikt over straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep.

Det er *politiets* oppgave å etterforske sakene for å finne ut av hendelsesforløpet og ta stilling til om det er grunnlag for å ta ut tiltale eller henlegge saken.

***Påtalemyndigheten* opptrer som aktor under eventuell rettsak.**

Det er *domstolenes* oppgave å ta stilling til skyldspørsmålet, evt. foreta straffeutmåling og ta stilling til eventuelle borgelige rettskrav.

***Påtalemyndigheten* bestemmer når straffen skal fullbyrdes etter at dom er falt.**

En arbeidsgiver trenger ikke å kjenne til hele hendelsesforløpet eller vite hvilken av bestemmelsene et overgrep faller inn under, for å handle. En oversikt kan allikevel være nyttig for arbeidsgiver. Bestemmelsene viser hva som er lovens nedre grense for straffbare seksuelle overgrep.

2.1 Begrepet "seksuelle overgrep"

Det finnes mange typer definisjoner av seksuelle overgrep. De juridiske definisjonene av ulike seksuelle overgrep finnes i straffelovens kapittel 19 om seksualforbrytelser. Disse definisjonene fokuserer i stor grad på krenkelsens fysiske karakter. I denne veilederen er det straffelovens definisjon av seksuelle overgrep som brukes.

2.2 Straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep

2.2.1 Straffelovens kapittel 19

Straffelovens bestemmelser om seksualforbrytelser, som ofte omtales som straffebud, er samlet i lovens kapittel 19. Straffebudene betegner overgrep av forskjellig art og alvorlighetsgrad, som blant annet har betydning for hvor lang straff overgrepene kan medføre (strafferammer), og hvor lang straff overgriper faktisk blir idømt (straffeutmålingen). Seksualforbrytelsene graderes etter alvorlighetsgrad: seksuelt krenkende eller annen uanstendig *atferd*, seksuell *handling* og seksuell *omgang*.

Straffebudene i kapittel 19 kan deles inn i disse kategoriene:

- § 192: voldtekt
- § 193 og § 194: misbruk av stilling og avhengighetsforhold
- § 195: seksuell omgang med barn under 14 år
- § 196: seksuell omgang med barn under 16 år
- § 197 til § 199: incest
- § 200 og § 201: seksuell handling og seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd
- § 202 til § 204: hallikvirksomhet, forbud mot kjøp av seksuelle tjenester fra personer under 18 år og pornografi

Seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd forekommer i handling eller ord og skjer enten overfor eller i nærvær av en annen person. Eksempler på dette er blotting, onanering, fremvising av pornografiske bilder og filmer samt slibrig snakk. Slik atferd er, ifølge straffeloven § 201, straffbar når den foregår på offentlig sted, i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket til det, eller i nærvær av eller overfor barn under 16 år.

Seksuell handling forekommer i fysisk kontakt med et annet menneske. Eksempler på dette er berøring eller beføling av kjønnsorganer eller bryster utenpå eller innenfor klærne. Seksuell handling er, i følge straffeloven § 200, straffbart når det skjer med noen som ikke har samtykket til det, eller når det skjer med barn under 16 år. Etter denne bestemmelsen er det også straffbart å forlede barn under 16 år til å utvise seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd.

Seksuell omgang er den groveste formen for seksuelle overgrep. Begrepet omfatter samleie, men også andre seksuelle handlinger av en viss intensitet, som f.eks. beføling av en annens kjønnsorgan, masturbering eller samleielignende bevegelser. Straffeloven § 206 definerer samleie både som vaginalt og analt samleie. Også det å føre penis i munn eller en gjenstand i skjeden eller endetarmsåpning anses som samleie i lovens forstand. Er utsatte under 14 år, er det også likestilt med samleie å føre penis inn i og mellom de store og små kjønnsleppene.

2.2.2 Utsattes alder

I Norge er den seksuelle lavalderen 16 år. All seksuell omgang, seksuell handling og seksuell atferd overfor barn under 16 år er i utgangspunktet straffbart, uten hensyn til om barnet samtykket eller selv tok initiativet.

I straffeloven finnes to bestemmelser om seksuell omgang med barn under 16 år:

Straffen for å ha seksuell omgang med barn under 14 år er ifølge straffeloven § 195 fengsel inntil 10 år og minimum 2 år dersom den seksuelle omgangen var samleie. Når visse særlig skjerpene omstendigheter foreligger, kan fengsel inntil 21 år idømmes, hvilket er lovens strengeste straff. Straffen for seksuell omgang med barn under 16 år (dvs. for barn over 14, men under 16 år) er ifølge straffeloven § 196 fengsel inntil 5 år, men inntil 15 år når visse særlig skjerpene omstendigheter foreligger.

Ved seksuell omgang med barn fritar ikke villfarelse om barnets alder for straff med mindre ingen uaktsomhet foreligger i så måte.

2.2.3 Misbruk av stilling

Straffeloven har to bestemmelser om misbruk av stilling, §§ 193 og 194. Begge bestemmelsene gjelder uavhengig av utsattes alder.

Straffeloven § 193 setter straff for den som skaffer seg eller andre seksuell omgang ved misbruk av stilling, avhengighetsforhold, eller ved å utnytte noens psykiske lidelse eller psykiske utviklingshemming. Denne bestemmelsen kan være aktuell i for eksempel sjelesørgerforhold eller hvor en voksen er leder av barne- eller ungdomsaktiviteter.

Straffeloven § 194 setter straff for den som har seksuell omgang med innsatt i anstalt eller institusjoner under kriminalomsorgen eller barnevernet.

2.2.4 Slektskap, stebarn og fosterbarn

Straffeloven § 197 setter straff for den som skaffer seg seksuell omgang med personer i nedadstigende linje, det vil si seksuell omgang med (biologiske eller adopterte) barn, barnebarn osv. Paragraf 199 setter straff for den som har seksuell omgang med fosterbarn, stebarn, pleiebarn eller andre personer under 18 år som står under hans eller hennes omsorg, myndighet eller oppsikt.

2.2.5 Andre aktuelle bestemmelser i straffeloven

Rettighetstap

Etter straffeloven § 29 kan den som kjennes skyldig i en straffbar handling, idømmes tap av stilling. Retten skal av eget tiltak vurdere om vedkommende skal idømmes tap av stilling etter § 29 dersom noen kjennes skyldig i nærmere bestemte bestemmelser om seksuelle overgrep (etter straffeloven §§ 195, 196, 200 andre ledd og 201 c), jf. straffeloven § 207. Retten kan også idømme tap av presterettigheter selv om vedkommende prest ikke innehar noen prestestilling.

Når det gjelder kirkeloven § 32 om tap av presterettigheter, se punkt 2.3.1.

Falsk anklage - ærekrenkelseser

Falsk anklage om overgrep er straffbart å framsette. Selv om anklagene er sanne, vil den som blir anklaget, ofte forsøke å forsvare seg med å påstå at vedkommende er utsatt for ærekrenkelseser og uriktige rykter. Straffeloven kapittel 23 inneholder bestemmelser om ærekrenkelseser, også kalt injurierser, se særlig § 247. Straffeloven § 208 inneholder særregler som gir dem som framsetter påstander om seksuelt misbruk, økt beskyttelse. Hvis påstander om seksuelle overgrep etter straffeloven §§ 192–197, 200 tredje ledd eller 205 framsettes enten i en anmeldelse eller av utsatte eller en av utsattes nærmeste i en fortrolig samtale, kan de i utgangspunktet ikke gjøres rettslig ansvarlig for beskyldningen etter bestemmelsene i straffeloven kapittel 23. Unntak er i tilfeller hvor det var "grovt uaktsomt" av anmelderen eller den som mente seg krenket, å legge til grunn at opplysningene var sanne, eller hvor det var "uaktsomt" av den nærmeste overordnede å legge til grunn at opplysningene var sanne. I slike tilfelle kan påstandene straffeforfølges. Det skal altså mye til for å bli dømt for injurierser for å anmelde seksuelle overgrep, men det kan skje. Overholdelse av taushetsplikt og forsvarlig saksbehandling forebygger injuriersesøksmål.

Medvirkning

Straffeloven § 205 sier uttrykkelig at straffeбудene i kapittel 19 om seksuelle overgrep også rammer den som medvirker til handlingen.

2.3 Bestemmelser i andre lover

2.3.1 Kirkeloven § 32 – tap av presterettigheter

Hvis en geistlig embetsmann avskjediges fra sitt embete ved dom eller får avskjed i unåde, mister vedkommende retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke enten for alltid eller for en periode fastsatt av departementet. Det samme gjelder for tjenestemann (sokneprest eller kapellan osv.) som fradømmes stillingen av domstolene som straff, eller som gis avskjed (i motsetning til oppsigelse), jf. kirkeloven § 32. Departementets myndighet på dette området er

delegert til biskopen, jf. tjenesteordning for biskop § 12 tredje ledd, med klagemulighet til departementet.

Departementet kan også frata en prest som ikke er statsansatt, retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke. I praksis vil det som regel bety menighets- eller fellesrådsansatte prester. Også prester som ikke er tilsatt i noen prestestilling vil kunne miste presterettighetene. Vilkårene for dette vil være at "vedkommende ved utilbørlig adferd viser seg uverdigg til å være prest", eller at presten "bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for utførelsen av prestatjenesten", jf. kirkeloven § 32. En prest som har sagt opp sin stilling frivillig kan således også tape retten til å virke som prest for alltid eller for et begrenset tidsrom.

2.3.2 Likestillingsloven § 8a

Etter denne bestemmelsen er seksuell trakassering forbudt. Bestemmelsen gjelder mellom ansatte i samme virksomhet, både over- og underordnede, og favner langt videre enn straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep. Seksuell trakassering defineres som "uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer". Arbeidstaker som har vært utsatt for seksuell trakassering fra en annen ansatt, kan kreve erstatning og oppreisning uavhengig av arbeidsgivers skyld. Seksuell trakassering kan også være grunnlag for arbeidsrettslig reaksjon fra arbeidsgiver selv om det ikke foreligger et forhold som rammes av straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep.

2.3.3 Politiattest

Dersom den ansatte i en straffesak finnes skyldig i seksuelle overgrep mot barn, kan dette medføre yrkesforbud for en rekke stillinger som innebærer direkte kontakt med barn. Både i skole, barnevern og barnehage stilles krav til politiattest ved ansettelser eller engasjement som innebærer direkte kontakt med barn og unge. Dette gjelder også f.eks. arbeid i barnehager i kirkens regi, jf. barnehageloven § 19. Å be om politiattest ved ansettelse vil være en del av det forebyggende arbeidet for de stillingene hvor det er mulig. En generell lovhjemmel for å kreve politiattest for alle kirkelige stillinger finnes foreløpig ikke, men saken utredes med sikte på å få fastsatt en slik hjemmel. En ordinær politiattest inneholder imidlertid ikke opplysninger om tidligere anmeldelse eller henleggelse selv om det har vært omfattende politietterforskning og saken er henlagt etter bevisets stilling. Innhenting av politiattest kan derfor ikke erstatte andre deler av det forebyggende arbeid.

2.4 Uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd

Det kan forekomme oppførsel med seksuelle undertoner som er uakseptabel, selv om den ikke omfattes av straffeloven. Hvis kirkelig ansatte oppfører seg på en måte som er uakseptabel, kan arbeidsgiver reagere selv om oppførselen ikke kan straffeforfølges. Vurderingen av hva som anses som akseptabelt, vil kunne være noe annerledes og mer restriktiv på en kirkelig arbeidsplass enn på ulike andre arbeidsplasser. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller gi muntlig eller skriftlig advarsel om at slik oppførsel ikke tolereres, og at gjentakelse kan føre til personalsak. Det vil kunne være av stor betydning for arbeidsmiljøet dersom oppførsel av verbal, fysisk eller psykisk art, som av enkelte eller flere i et arbeidsfellesskap oppleves som upassende, først gjøres til gjenstand for samtale og avklaring blant de ansatte internt. Slik kan en medvirke til at felles holdninger gjøres kjent og gjennom det bidra til et arbeidsmiljø der alle kan kjenne seg trygge, se for øvrig punkt 12.4.2.

Eksempler på uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd kan være utroskap, upassende kommentarer som for eksempel henspiller på seksuelle aktiviteter, andre menneskers forhold, upassende gester eller lignende. Arbeidsgiver må sørge for at også

behandlingen av slike saker følger saksbehandlingsreglene og de materielle vilkår i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, se punkt 4.3.1.

2.5 Arbeidsrettslige konsekvenser

Arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å vurdere de arbeidsrettslige sidene av saken uavhengig av utfallet av politiets etterforskning eller utfallet av en eventuell straffesak. Se for øvrig kapittel 4 om sakens arbeidsrettslige side.

2.6 Mulige ettervirkninger av saken: klage, erstatningskrav, injuriersøksmål osv.

Etter en overgrepssak kan det komme nye saker; utsatte kan tenkes å gå til erstatningssøksmål, en mistenkt kan gå til sak om usaklig oppsigelse eller injuriersøksmål. Korrekt og god saksbehandling vil forebygge slike etterfølgende saker. Det er svært viktig med notoritet (vitterlighet) for det som er gjort, og de vurderinger som ligger bak.

2.6.1 Injuriersøksmål

Se punkt 2.2.5.

2.6.2 Erstatningskrav

Utsatte kan kreve erstatning fra overgriperen. Erstatningskravet kan enten behandles i forbindelse med en straffesak eller i en sivil sak. Se 5.5.6.

2.6.3 Søksmål om usaklig oppsigelse

Hvis en ansatt mistenkt for seksuelle overgrep blir avskjediget og deretter ikke dømmes for seksuelle overgrep, kan det tenkes at vedkommende går til søksmål om usaklig oppsigelse. Den oppsagte kan da kreve å komme tilbake i stillingen, erstatning for usaklig avskjed eller begge deler. Saken vil være en sivil sak med den avskjedigede/opsagte som saksøker og arbeidsgiver som saksøkt. Sannsynlighetsvurderingen i en slik sivil sak vil imidlertid ikke være like streng som i straffesaken. I en straffesak skal enhver tvil komme tiltalte til gode, mens i en sivil sak kreves det kun sannsynlighetsovervekt. Domstolen kan derfor kunne komme til at oppsigelsen var saklig selv om vedkommende ikke ble kjent strafferettslig skyldig, eller man kan komme til at oppsigelsen/avskjedigelsen var usaklig. Dette vil bli en konkret vurdering domstolen vil måtte gjøre fra sak til sak. Oftest vil det være aktuelt å vente med evt. avskjedigelse eller oppsigelse til etter en rettskraftig dom i straffesaken og eventuelt la vedkommende være suspendert så lenge straffesaken pågår.

3 PRAKTISKE RÅD OG VEILEDNING

Dette kapitlet forsøker å samle konkrete praktiske råd og informasjon som kan være nyttig for en kirkelig arbeidsgiver i håndteringen av en overgrepssak, spesielt i innledningsfasen, når den ansvarlige skal ta stilling til hvordan saken skal håndteres videre.

Innledningsvis er det grunn til å minne om at arbeidsgiver ikke skal ta parti for utsatte eller mistenkte i saken eller opptre som partsrepresentant for noen av dem.

3.1 Vanlige utfordringer

Overgrepssaker vil ofte komme overraskende. At en kollega og kanskje nær venn anklages for overgrep, kommer gjerne som et sjokk. De færreste er mentalt forberedt på å takle saken. Overgrepssaker skaper ofte sterke følelsesmessige reaksjoner. Mange har ingen erfaring med å håndtere overgrepssaker og er derfor usikre på hva de skal gjøre og hvordan.

Skriv en intern logg over alt du observerer og gjør i saken, og oppbevar loggen på et sted som andre ikke har tilgang til.

Hvis man gjør feil i sakshåndteringens første faser, kan saken ofte bli vanskeligere å håndtere enn nødvendig. Det kan derfor være hensiktsmessig å gi noen alminnelige råd om ting man bør og *ikke* bør gjøre:

- Ikke spør anklagede "om det er sant", ikke konfronter vedkommende på noen som helst måte i startfasen.
- Ikke driv egen etterforskning eller gjør noe som kan ødelegge bevis for politiet.
- Ikke gjør andre oppgaver enn det som ligger under ditt ansvarsområde.
- Ikke vær sjelesørger for anklagede eller utsatte. Da kan man bli bundet av taushetsplikt og således hindret fra å håndtere saken slik den bør/skal håndteres etter gjeldende regelverk. Dette skal overlates til andre.
- Forsøk å skape en god relasjon til den som forteller om overgrepet, som vanligvis er den utsatte selv (unngå å stille spørsmål ved vedkommendes troverdighet).
- Ikke bring utsatte og den mistenkte sammen i et "meglingsmøte".

Hvis vanlige saksbehandlingsregler følges, kan overgrepssak bli mindre belastende for de involverte. Saksbehandlingsreglene vil sikre at rette personer blir informert, behandler saken og fatter beslutninger, uten at utenforstående blir unødig involvert, og uten unødige opphold. Både utsatte og mistenkte vil være tjent med at saken behandles etter vanlige regler.

Det er likevel ikke til å komme unna at overgrepssaker er vanskelig å håndtere. Arbeidsgiver anbefales derfor å ta kontakt med noen som har erfaring og kjennskap til problematikken, som for eksempel KA eller bispedømmekontoret.

3.2 Innledningsfasen av en sak – "Hvem skal jeg tro på?"

De første som får kjennskap til en mulig overgrepssak, vil ofte være usikre på hva som har skjedd, og hva de skal gjøre. Situasjonen er uklar, man kan være usikker på om man i det hele tatt står overfor en overgrepssak.

Overgrep skjer nesten aldri med vitner til stede. Sakene er ofte "ord-mot-ord-saker". Den utsatte og den mistenkte vil sjelden formidle samme oppfatning av hendelsen. Spørsmålet om "hva har skjedd – hva er sant" blir ofte til "hvem skal jeg tro på?"

I sakens tidlige fase skal man derfor *ikke* ta stilling til saken, men kun formidle informasjon til de rette instansene. Dette gjelder selv om det er lenge siden overgrepet skal ha skjedd, den utsatte er voksen, anklagede er kjent og/eller har særlig tillit eller utsatte fremstår som vinglete, usikker, hevngjerrig eller i utgangspunktet virker lite troverdig.

3.3 Ved vage mistanker

Dersom mistanken er svært vag, kan arbeidsgiver, etter anonym drøftelse med fagkyndige på området, vurdere om det bør foretas noen undersøkelser før det tas stilling til hva som skal skje videre. Politiet er ofte drøftingspart i slike saker og har derfor erfaring med denne typen vurderinger. Dette kan også være aktuelt der det er rimelig grunn til å tro at det dreier seg om uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd og ikke straffbare seksuelle overgrep.

Det kan være behov for å foreta en (ny) samtale med den som har gitt opplysningene, og eventuelt snakke med utsatte. Hvor man mistenker at barn er utsatt for overgrep, bør fagpersonell stå for videre undersøkelser (se 3.5.2 og kapittel 8). Mistenkte bør aldri kontaktes eller konfronteres i denne fasen av saken (se avsnitt 3.6).

3.4 Informasjon til rett sted

Ofte vil informasjon havne "på feil sted", det vil si at den første som får kjennskap til (de mulige) overgrepene, ikke er den som har arbeidsgiveransvaret for mistenkte. En kan tenke seg en situasjon der en sokneprest får en bekymret telefon fra konfirmantforeldre vedrørende kateketens oppførsel på konfirmantleir. Kateketens arbeidsgiver er fellesrådet, og arbeidsgivers representant er kirkeverge/administrativ leder. Et første steg i en god saksbehandling vil da være å viderebringe informasjonen til kirkevergen. Soknepresten bør ta imot meldingen og forklare informanten hvem som kan handle på vegne av arbeidsgiver. Soknepresten bør bli enig med informanten om hvem av dem som skal kontakte kirkevergen. Dersom informanten skal gjøre dette, bør soknepresten etter en tid kontakte kirkevergen for å bringe på det rene om informasjonen har kommet dit den skal. Hvis informanten ikke har kontaktet kirkevergen ennå, har soknepresten en plikt til å bringe saken videre.

Ofte vil det være fristende å samle mer informasjon før man går videre med opplysningene. Det er normalt ikke nødvendig eller ønskelig. Spørsmålet man hele tiden må stille seg, er om man har nok informasjon til å gjøre sin oppgave, og så utføre den uten å ta stilling til innholdet i informasjonen.

3.5 Kommunikasjon med den utsatte

Kontakten med den utsatte vil arte seg ulikt avhengig av om den utsatte er en voksen eller et barn. Stammer opplysningene om overgrep fra en navngitt tredjeperson, bør arbeidsgiver – før han/hun tar kontakt med utsatte – avtale møte med opplysningskilden for å få belyst saken fra dennes ståsted. Det er viktig at vedkommende snarest mulig får profesjonell hjelp, og at det derfor anbefales kontakt med helsepersonell eller andre som har forutsetninger for å gripe

saken an på en korrekt og adekvat måte. Det bør derfor gis bistand i forhold til å nå de rette personer (navn, telefonnummer, adresse).

3.5.1 Voksen

Samtalen med utsatte vil arte seg ulikt avhengig av om det er en første varsling eller en forberedt og oppklarende samtale. Å motta en første melding om overgrep vil ofte kunne være oppskakende, mens en oppklarende samtale etter å ha mottatt varsling gjerne vil være mer forberedt og balansert. For begge typer samtaler gjelder at man ikke skal presse utsatte til å fortelle mer enn vedkommende selv vil eller er klar for. For utsatte vil det ofte være en stor belastning å fortelle om det som har skjedd. Før man planlegger en oppfølgende samtale med utsatte bør man være sikker på at man selv er rette person (fra et arbeidsrettslig synspunkt) til å ta samtalen, slik at utsatte slipper belastningen det er å måtte forklare seg flere ganger til ulike personer. Arbeidsgiver skal forholde seg til både mistenkte og utsatte og kan ikke ta side eller opptre som sjelesørger for noen av dem. Utsatte bør derfor få kontaktinformasjon til hjelpeapparat. Er saken anmeldt, eller skal den anmeldes, bør det overlates til politiet å fortsette samtalen med utsatte.

I en samtale med utsatte må arbeidsgiver vise at han/hun tar saken på alvor og være klar på at han/hun er nødt til å følge lovverket. Det gjør at ting kan ta tid, noe som kan være uforståelig for et menneske som har opplevd overgrep eller grenseoverskridende atferd og ønsker rask avklaring av situasjonen. Arbeidsgiver bør derfor ta seg god tid til å forklare rutiner og prosesser. I en del tilfeller vil forhastede handlinger kunne føre til at mistenkte "slipper unna" fordi han/hun blir varslet/får mistanke og dermed rekker å ødelegge spor, danne allianser, sette ut rykter, bortforklare overgrepene. Grundig saksbehandling kan oppleves vanskelig for de involverte, ikke minst for den utsatte, men vil øke mulighetene til samle nok dokumentasjon til å danne seg et godt bilde av hva som har foregått. I en overgrepssak vil grundig og korrekt saksbehandling øke mulighetene for at en overgriper kan fjernes fra stillingen og straffefølges. Det vil også minske muligheten for injuriersøksmål og søksmål om usaklig oppsigelse i etterkant av saksbehandlingen. Saksbehandlingsreglene skal også ivareta mistenktes interesser ved å minimere informasjonen som gis til utenforstående og slik forebygge spekulasjoner. Der mistanken viser seg ubegrunnet eller rettet mot feil person, vil saksbehandlingsreglene forebygge at feil person forhåndsdommes og utsettes for unødige belastninger.

Utsatte kan ha problemer med å sette ord på det som har skjedd, eller være engstelig for hva konsekvensene av å fortelle om overgrepene kan bli. Dette er normale reaksjoner og betyr ikke at påstandene om overgrep er grunnløse. Redsel for overgripers og omgivelsenes reaksjoner på det som fortelles, skyldfølelse og smerte kan gjøre at utsattes forklaring ikke er flytende og velformulert, og at den først kommer en stund etter at overgrepene er begått.

Hvis den utsatte er voksen, vil vedkommende selv være den viktigste informasjonskilden om saken. Det er viktig å etablere et godt forhold til utsatte, både av hensyn til den utsatte selv og av hensyn til håndteringen av saken. Arbeidsgiver må være ærlig på at han/hun er i en dobbeltrolle, hvor han/hun også har ansvar for den ansatte og må følge de arbeidsrettslige spillereglene. Det er allikevel viktig at arbeidsgiver i møtet med utsatte signaliserer at man tar det som han/hun formidler, på alvor, og at man ikke gir inntrykk av å trekke vedkommendes forklaring i tvil. Det kan være grunn til å formidle kirkens holdning til overgrep generelt og viktigheten av at overgrepssaker får en grundig behandling.

Arbeidsgivers hensikt med å møte den utsatte må være å få et best mulig utgangspunkt for å treffe beslutninger om videre saksgang. Full oversikt over overgrepens art, omfang etc. er det politiets etterforskning som skal bringe – ikke arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal kun spørre etter informasjon som er nødvendig for å komme videre i saksbehandlingen.

For at forholdet til utsatte skal bli så godt som mulig, bør arbeidsgiver tilstrebe å kommunisere åpent, ryddig og ærlig. Utsatte bør få informasjon om hva arbeidsgiver vil foreta seg videre, og hvorfor. Utsatte kan for eksempel ha forventninger om at mistenkte øyeblikkelig fjernes fra stilling, blir konfrontert eller lignende. Arbeidsgiver bør derfor forklare hva som er mulig (og ikke mulig) innenfor lovverket, og hva som blir videre saksgang. Arbeidsgiver bør holde utsatte orientert underveis i saken og ta kontakt for å informere hvis behandlingen av saken trekker ut.

3.5.2 Barn

Hvis det oppstår mistanke om at et barn er utsatt for overgrep, er det en oppgave for fagpersoner å samtale nærmere med barnet for å klarlegge hva som har skjedd. Gjennom politiets etterforskning vil barn kunne gjennomgå såkalte dommeravhør, se punkt 8.4. Hvis det skulle oppstå en situasjon der et barn på eget initiativ signaliserer eller forteller til en voksen at det har blitt utsatt for overgrep, må den voksne ta imot opplysningene. Se punkt 8.3 Å snakke med barn.

I en overgrepssak der barn er utsatt, vil barnets foresatte være viktige kontakter. Disse vil kunne være i en tilstand av sjokk og ha behov for tett oppfølging og informasjon om sakens gang. Rådene om hvordan man bør kommunisere med voksne utsatte, vil i stor grad gjelde også for kommunikasjon med barnets foresatte. Avhengig av barnets alder og modenhet vil også barnet kunne holdes informert om saksbehandlingen og hva som vil skje framover.

3.6 Konfrontasjon med den anklagede/mistenkte

Verken arbeidsgiver eller noen andre i menigheten bør konfrontere den anklagede/mistenkte med beskyldningene som har blitt framsatt eller mistanken som har oppstått. Grunnene til det er flere.

Etterforskning av et kriminelt forhold er politiets oppgave, og skal overlates til politiet. Arbeidsgivers informasjonsbehov strekker seg ikke så langt at det utløser behov for å igangsette egen etterforskning.

Hvis arbeidsgiver konfronterer den mistenkte med mistanken, kan vedkommende få tid til å kvitte seg med bevis, true/manipulere de(n) utsatte, sette ut motstridende rykter etc. Dette kan ødelegge for politiets etterforskning og medføre at man aldri får noe svar på hva som egentlig skjedde. I tillegg vil belastningen kunne bli større for utsatte.

Hvis en skal oppnå noe ved konfrontasjon, bør den forestås av fagfolk. En uskyldserklæring fra mistenkte behøver på ingen måte å bety at overgrep ikke har funnet sted. Samtidig er det også dessverre slik at det kan forekomme at det fremsettes påstander som ikke er sanne, eller som er unyanserte. Det er derfor viktig at man opptrer mest mulig objektivt og overlater vurderingen av saken til politi og domstoler. Vurderingen av det strafferettslige forhold er imidlertid ikke alltid sammenfallende med den arbeidsrettslige vurdering selv om

vurderingene i de fleste tilfeller vil være nært knyttet til hverandre. En sak kan for eksempel være strafferettslig foreldet, og vedkommende kan derfor ikke dømmes for forholdet. Dette forhindrer likevel ikke at arbeidsgiver foretar en selvstendig vurdering av det arbeidsrettslige forholdet, og at hendelsen får konsekvenser for arbeidsforholdet.

Hvis en voksen utsatt ikke ønsker at dette skal bli en politisak, eller hvis forholdet opplagt ikke er straffbart, eller saken blir henlagt av politiet, vil det være behov for en konfrontasjon med den ansatte uten at politiet blir involvert. Dette vil være en del av undersøkelsene av en mulig arbeidsrettslig sak. Uten ytterligere undersøkelser vil man i slike tilfeller ikke komme videre med den arbeidsrettslige siden av saken.

4 SAKENS ARBEIDSRETTLIGE SIDE

I dette kapitlet omtales den arbeidsrettslige siden ved saken. Anmeldelse er ikke en arbeidsrettslig sanksjon. Virksomhetsansvarlig/arbeidsgiver må vurdere politianmeldelse av forholdet. I saker hvor det er mistanke om straffbare seksuelle overgrep, bør kontakten med politiet opprettes så raskt som mulig dersom utsatte/utsattes verge/barnevern ønsker at saken skal bli anmeldt, se kapittel 5, s. 34.

Utgangspunktet i alle arbeidsforhold er at arbeidstaker har en lojalitetsplikt i forhold til arbeidsgiver. Arbeidsgiver har styringsrett i et arbeidsforhold, men har også en plikt til å ivareta arbeidstaker og behandle den ansatte saklig og korrekt.

4.1 Forholdet mellom den strafferettslige og den arbeidsrettslige siden av saken

4.1.1 *Arbeidsrettslig vurdering er ikke avhengig av utfallet av straffesak*

Arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å vurdere de arbeidsrettslige sidene av saken uavhengig av utfallet av politiets etterforskning eller utfallet av en eventuell straffesak. Vilkårene for å kunne avskjedige eller si opp den ansatte kan være oppfylt selv om påtalemyndigheten henlegger saken eller den ansatte blir frifunnet av retten i straffesaken. Det er strengere beviskrav i straffesaker enn i sivile saker. I straffesaker skal enhver rimelig tvil komme tiltalte til gode. For å kunne gå til arbeidsrettslige sanksjoner, f.eks. oppsigelse eller avskjed, er kravene til bevis noe mindre strenge enn i en straffesak. Det er imidlertid arbeidsgiver som har bevisbyrden og således må dokumentere at arbeidstaker har foretatt seg noe som kan gi grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner. Også om handlingen som er foretatt, ikke rammes av straffeloven, men allikevel kan kategoriseres som uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd for en ansatt innenfor kirken, vil det kunne være grunnlag for å vurdere ulike arbeidsrettslige sanksjoner.

4.1.2 *Hvis saken er/blir anmeldt*

Dersom det foreligger anmeldelse i saken eller politiet har iverksatt etterforskning, må arbeidsgiver rådføre seg med politiet om hvem som først skal konfrontere den ansatte med mistanken eller anklagen. Dersom politiet først vil konfrontere den ansatte for å hindre bevisforspillelse, bør iverksetting av eventuelle arbeidsrettslige sanksjoner utstå til politiet har avhørt den ansatte. Av hensyn til utsatte bør imidlertid arbeidsgiver foreta en selvstendig vurdering av om arbeidsrettslige sanksjoner kan/bør avvende, men iverksettelse av tiltak overfor den ansatte bør ikke foretas uten i samråd med politiet. Arbeidsgiver kan f.eks. fremlegge sin argumentasjon for politiet for nødvendigheten av raskt å iverksette arbeidsrettslige sanksjoner overfor den ansatte, som for eksempel suspensjon.

I de tilfeller hvor det tar noe tid før politiavhør av den ansatte kan gjennomføres og eventuelle arbeidsrettslige skritt kan iverksettes, er det viktig å være klar over at dette vil oppleves som en svært vanskelig periode for alle som kjenner til saken. I den forbindelse må arbeidsgiver vurdere hvilke tiltak som kan gjøres for å skjerme den utsatte, særlig hvis dette er et barn, uten at det vekkes mistanke hos den som er mistenkt. I denne fasen er det viktig å unngå at bevis forspilles.

Arbeidsgiver kan be om innsyn i politidokumentene for å vurdere om opplysningene som er fremkommet under etterforskningen, gir grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner. Reglene om dokumentinnsyn hos politiet er beskrevet i påtaleinstruksen. Dersom det er politiet som først

får kunnskap om mistanken om overgrep fra en kirkelig tilsatt, skal politiet varsle arbeidsgiver etter regler i påtaleinstruksen.

4.2 Arbeidsgivers virkemidler ved mistanke om overgrep

Følgende lover og regler regulerer de vesentligste sidene av saken:

- Arbeidsmiljøloven (aml). Loven omfatter enhver virksomhet som sysselsetter arbeidstakere, både offentlige og private virksomheter.
- Tjenestemannsloven (tjml). Loven omfatter arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste, f.eks. prester og ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådet. Den gjelder også embetsmenn (biskoper og proster) der det uttrykkelig er sagt, jf. tjml. § 1.
- Forvaltningsloven (fvl). Loven omfatter den virksomhet som drives av forvaltningsorganer. Som forvaltningsorgan regnes ethvert organ for stat eller kommune. I følge kirkeloven gjelder forvaltningsloven for den virksomhet som drives av lovbestemte kirkelige organer.
- Tariffavtaler og reglementer gjeldende for fellesrådene, jf. normalreglementer fra KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon.
- Statens personalhåndbok inkl. hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten.
- Personalreglementet for statlig tilsatte prester.

4.2.1 Avskjed

Regler om avskjed står i arbeidsmiljøloven § 15–14 og tjenestemannsloven § 15. Avskjed innebærer heving av arbeidsavtalen. Det betyr at arbeidsforholdet opphører med øyeblikkelig virkning. Den ansatte har ikke rett til å utføre sitt arbeid eller rett til lønn etter at avskjed er gitt. For at arbeidsgiver skal ha rett til å gi avskjed, må den ansatte ha begått et *grovt* brudd på sine plikter og *vesentlig* misligholdt arbeidsavtalen. Ifølge tjenestemannsloven § 15 bokstav b (som gjelder for presteskaper) kan man også gis avskjed dersom man "ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen". Dersom en prest blir gitt avskjed vil vedkommende miste presterettighetene.

Tilsvarende bestemmelse som tjml. § 15 bokstav b finnes ikke i arbeidsmiljøloven. Kirkeloven § 32 jf. tjenesteordning for biskop § 12 gir imidlertid departementet og biskopen mulighet til å frata en prest som *ikke* er i statlig prestestilling, retten til å utføre prestetjeneste i Den norske kirke. Vilåårene er i hovedsak de samme som etter tjml. § 15 bokstav b. I et slikt tilfelle vil det forhold at vedkommende har mistet presterettighetene, bli et moment i en evt. avskjedssak.

Seksuelle overgrep er et så grovt brudd på pliktene at det som oftest vil være grunnlag for avskjed. Videre vil slike handlinger bryte ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må imidlertid foreta en konkret vurdering av hver enkelt sak opp mot bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Avskjed vil være en strengere og mer belastende reaksjon for arbeidstaker enn oppsigelse. Ofte vil man imidlertid vurdere det at en ansatt har foretatt et seksuelt overgrep som et plikt- og tillitsbrudd av så alvorlig karakter at avskjed vil være den rette sanksjon.

4.2.2 Oppsigelse

Regler om oppsigelse står i arbeidsmiljøloven § 15-7 og tjenestemannsloven §§ 9 og 10. Oppsigelse innebærer at arbeidsavtalen sies opp. Arbeidsforholdet opphører imidlertid ikke før oppsigelsestiden er utløpt. Arbeidstaker har rett til å arbeide i oppsigelsestiden og har rett til lønn i denne perioden. En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Om vilkårene for oppsigelse er oppfylt, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, men seksuelle overgrep mot barn eller voksne vil som hovedregel være saklig grunn for oppsigelse både etter arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.

Uakseptabel atferd/grenseoverskridende adferd kan være brudd på lojalitetsplikten på en slik måte at det kan gi grunnlag for oppsigelse. Arbeidsgiver må også her foreta en konkret vurdering av om vilkårene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven er oppfylt.

4.2.3 Suspensjon

Suspensjon innebærer at arbeidstaker med øyeblikkelig virkning midlertidig fjernes fra stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 og tjenestemannsloven § 16. Arbeidsforholdet suspenderes midlertidig. Arbeidstaker får fortsatt lønn, men ikke anledning til å arbeide eller benytte lokalene på arbeidsplassen. Suspensjon kan bare brukes når det er grunn til å anta at den ansatte har gjort seg skyldig i atferd som kan føre til avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 og tjml. § 15 og hensynet til virksomheten krever det, jf. tjml. § 16 og aml. § 15-13. Arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 15-1 om drøftingsplikt gjelder som utgangspunkt også for suspensjon, jf. aml. § 15-13. Tidsaspektet kan imidlertid her tilsi en annen løsning i enkelte tilfeller dersom det ikke er "praktisk mulig".

Det kan være aktuelt å benytte suspensjon der arbeidsgiver trenger tid for å bringe på det rene om vilkårene for avskjed er tilstede. I saker som er anmeldt til politiet, vil det som oftest være aktuelt å vente med evt. avskjedigelse eller oppsigelse til etter en rettskraftig dom i straffesaken og eventuelt la vedkommende være suspendert så lenge straffesaken pågår.

Dersom arbeidstaker er suspendert og arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig dokumentasjon for at vedkommende har opptrådt på en slik måte at det er grunnlag for avskjed, må suspensjonen oppheves, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 og tjenestemannsloven § 16. Arbeidsgiver plikter å vurdere fortløpende om grunnlaget for suspensjon fortsatt er til stede.

For å unngå å skade politiets arbeid, må suspensjon/drøfting av suspensjon ikke foretas uten at man først har fått klarsignal fra politiet hvis en sak er under etterforskning.

4.2.4 Omplussing

Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten en adgang til å organisere og tilrettelegge arbeidet og således en viss adgang til å kunne omplassere eller pålegge endringer i arbeidsoppgaver. Grensene går imidlertid der endringene er så dyptgripende at de kan sies å endre stillingens grunnpreg. I slike tilfeller må det enten foreligge samtykke fra arbeidstaker eller en oppsigelsesgrunn. For statstjenestemenn regulerer tjenestemannsloven §§ 12 og 12 A arbeidstakers plikt til å finne seg i endringer i stillingens innhold og omorganisering av virksomheten samt plikt til å overta annen stilling. Tilsvarende bestemmelser finnes ikke i arbeidsmiljøloven. Frivillig omplassing vil kun være aktuelt hvor man ikke har grunnlag for eller tror man vil vinne fram med en avskjed eller oppsigelse.

4.2.5 Ordensstraff

Tjenestemannslovens § 14 inneholder regler om ordensstraff for statlig tilsatte. Ordensstraff kan ilegges ved "overtredelse av tjenesteplikter" eller ved "utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen". Ordensstraff kan bestå enten av skriftlig irettesettelse, tap av ansiennitet eller at vedkommende kan bli satt ned i en lavere stilling. En alminnelig tjenstlig tilrettevisning er ikke en ordensstraff.

Personalreglement for prester i Den norske kirke har bestemmelser om sletting av ordensstraff etter 5 år. I praksis har det vist seg at bestemmelsene om ordensstraff sjelden er i bruk.

Bestemmelser om ordensstraff finnes ikke i arbeidsmiljøloven og er derfor ikke aktuelt for ansatte under fellestrådene/menighetsrådene.

4.2.6 Skriftlig advarsel/tjenstlig tilrettevisning

Skriftlig advarsel innebærer at arbeidstaker får skriftlig melding om at det han eller hun har gjort eller unnlatt å gjøre, av arbeidsgiver vurderes slik at gjentakelse vil føre til oppsigelse eller avskjed. Dette er et virkemiddel som i første rekke vil være aktuelt å benytte der det ikke er mistanke om seksuelle overgrep i strafferettslig forstand, men annen uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd.

4.2.7 Permisjon

Permisjon bør ikke benyttes i de tilfellene der det er grunnlag for oppsigelse, suspensjon eller avskjed. Permisjon kan ikke pålegges av arbeidsgiver og krever en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En permisjon er som hovedregel et tidsbegrenset virkemiddel; arbeidstakeren skal tilbake i arbeid ved permisjonstiden utløp. Permisjon vil derfor aldri være en varig løsning.

Permisjon kan imidlertid være aktuelt i de tilfeller der opplysningene (bevisene) ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å benytte andre virkemidler, som for eksempel suspensjon, men der arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om at permisjon vil være den beste løsning i en vanskelig situasjon. I permisjonstiden bør man da forhandle for å finne en varig løsning. Det kan også være aktuelt å benytte permisjon inntil oppsigelsesfristen er utløpt dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om dette.

4.3 Arbeidsgivers behandling av saken – saksbehandlingsregler

Uansett hva arbeidstaker mistenkes for, og eventuelt har gjort seg skyldig i, har arbeidsgiver plikt til å følge de saksbehandlingsregler som gjelder i lovverket og avtaleverket. Hvis arbeidsgiver gjør feil i forhold til saksbehandlingsreglene, kan det medføre at mistenkte går til sak om usaklig oppsigelse, erstatning, injuriersøksmål og oppreisning.

4.3.1 Saksbehandlingsregler

Saksbehandlingsregler knyttet til arbeidsrettslige sanksjoner finnes i flere lover. Arbeidsmiljøloven § 15-4 har regler om oppsigelsens form, avgivelse og innhold, samt om arbeidstakers rett til å kreve forhandling, reise søksmål og til å fortsette i stillingen etter § 17-4. Tilsvarende regler gjelder som hovedregel også ved avskjed etter aml § 15-14, jf. henvisningen til §§ 15-1 og 15-4 i § 15-14 nr. 2. For øvrig vises til forslag til formularer og rådgivning fra KA i slike saker, jf. også KS kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjons personalhåndbok kapittel 3.3, spesielt pkt. 3.3.4.

Tjenestemannsloven har regler om hvem som kan treffe vedtak i § 17, saksbehandling i § 18 og klage- og søksmålsrett i § 19. Det vises for øvrig til statens personalhåndbok, se særlig kapittel 2.5 til 2.13 (2007) om blant annet disiplinærreaksjoner, oppsigelse og avskjed m.m.

Videre vil de alminnelige saksbehandlingsreglene for enkeltvedtak gjelde for avgjørelser om avskjed, oppsigelse, suspensjon mv. som er truffet av lovbestemte kirkelige organer, jf. kirke-loven § 38 og forvaltningsloven § 2 andre ledd. Foruten reglene i forvaltningsloven som stadfester det kontradiktoriske prinsipp (dvs. at alle parter skal ha rett til å forklare seg), har loven bl.a. regler om plikt til taushet overfor andre om personlige forhold (fv. § 13 første ledd nr. 1) samt rett til forhåndsvarsel om de vedtak som kan bli fattet (§ 16).

Biskoper, proster og kirkeverger som er prester, og andre overordnede som er undergitt yrkesmessig/profesjonsmessig taushetsplikt, vil være bundet av denne dersom de mottar betroelser jf. straffeloven § 144. Dersom arbeidsgiver eller biskop har mottatt slike betroelser, vil dette kunne gjøre utøvelse av arbeidsgiveransvar og/eller tilsyn svært vanskelig. Det frarådes derfor at disse mottar slike betroelser fra ansatte. Se for øvrig kapittel 6 om forvaltningsmessig og yrkesmessig taushetsplikt.

4.3.2 Arbeidstakers rett til å uttale seg

Arbeidsretten bygger på prinsippet om at arbeidstaker har rett til å uttale seg før det blir truffet avgjørelse. Arbeidstaker har i slike prosesser alltid rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller av en annen fullmektig, f.eks. advokat. Arbeidsmiljøloven § 15-1 slår fast at arbeidsgiver skal drøfte spørsmålet om oppsigelse, avskjed og suspensjon med ansatte før endelig beslutning fattes, så langt det er praktisk mulig.

Hensynet til den utsatte kan tilsi at den ansatte umiddelbart fjernes fra stillingen etter at politiet har konfrontert vedkommende med mistanken. I en slik situasjon kan det være nødvendig at arbeidsgiver fraviker hovedregelen om at den ansatte skal ha anledning til å uttale seg før vedtak treffes. For offentlige virksomheter gir forvaltningsloven § 17 annet ledd unntaksvis adgang til å fatte vedtak uten å forelegge opplysninger til uttalelse på forhånd. Etter tjenestemannsloven § 18 har arbeidstaker heller ikke rett til å forklare seg *mundlig* for arbeidsgiver før suspensjon blir vedtatt.

4.3.3 Oppsigelse og avskjed

Det stilles strenge krav til form, avgivelse og innhold i en oppsigelse eller avskjed. Også arbeidsgiver bør derfor søke råd hos advokat eller KA/KKD for å få vurdert om vilkårene for arbeidsrettslige skritt er oppfylt og for å sikre at de formelle krav til saksbehandlingen blir fulgt. KKD er imidlertid klageinstans på vedtak om suspensjon/oppsigelse/avskjed som måtte bli truffet av bispedømmerådene og kan derfor ikke gi konkret veiledning i enkeltsaker der KKD kan komme til å måtte behandle saken som klagesak. Fellestrådets/menighetsrådets vedtak i slike saker kan ikke påklages, og mistenkte er henvist til å bringe saken inn for de alminnelige domstoler.

Formkravene finner man i arbeidsmiljøloven § 15-4 og tjenestemannsloven § 18 nr. 1 og 2, se også statens personalhåndbok punkt 2.5.9 – saksbehandlingsregler ved oppsigelse, ordensstraff og avskjed. Oppsigelsen skal være skriftlig og skal leveres arbeidstaker personlig eller sendes rekommandert. Den skal gi opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandling eller reise søksmål, rett til å fortsette i stillingen, og fristene for å kreve dette, og om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt. Arbeidstakeren kan også kreve å få skriftlig de omstendighetene som brukes som grunn for oppsigelsen.

Dersom politiet ikke innleder etterforskning, må arbeidsgiver avklare om det har skjedd brudd på tjenestemannsloven eller arbeidsmiljøloven uten hjelp av noe etterforskningsorgan. Arbeidsgiver vil da måtte undersøke saken og forholde seg til den utsatte og evt. andre for å få opplysninger om hva som har skjedd. Den ansatte må også få gi sin framstilling av hendelsesforløpet før arbeidsgiver tar stilling til evt. arbeidsrettslige sanksjoner.

4.3.4 Sykmelding

Det er ikke uvanlig at en arbeidstaker som for eksempel vurderes oppsagt eller avskjediget, blir sykmeldt. Det er derfor viktig å være klar over at det særlige oppsigelsesvern ved sykdom (aml. § 15-8) bare gjelder dersom årsaken til oppsigelsen er sykdom (gjelder både for statlige ansatte og ansatte under fellestråd og menighetsråd).

I perioden arbeidstakeren er sykmeldt, er den ansatte ikke immun mot arbeidsrettslige sanksjoner som har sin begrunnelse i overgrepssaken.

Det vil imidlertid være arbeidsgiver som har bevisbyrden for at en eventuell oppsigelse eller avskjed ikke er begrunnet i sykefraværet, men i overgrepssaken.

4.4 Tillitsvalgte og advokatens rolle

Hovedoppgaven til den tillitsvalgte vil være å ivareta den ansatte.

Arbeidsgiver skal anbefale at den ansatte som er mistenkt, benytter sin tjenestemannsorganisasjon, annen rådgiver eller advokat under samtaler med arbeidsgiver om arbeidsforholdet. Det er opp til den ansatte å bestemme hvem vedkommende ønsker å benytte som bisitter.

Dersom arbeidsgiver har iverksatt arbeidsrettslige sanksjoner som avskjed, oppsigelse eller lignende, skal den tillitsvalgte informeres dersom den ansatte ønsker det. Det er imidlertid den ansatte selv som avgjør om og eventuelt når den tillitsvalgte eller advokaten skal trekkes inn i saken.

De tillitsvalgte skal også trekkes inn i arbeidet med utarbeiding av lokal plan for håndtering av overgrepssaker.

5 OM ANMELDELSE, ETTERFORSKNING OG RETTSSAK

Saker om seksuelle overgrep er underlagt offentlig påtale. Det betyr blant annet at det ikke kreves politianmeldelse fra utsatte for at etterforskning skal igangsettes. For at etterforskning skal kunne settes i gang, er imidlertid politiet avhengig av å få kjennskap til mulig straffbare handlinger, enten ved en anmeldelse eller ved at det blir gitt opplysninger om forholdet. Dersom politiet får slik informasjon, vil de kunne iverksette etterforskning på eget initiativ.

5.1 Anmeldelse eller opplysninger til politiet

Dersom det er mistanke om at en ansatt har begått seksuelle overgrep, må arbeidsgiver foreta en selvstendig vurdering av om forholdet skal anmeldes til politiet. Voksne utsatte bør selv bestemme om saken skal anmeldes. Når saken gjelder barn, bør spørsmålet om anmeldelse ikke overlates til utsatte eller pårørende, eventuelt barneverntjenesten, alene. Arbeidsgiver har også et ansvar for å vurdere om saken skal anmeldes. I saker der utsatte er barn, har arbeidsgiver et større ansvar for å vurdere om saken skal anmeldes, enn om utsatte er voksen. Ved tvil kan informasjon gis politiet, som avgjør om det er grunnlag for å igangsette etterforskning eller ikke.

5.1.1 Plikten til å anmelde eller gi opplysninger til politiet, straffeloven § 139

Det gjelder ingen generell plikt til å anmelde straffbare handlinger. I noen tilfeller foreligger det imidlertid en anmeldelses- eller opplysningsplikt til politiet. Alle har etter straffeloven § 139 en plikt til, ved anmeldelse til politiet eller på annen måte, å hindre at visse alvorlige forbrytelser blir begått i fremtiden. Slik plikt foreligger bl.a. i forhold til seksuelle overgrep som rammes av straffeloven § 192 (voldtekt), § 195 (seksuell omgang med barn under 14 år), § 197 (incest) eller § 199 (seksuell omgang med bl.a. fosterbarn). Nyere kunnskap om overgrepere viser at gjentakelsesfaren er stor i overgrepssaker¹. Plikten til å anmelde eller gi opplysninger til politiet gjelder bare dersom forbrytelsen ikke kan avverges på annen måte. En overordnet kan straffes dersom han eller hun har unnlatt å hindre en ansatt i å begå en forbrytelse av den karakter som er nevnt i straffeloven § 139.

I praksis skal det også relativt mye til før det foreligger anmeldelses- eller opplysningsplikt etter strl. § 139, og det kan være vanskelig å vurdere om det foreligger plikt til dette. Dersom man er i rimelig tvil om slik plikt foreligger, kan man ikke straffes for overtredelse av bestemmelsen.

5.1.2 Mulighet til å anmelde eller gi opplysninger til politiet

Dersom det er mistanke om seksuelle overgrep mot barn, bør imidlertid arbeidsgiver som hovedregel anmelde eller gi opplysninger om forholdet til politiet selv om det ikke foreligger plikt eller det er tvil rundt dette. Fra de fleste fagmiljøer anbefales det å anmelde eller gi opplysninger til politiet om (mulige) seksuelle overgrep mot barn, av hensyn til barnet selv. Unntak kan tenkes dersom mistanken er svært vag eller det dreier seg om handlinger som ligger i gråsonen mellom uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd (som ikke rammes av straffeloven) og straffbar, seksuelt krenkende eller annen uanstendig adferd. I slike tilfeller bør barnevernet trekkes inn. Politiet kan også benyttes som samtalepartner, og tilfellet kan anonymiseres.

Voksne utsatte bør selv bestemme om saken skal anmeldes. Politianmeldelse er ikke en forutsetning for å igangsette en personalsak; arbeidsgiver kan gå til arbeidsrettslige sanksjoner

¹ Nasjonalt ressurscenter for seksuelt misbrukte barn (2002) - Seksuelle overgrep mot barn

mot mistenkte selv om saken ikke kommer under politiets etterforskning. Arbeidsgiver må da selv foreta undersøkelser og en vurdering av bevisene i saken og behandle saken innenfor rammene av tjenestemannslov og arbeidsmiljølov.

5.2 Arbeidsgivers rolle i anmeldelse av saken

Seksuelle overgrep er kriminelle handlinger som skal håndteres av politi og rettsvesen. Det er viktig å få avklart hva som har skjedd, og dette er *politiets oppgave*. Der en ansatt har begått seksuelle overgrep, er det viktig å hindre at han eller hun får fortsette i en slik posisjon at nye overgrep kan finne sted.

Det trengs ikke samtykke fra utsatte (og/eller foresatte dersom utsatte er et barn) for å gi opplysninger til politiet eller anmelde straffbare forhold som nevnt i straffeloven kapittel 19 om seksualforbrytelser. I saker av så alvorlig karakter kan det gis opplysninger til politiet, eller forholdet kan anmeldes uten hinder av den *forvaltningsmessige* taushetsplikten, selv om utsatte og ev. pårørende skulle nekte dette. Dette følger av forvaltningsloven § 13 b første ledd nr. 6, barnevernloven § 6-7 tredje ledd og sosialtjenesteloven § 8-8 tredje ledd. I tilfellene som er omtalt i strl. § 139, kan man gå videre med opplysningene også uten hinder av den *sjelesørgeriske* taushetsplikt. I enkelte tilfeller kan straffeloven § 139 også medføre straffansvar for ikke å varsle politiet om pågående seksuelle overgrep, se kapittel 6.1.2

Der den utsatte er voksen, anbefales det at utsatte selv avgjør om saken skal anmeldes. Der utsatte er barn, bør de foresatte, og eventuelt barnet selv hvis alder og modenhet tilsier det, få uttale seg. Ofte vil også de foresatte stå bak selve anmeldelsen. Hvis barnets foresatte ikke ønsker å anmelde, må arbeidsgiver foreta en selvstendig vurdering. Generelt anbefales det at alle overgrep mot barn blir politianmeldt. Er det tvil bør barnevernet kontaktes.

Før arbeidsgiver inngir anmeldelse eller opplysninger til politiet, bør imidlertid utsatte og eventuelle foresatte informeres. Slik informasjon bør være godt forberedt, og hjelp/støtte må være tilgjengelig. Det kan f.eks. være aktuelt å gi navn og telefonnummer til en politietterforsker som kan gi informasjon om den strafferettslige siden av saken, og til støttepersoner eller -sentra. Både akutt og mer langsiktig hjelp bør være tilgjengelig.

Utsatte eller dennes representanter kan varsle politiet eller anmelde forholdet uten arbeidsgivers viten eller samtykke. I slike tilfeller vil arbeidsgiver først få kjennskap til saken etter at politiet er varslet. Politiet vil da ivareta sakens strafferettslige side, men sakens arbeidsrettslige side håndteres på vanlig vis av arbeidsgiver.

I enkelte tilfeller kan det være en fordel for den ansatte at forholdet anmeldes til politiet. Det kan blant annet medvirke til å oppklare en eventuell ubegrunnet mistanke. Etterforskning fra politiets side vil normalt gi større muligheter for å avdekke hvorvidt det har vært begått noen straffbar handling eller ikke. Når den ansatte får status som mistenkt eller siktet, vil dette også utløse visse rettigheter etter straffeprosessloven, for eksempel rett til dokumentinnsyn (straffeprosessloven § 242) og forsvarer (straffeprosessloven § 242 jf. § 94).

Vi viser for øvrig til kapittel 3 om praktisk råd for sakshåndtering i innledningsfasen av en sak.

5.3 Påtalemyndighetens organisering og arbeid/opp-gaver

Påtalemyndigheten er bygget opp trinnvis: politiet–statsadvokaten–riksadvokaten–Kongen. De ulike avgjørelsene er lagt til ulike trinn i hierarkiet, avhengig av hvor viktige de er. I dette hierarkiet kan den overordnede myndigheten omgjøre de avgjørelsene den underordnede har truffet.

Påtalemyndighetens oppgaver kan sammenfattes i fire punkter:

- (1) Den har ansvaret for etterforskningen av straffbare handlinger.
- (2) Den avgjør om det skal reises tiltale eller ikke.
- (3) Når saken er brakt inn for retten, opptrer påtalemyndigheten som aktor og kan angripe dommen gjennom rettsmidler, for eksempel anke en dom påtalemyndigheten ikke er fornøyd med.
- (4) Når dom er falt, er det påtalemyndigheten som gir ordre om at dommen skal fullbyrdes.

Påtalemyndighetens oppgave er å få en objektivt riktig avgjørelse. Er en bestemt person mistenkt, skal etterforskningen søke å klarlegge både det som taler mot og det som taler til fordel for han/henne. Politiet kan derfor ikke gå ut fra at en anmeldelse er riktig, men må etterforske med tanke på at den kan bero på misforståelser eller være bevisst uriktig.

5.4 Politietterforskning

Det er politiets, og ikke arbeidsgivers, oppgave å etterforske mulige straffbare forhold. Arbeidsgiver skal heller ikke konfrontere den ansatte med mistanken, med mindre politiet gir klarsignal til dette.

Hvis politiet ikke setter i gang etterforskning, og heller ikke kommer til å gjøre det, må arbeidsgiver undersøke saken og selv få opplysninger fra den utsatte og eventuelle vitner for å kunne følge opp sakens arbeidsrettslige side.

Som en del av etterforskningen kan politiet avhøre både utsatte, mistenkte og andre vitner, blant de siste både andre ansatte og andre som kan tenkes å vite noe om saken. Politiet kan ikke pålegge noen å avlegge forklaring i saken utenfor retten (straffeprosessloven § 230). For arbeidsgiver vil det som regel være ønskelig å bidra til etterforskningen ved å forklare seg. Alle som ikke er part i saken (i en straffesak vil det si alle bortsett fra mistenkte og påtalemyndigheten), har plikt til å vitne for en domstol (jf. straffeprosessloven §§ 108–109).

Taushetsplikten oppheves ikke for taushetsbelagte opplysninger selv om det er politiet som etterspør informasjon. Den som har forvaltningsmessig taushetsplikt, må sørge for å få samtykke av Kultur- og kirke departementet før forklaring til politi eller domstolene gis om opplysninger som er underlagt forvaltningsmessig taushetsplikt. Se kapittel 6 om taushetsplikt.

Når politiet har iverksatt etterforskning, vil påtalemyndigheten på grunnlag av innkomne opplysninger ta standpunkt til om det skal reises påtale eller om saken skal henlegges. Det kan være flere ulike grunner til henleggelse. De alminneligste er:

- *Anmeldelsen er åpenbart grunnløs.* Dette er en kvalifisert form for henleggelse etter bevisets stilling. Denne henleggelsesformen brukes der hvor etterforskning ikke iverksettes av politiet eller hvor man bare har foretatt ubetydelig etterforskning.

- *Henleggelse fordi intet straffbart forhold anses bevist.* Dersom det er foretatt en mer ordinær etterforskning og bevisene med særlig styrke taler *mot* at det er foretatt et straffbart forhold, vil saken henlegges "fordi intet straffbart forhold anses bevist".
- *Henleggelse etter bevisets stilling.* Saken kan henlegges etter "bevisets stilling". Det innebærer at påtalemyndigheten mener at det er rimelig klart at det er blitt begått en straffbar handling, men det kan ikke føres sterke nok bevis i forhold til bestemte personer.
- *Intet straffbart forhold.* Saken kan henlegges fordi påtalemyndigheten mener at hendelsen som beskrives rammes ikke av noen straffebestemmelse.
- *Henleggelse av ulike prosessuelle grunner* – for lite alvorlige forhold der det er en personlig fornærmet, vil påtale ofte være betinget av at det foreligger "allmenne hensyn" og/eller påtale fra fornærmede.

Dersom saken henlegges, kan avgjørelsen påklages av den som mener seg utsatt for overgrep.

Påtaleunntatelse har som forutsetning at påtalemyndigheten anser siktede for å være skyldig. Etter strpl. § 69 kan påtaleunntatelse gis "såfremt slike særlige forhold er til stede at påtalemyndigheten etter en samlet vurdering finner at overveiende grunner taler for å ikke påtale handlingen". Påtaleunntatelse etter denne bestemmelsen er en særlig mild reaksjon som bare kan brukes dersom straffverdigheten er meget liten. Hvis siktede mener å være uskyldig, kan vedkommende kreve at påtalemyndigheten reiser sak eller at siktelsen frafalles, jf. strpl. § 71.

5.5 Sentrale ord og uttrykk

I møte med politi og påtalemyndigheten kan man møte juridisk terminologi som man er usikker på betydningen av. I dette avsnittet er en del sentrale ord og uttrykk forsøkt forklart.

5.5.1 Offentlig straffesak

Saker som dreier seg om brudd på straffelovgivningen, kalles straffesaker. Hvis det er påtalemyndigheten som gjennomfører saken, kalles saken offentlig straffesak.

I en offentlig straffesak er partene påtalemyndigheten og tiltalte. Verken utsatte selv eller mistenktes arbeidsgiver har status som part i straffesaken. I en offentlig straffesak er det en del rettigheter som er forbeholdt partene, og som verken utsatte eller arbeidsgiver har. Se også 5.6.2 om utsattes stilling i en straffesak.

5.5.2 Offentlig påtale

Straffbare handlinger er undergitt offentlig påtale, med mindre det motsatte er bestemt, jf. straffeloven § 77. Det vil si at påtalemyndigheten kan og skal forfølge saken av eget tiltak. Dette gjelder blant annet sedelighetsforbrytelser. Offentlig påtale innebærer at påtalemyndigheten avgjør om forholdet skal straffefølges uavhengig av om utsatte selv, i lovgivningen kalt "fornærmede", ønsker det eller ikke. Det vil som regel være statsadvokaten som skal ta stilling til tiltalespørsmålet. Politiet vil foreta etterforskning, og en politijurist vil legge sin innstilling i saken fram for statsadvokaten. Politijuristen vil ha tett kontakt med etterforskerne underveis i etterforskningen.

5.5.3 Bistandsadvokat

Ved seksualforbrytelser etter straffeloven §§ 192–197, 199 og 200 tredje ledd har den utsatte rett til å få oppnevnt advokat på det offentliges bekostning, en bistandsadvokat.

Bistandsadvokaten skal ivareta den utsattes interesser i forbindelse med etterforskning og hovedforhandling i saken. Advokaten skal også gi fornærmede slik annen hjelp og støtte som er naturlig og rimelig i forbindelse med saken. Bistandsadvokaten er oppnevnt for å bistå den utsatte og skal ikke gi råd til arbeidsgiver i håndtering av personalsaken.

5.5.4 Borgerlige rettskrav

Under en offentlig straffesak kan retten også behandle sivile krav mot saksøkte, til fordel for utsatte, for eksempel erstatnings- eller oppreisningskrav.

5.5.5 Privat straffesak

I enkelte tilfeller kan utsatte gå til privat straffesak hvis påtalemyndighetene ikke reiser straffesak, se straffeprosessloven §§ 402 flg.

5.5.6 Sivil sak

Saker som ikke dreier seg om brudd på straffeloven, for eksempel en sak om erstatning eller avslutning av arbeidsforhold, kalles sivile saker.

Partene i en sivil sak er den som saksøker og den som saksøkes, for eksempel utsatte som krever erstatning fra mistenkte, eller mistenkte som går til sak mot arbeidsgiver for usaklig oppsigelse.

I forbindelse med seksuelle overgrep kan et sivil søksmål typisk gjelde erstatning eller oppreisning til utsatte. Hvis vedkommende ikke har blitt tilkjent erstatning/oppreisning i offentlig eller privat straffesak, vil vedkommende kunne gå til sivil søksmål.

5.5.7 Hovedforhandling

Etter at saksforberedelsene til en sak er ferdige, skal saken behandles i retten. Denne delen av saken kalles hovedforhandling og skal være muntlig. Bevisførsel og vitneforklaring er sentrale elementer i hovedforhandlingen. Reglene om hovedforhandling finnes i straffeprosessloven kapittel 22 og 23 for straffesaker og tvistemålsloven kapittel 23 for sivile saker.

5.5.8 Dom og kjennelse

En dom eller en kjennelse er rettens avgjørelser i en rettssak. Dom brukes som regel om avgjørelser som avgjør sakens realiteter (straff eller frifinnelse, erstatningsansvar eller ei), mens kjennelse som regel betegner en avgjørelse om sakens prosessuelle side, for eksempel om et vitne har vitneplikt eller ei.

5.5.9 Anke og kjæremål

Hvis en part er misfornøyd med resultatet av en dom eller kjennelse, kan den etter nærmere regler ankes eller påkjæres for en høyere domstol for å få resultatet endret. I en straffesak er det tiltalte og påtalemyndigheten som kan anke en dom. Utsatte har ikke rett til å anke.

5.5.10 Tilståelsesdom

Dersom siktede har tilstått, begjærer påtalemyndigheten tilståelsesdom uten tiltale og hovedforhandling, jf. strpl. § 248. Saken behandles også da i tingretten, jf. strpl. § 5. Tilståelsesdom kan bare avsies hvis øverste strafferamme ikke overstiger 10 år og tiltalte har

avgitt uforbeholden tilståelse og samtykker i tilståelsesdom. Saksbehandlingsreglene er enklere enn ved hovedforhandling, og vilkårene for å avsi tilståelsesdom er derfor også strengere.

5.6 Rettssak

Hvis påtalemyndigheten på grunnlag av dokumentene fra etterforskningen finner at det er grunn til å reise tiltale, utferdiger den tiltalebeslutning mot den antatte overgriperen. Tiltalebeslutningen er utgangspunktet for rettssaken. Den skal inneholde en kort beskrivelse av handlingsforeløpet og opplysninger om hvilke straffebud påtalemyndigheten mener kommer til anvendelse.

5.6.1 Sakens gang

Alle straffesaker som kommer opp for domstolene, begynner i tingretten. Det som kommer frem under hovedforhandlingen i retten, er grunnlaget for dommen. Det betyr at alle vitner må avhøres under hovedforhandlingen, selv om de er avhørt tidligere under etterforskningen og forklaringen er gjengitt i dokumentene. Det som står i etterforskningsdokumentene, kan retten bare bygge på hvis det er blitt opplest under hovedforhandlingen. Et viktig unntak gjelder avhør av barn under 14 år, se kapittel 8.4.

I straffesaker er det en representant for påtalemyndigheten, aktor, som skal føre bevis for at den tiltalte er skyldig. Forsvarerens oppgave er å få frem omstendigheter som er til fordel for tiltalte, slik at han/hun enten frifinnes eller får lavest mulig straff. Ofte bygger både aktor og forsvarer mye av sin bevisførsel på vitneforklaringene i retten.

Det er vitneplikt for retten. Det henvises til kapittel 6.6 for nærmere informasjon om forholdet mellom taushetsplikten og vitneplikten.

5.6.2 Utsattes stilling i en straffesak

I en straffesak er utsatte ("fornærmede") ikke part. En del rettigheter i rettssaken er forbeholdt sakens parter. Utsatte har ikke krav på å bli varslet om rettsmøtene eller rett til å gripe ordet der. Videre har han/hun ikke rett til å påkjære prosessuelle avgjørelser under saken. Som regel vil vedkommende bli innkalt for å gi forklaring i saken, med det skjer da etter de vanlige regler om vitneavhør. Utsatte har som regel ikke anledning til å være til stede og høre på andre vitners, sakkyndiges eller siktedes forklaringer før vedkommende selv er avhørt under hovedforhandlingen. Dersom domstolen beslutter at forhandlingene skal holdes for lukkede dører, har utsatte ikke noen særskilt rett til å være til stede.

Utsatte har imidlertid også visse rettigheter under sakens behandling, blant annet skal vedkommende ved første gangs avhør spørres om han/hun begjærer påtale (straffeprosessloven § 236). Videre skal utsatte spørres om han/hun har krav som vedkommende ønsker at påtalemyndigheten skal ta med i saken (straffeprosessloven § 3, jf. §§ 236, 426 og 427). Det mest praktiske er krav om erstatning overfor mistenkte. Etter påtaleinstruksen har utsatte også rett til å ha en person med seg under politiavhør, og vedkommende har samme rett som mistenkte og forsvareren til å gjøre seg kjent med etterforskningsdokumentene. Videre skal skriftlig melding gis til en utsatt som har opptrådt som klager, dersom forfølgningen innstilles. Se også punkt 5.5.3 om bistandsadvokatordningen.

5.6.3 Arbeidsgivers stilling i en straffesak

I en offentlig straffesak har arbeidsgiver ingen særskilte rettigheter, men vil ofte bli innkalt til å vitne i retten, se punkt 6.6. Politiet har imidlertid plikt til å underrette arbeidsgiver ved innledning av etterforskning av alvorlige saker og ellers senest ved uttak av siktelse så sant straffesaken kan få betydning i ansettelsesforholdet, jf. påtaleinstruksen § 5-4.

5.7 Foreldelse

Adgangen til å reise straffesak bortfaller (foreldes) en viss tid etter at den straffbare handlingen er begått. Foreldelsesfristen er avhengig av strafferammen: jo høyere strafferamme, desto lengre foreldelsesfrist, jf. strl. § 67. En handling kan ikke lenger straffefølges når foreldelse har inntrådt. Foreldelsesfristen begynner i utgangspunktet å løpe fra det tidspunktet da den straffbare handlingen opphørte/ble avsluttet. Det kan i noen tilfeller være vanskelig å avgjøre om det dreier seg om enkeltstående handlinger som foreldes enkeltvis, eller om det dreier seg om ett sammenhengende straffbart forhold hvor foreldelsen ikke begynner å løpe for noen av de enkeltstående handlingene før den siste av de straffbare handlingene er utført.

For overgrep mot barn etter straffeloven §§ 195 og 196 skal utgangspunktet for foreldelsesfristen regnes fra fornærmede fyller 18 år, jf. straffeloven § 68. Bestemmelsen gjelder for overgrep begått etter år 2000.

I tillegg inneholder foreldelsesloven § 2 en alminnelig foreldelsesfrist på 3 år. Denne fristen er mest aktuell i forhold til borgerlige rettskrav som for eksempel erstatningskrav mot overgriper.

Selv om handlingen ikke lenger er straffbar på grunn av foreldelse, kan likevel tap av offentlig stilling idømmes, og arbeidsgiver kan og skal også ta hensyn til forholdene i en arbeidsrettslig oppfølging av forholdet. En prest vil også kunne bli fratatt presterettighetene selv om saken er strafferettslig foreldet.

6 TAUSHETSPLIKT

Taushetsplikten innebærer blant annet en plikt til å holde personlige opplysninger hemmelig. I dette ligger det en plikt til å sørge for at opplysningene ikke kommer ut – verken ved at det fortelles om dem, eller ved at dokumenter eller notater overlates til uvedkommende. Dokumenter knyttet til en overgrepssak må oppbevares på en betryggende måte, slik at uvedkommende ikke får tilgang på dem. Brudd på taushetsplikten kan medføre straff.

6.1 Hvem omfattes av taushetsplikten?

Taushetspliktsreglene tar hensyn til både den utsattes og den mistenktes personvern. Det er viktig at alle som omfattes av taushetsplikten, får tydelig informasjon om at de er bundet av den, og på hvilken måte.

Det finnes i hovedsak to typer taushetsplikt for ansatte innenfor Den norske kirke: den forvaltningsmessige taushetsplikten og den yrkesmessige (kallsmessige) taushetsplikten.

Den forvaltningsmessige taushetsplikten, jf. forvaltningsloven § 13, omfatter alle som arbeider for et lovbestemt kirkelig organ, dvs. kirketjenere, klokkere, kateketer, diakoner, kirkegårdsarbeidere, prester osv. Prestene og ansatte som er utdannet som sykepleiere (diakoner), er i tillegg til den forvaltningsmessige taushetsplikten også omfattet av en yrkesmessig taushetsplikt, jf. straffeloven § 144. Denne taushetsplikten gjelder for betroelser gitt dem i deres egenskap av å være prest og sykepleier (også kalt den sjelesørgeriske/kallsmessige taushetsplikten).

6.1.1 Forvaltningsmessig taushetsplikt

Taushetsplikten etter forvaltningsloven gjelder for enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, og benevnes ofte som den "forvaltningsmessige" taushetsplikten, jf. forvaltningsloven § 13.

Den forvaltningsmessige taushetsplikten binder alle som tjenestegjør for et lovbestemt kirkelig organ, jf. kirkeloven § 38. Den gjelder for opplysninger som mottas i forbindelse med tjenesten eller arbeidet. Den forvaltningsmessige taushetsplikten gjelder uavhengig av på hvilken måte man får tilgang på opplysningene, gjennom dokumenter, gjennom samtale med sakens parter eller samtale med tredjepersoner.

Dette gjelder i motsetning til den yrkesmessige taushetsplikten, som kun gjelder for "betroelser", jf. nedenfor.

Den forvaltningsmessige taushetsplikten gjelder både overfor andre forvaltningsorganer (unntak i fvl. § 13 b nr. 4,5 og 6) og overfor eksterne personer og organer, for eksempel pressen. Opplysningene kan gjøres kjent overfor andre tjenestemenn i samme organ eller etat dersom det trengs for å få en hensiktsmessig arbeidsdeling, jf. fvl. § 13 b nr. 3. Overfor den som opplysningene direkte gjelder, har man ikke taushetsplikt, jf. fvl. § 13 nr. 1.

6.1.2 Yrkesmessig taushetsplikt (sjelesørgerisk taushetsplikt)

Presten og ansatte som er sykepleiere, er underlagt to former for taushetsplikt, både den forvaltningsmessige og den yrkesmessige. Det samme gjelder disse "betjenter" eller "hjelpere". I straffeloven § 144 første ledd fremgår den yrkesmessige taushetsplikten.

Overtredelser kan straffes med bøter eller fengsel inntil 6 måneder for å "rettsstridig åpenbare hemmeligheter" de har blitt betrodd i sin stilling.

Den yrkesmessige taushetsplikt gjelder for betroelser gitt prest/sykepleier i deres egenskap av å være prest/sykepleier (også kalt den sjelesørgeriske taushetsplikten). Også det å røpe et klientforhold/sjelesørgerforhold vil kunne være et brudd på taushetsplikten.

Det er grunn til å understreke at den forvaltningsmessige taushetsplikten er knyttet til tilsetningsforhold og arbeidsoppgaver, mens den yrkesmessige inntreer automatisk når presten blir ordinert. Uansett hva presten arbeider med eller foretar seg, vil den yrkesmessige taushetsplikten gjelde for betroelser som er gitt vedkommende i egenskap av å være prest. Prester vil i få tilfeller kunne opptre som privatpersoner i relasjon til bestemmelsene om taushetsplikt. Det skal således spesielle forhold til før man kan si at en betroelse ikke er gitt presten i egenskap av å være prest. Betroelser gitt presten i sosiale sammenhenger vil ses på som gitt vedkommende i egenskap av å være prest dersom avgiveren var klar over at vedkommende er prest. Også dersom vedkommende skulle slutte i ordinær prestestilling og gå over i annet arbeid, for eksempel som kirkeverge eller personalsjef, vil presten fremdeles være underlagt den yrkesmessige taushetsplikten. En ordinert prest som skal håndtere en personalsak, må derfor være særskilt oppmerksom på å ikke gå inn i et sjelesørgerisk forhold til mistenkte eller utsatte og motta betroelser som omtales i strl. § 144, da dette vil kunne vanskeliggjøre håndteringen av personalsaken. Det vil således være viktig å klargjøre hvilken rolle man opptre i ved innledningen av en samtale.

Ansatte som er sykepleiere, vil også være omfattet av den samme yrkesmessige taushetsplikt som prester, jf. strl. § 144 dersom de mottar betroelser i egenskap av å være sykepleier. Det som ovenfor er sagt om presters taushetsplikt vil derfor i det alt vesentlige være relevant i relasjon til disse ansatte.

Fra den yrkesmessige taushetsplikten gjelder et unntak: varslingsplikten etter straffeloven § 139. Også prester plikter å varsle myndighetene for å forhindre enkelte kriminelle handlinger nevnt i § 139, deriblant bestemmelsene om voldtekt (§ 192), seksuell omgang med barn under 14 år (§ 195) og incest (§§ 197 og 199). Varslingsplikten gjelder for handlinger som kan bli begått i fremtiden, og gjelder ikke handlinger som har funnet sted i fortid. Det skal imidlertid alvorlig kriminalitet til for at det skal foreligge varslingsplikt etter strl. § 139. Se pkt. 5.1.1.

6.2 Hva omfattes av den forvaltningsmessige taushetsplikten?

Taushetspliktbestemmelsene gjelder alle opplysninger om noens personlige forhold, inkludert opplysninger som røper et klient-, pasient- eller sjelesørgerisk forhold, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1. "Personlige forhold" betyr at opplysningene må gjelde noe som man vanligvis ønsker å holde for seg selv. Som eksempler kan nevnes opplysninger om familie- og hjemmeforhold, fysisk og psykisk helse, sykdom og handicap, karakter og følelsesliv, økonomisk situasjon samt innstillinger og holdninger. Sistnevnte gjelder også for holdninger som manifesterer seg gjennom medlemskap i foreninger, politiske partier mv., så lenge engasjementet ikke er av en mer utadrettet karakter.

6.3 Hva omfattes ikke av den forvaltningsmessige taushetsplikten?

Forhold som er allment kjent, eller som det vanligvis er kurant å gi opplysning om, anses ikke som "personlige". Til klargjøring er en del eksempler på slike forhold nevnt i

forvaltningsloven § 13 annet ledd. Det fremgår her at taushetsplikten ikke gjelder nøytrale personopplysninger som for eksempel fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige, jf. forvaltningsloven § 13 andre ledd. "Andre forhold" kan for eksempel være et sjelesørgerisk forhold.

6.4 Begrensninger i taushetsplikten

6.4.1 Den forvaltningsmessige taushetsplikten – samtykke

Den som har krav på taushet, kan alltid samtykke til at taushetsbelagte opplysninger blir gjort kjent, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Den som har krav på taushet, vil etter den forvaltningsmessige taushetsplikten være part i saken eller en det direkte gjelder.

Samtykket må gis under omstendigheter som sikrer at det er skjedd frivillig, etter moden overveielse og med full oversikt over konsekvensene. Den det gjelder, må få tilstrekkelig informasjon om sine rettigheter, formidlet på en slik måte at vedkommende kan vurdere det faktiske innholdet i samtykket. Spesielt må det legges vekt på å klargjøre hvor stor spredning opplysningene vil eller kan få. Man kan ikke gå lenger i å gi opplysninger enn det samtykket tillater. Samtykket kan når som helst helt eller delvis trekkes tilbake.

Dersom den utsatte er barn, vil det som hovedregel være foreldrene/de foresatte som må samtykke i at taushetsplikten oppheves. Se kapittel 8.

6.4.2 Den yrkesmessige (sjelesørgeriske) taushetsplikten - samtykke

Når det gjelder den yrkesmessige taushetsplikten som prester og de diakoner som også er sykepleiere, er underlagt, vil det være den som har avgitt betroelsen, som kan frita disse for taushetsplikten.

Bestemmelsen tar sikte på å gi rom for at mennesker vil kunne henvende seg til en prest i sjelesorg under forutsetning av at dette forblir en sak mellom den som har avgitt betroelsen, og presten selv om opplysningen og innholdet i betroelsen angår en tredjeperson. Eksempelvis kan en prest motta en betroelse fra en mor om at hennes sønn har utført et overgrep. I et slikt tilfelle er det moren som må gi samtykke til at den yrkesmessige taushetsplikten oppheves, ikke sønnen. Den yrkesmessige taushetsplikten skiller seg på dette punktet fra den forvaltningsmessige taushetsplikten ved at det etter forvaltningsloven vil være sønnen som ville bli regnet som part i en personalsak, og det er således sønnen som vil kunne gi samtykke i relasjon til forvaltningssaken. De samme vurderinger vil, som nevnt ovenfor, gjelde de ansatte som er sykepleiere.

Hvem som kan frita en person fra taushetsplikt, vil avhenge av hvilken type taushetsplikt det er snakk om. For den forvaltningsmessige taushetsplikten vil det være parten (den opplysningene direkte gjelder) som kan gi samtykke. KKD kan også gi unntak fra den forvaltningsmessige taushetsplikt i slike saker dersom arbeidsgiver skal forklare seg for politiet eller domstolen.

Når det gjelder den yrkesmessige taushetsplikten, vil det være den som har gitt betroelsen, som kan gi samtykke.

Dersom en prest eller diakon mottar en betroelse i en sak, vil det, avhengig av sakens karakter, kunne være grunn for vedkommende til å ta opp saken på nytt med den som har

avgitt betroelsen. Siktemålet med dette kan være enten å få vedkommende selv til å gå videre med opplysningene eller at presten/diakonen blir fritatt fra taushetsplikten ved samtykke fra den som har kommet med betroelsen. Dette vil være særlig aktuelt dersom man mottar betroelser om at en person tidligere har utført overgrep og man har kjennskap til at vedkommende nå befinner seg i en situasjon der overgrep lett vil kunne skje igjen. Presten/sykepleieren vil i slike tilfeller kunne ha en plikt til å komme tilbake til saken overfor den som har kommet med betroelsen, og diskutere med vedkommende hva som bør gjøres med de opplysningene vedkommende har kommet med. Dersom man ikke blir fritatt fra taushetsplikten, og vedkommende som har avgitt betroelsen, selv heller ikke vil gå videre med saken, vil man være bundet av dette. Dersom presten/sykepleieren i et slikt tilfelle allikevel går videre med opplysningene, vil handlingen kunne føre til at vedkommende utfører en straffbar handling og kan bli idømt straff. Unntak gjelder bare dersom betroelsen gjelder en sak der det foreligger varslingsplikt etter strl. § 139, se pkt. 6.1.2.

Den yrkesmessige taushetsplikt skal beskytte et klientforhold. Dersom klienten/den som har avgitt betroelsen, samtykker, vil yrkesutøveren få forklaringsplikt overfor domstolen hvis vedkommende blir innkalt som vitne.

6.4.3 Andre bestemmelser som opphever taushetsplikten – opplysningsrett og opplysningsplikt

Lov eller bestemmelser gitt i medhold av lov kan innebære en opplysningsrett eller en plikt til å fravike taushetsplikten under visse forutsetninger. Se punkt 6.5.2, 6.6 og 8.2.3.

Når lovbestemt opplysningsrett- eller plikt foreligger, er det ikke nødvendig å innhente samtykke for å gi personlige opplysninger videre. Er man fritatt fra taushetsplikten, har man opplysningsrett, men man har ikke nødvendigvis *plikt* til å gi opplysningene videre.

Opplysningsrett innebærer at man *kan* gi informasjon til offentlige organer. Like fullt bør man – så langt det er mulig – ta hensyn til den det gjelder, også når taushetsplikten fravikes.

Opplysningsplikt innebærer at opplysninger skal gis på eget initiativ til andre instanser, for eksempel til politiet.

6.5 Nærmere om opplysningsrett ved forvaltningsmessig taushetsplikt

6.5.1 Forholdet til forvaltningsloven

Etter forvaltningsloven § 13 b er taushetsplikten ikke til hinder for at opplysninger gjøres kjent for sakens parter. Hvem som etter forvaltningsloven er sakens parter, kan variere, men i en overgrepssak vil det som regel være mistenkte og utsatte. Taushetsplikten er ikke til hinder for at opplysningene brukes til å oppnå det formålet de er gitt eller innhentet for. Bestemmelsen åpner også for kommunikasjon mellom ansatte innenfor samme forvaltningsorgan og ansatte innenfor over- og underordnede organer når slik kommunikasjon er nødvendig av hensyn til behandlingen av den enkelte sak, jf. fvl. § 13 nr. 2 og 5. Informasjon om seksuelle overgrep kan derfor drøftes med over- eller underordnet organ, for eksempel kan et menighetsråd som mottar informasjon om mulige overgrep utført av en menighetsrådsansatt, bringe denne informasjonen til fellelsrådet. Ifølge samme bestemmelse kan forvaltningsorganet også anmelde eller gi opplysninger om lovbrudd til påtalemyndigheten eller vedkommende kontrollmyndighet når det er ønskelig av allmenne omsyn eller forfølgning av lovbruddet har naturlig sammenheng med avgiverorganets oppgaver. Den forvaltningsmessige taushetsplikten er altså ikke til hinder for at politiet varsles ved mistanke om seksuelle overgrep. Når det gjelder prestenes/sykepleieres

yrkesmessige taushetsplikt, gjelder denne med få unntak så lenge den som har gitt betroelsen, ikke samtykker til at den gis videre se nærmere punkt 6.4.2.

6.5.2 Andre typer opplysningsrett /begrensninger i den forvaltningsmessige taushetsplikten
Taushetsplikten gjelder ikke overfor den som fra før av er kjent med opplysningene. Opplysninger kan også gis når ingen berettiget interesse tilsier hemmelighold, se fvl. § 13 a nr. 3. Viktige momenter her er hvordan vedkommende selv ser på opplysningene og hvorvidt opplysningene etter sin art er å betrakte som sensitive.

6.6 Vitneplikt

Både arbeidsgiver og kolleger av mistenkte kan bli innkalt som vitner i en straffesak. Hvis man lovlig er innkalt som vitne i en straffesak, jf. straffeprosessloven § 110, har man møteplikt, selv om man mener at man kan ha grunn til å bli fritatt for vitneplikten.

Retten har ikke lov til å ta imot opplysninger som omfattes av taushetsplikten, jf. straffeprosessloven § 119, men vitnet har en selvstendig plikt til å sørge for at de ikke gis. For prester gjelder en streng yrkesmessig taushetsplikt. Brudd på den kan straffes, jf. strl. § 144.

Vitnet skal forklare seg om det vitnet vet, jf. straffeprosessloven § 133. Det vil si at vitnet skal forklare seg om sin kjennskap til spørsmålet på det daværende tidspunktet og hvordan vitnet tolket det da. Vitnet trenger ikke forklare seg om hvordan vedkommende *nå* tolker en hendelse eller utsagn.

Dersom den som etter forvaltningsloven har krav på taushet, ikke samtykker til at opplysningene gjøres kjent, kan retten ikke ta imot vitneforklaringen hvis ikke departementet gir samtykke til det, jf. straffeprosessloven § 118. Departementet kan ikke oppheve presters eller sykepleieres yrkesmessige taushetsplikt; det er det kun den som har avgitt betroelsen, som kan gjøre. Dersom den som har krav på taushet, samtykker, vil både den forvaltningsmessige og den yrkesmessige taushetsplikt ikke lenger gjelde, og ordinær vitneplikt vil inntre. Merk av eksempelet ovenfor at de som har krav på taushet i en sak, kan i enkelte tilfelle være to forskjellige personer.

Siktedes nærstående, det vil si ektefelle, slektninger i rett opp- eller nedadstigende linje, søsken og besvogrede, er unntatt fra vitneplikt i straffesaker, jf. straffeprosessloven § 122.

I den type saker dette veiledningsheftet omhandler, vil departementet normalt frita den kirkelige ansatte fra sin forvaltningsmessige taushetsplikt. Det er viktig å få en riktig avgjørelse i påtalemyndighet og domstol.

7 INFORMASJON

Når en overgrepssak blir kjent, vil ulike aktører ha behov for informasjon. Informasjon om overgrepssaker er imidlertid som hovedregel taushetsbelagte, og informasjon kan derfor bare gis når unntakene fra taushetspliktreglene gir adgang til det. Når en krisesituasjon oppstår og det ikke på forhånd foreligger en innarbeidet plan, er det sjelden tid til å samordne, vurdere og styre informasjonen. Det er derfor viktig på forhånd å ha avklart hvem i egen organisasjon som skal varsles, og hvem som skal treffe beslutninger. Det må være kjent hvilke personer og etater som har et særlig ansvar for å informere og følge opp dem som er direkte berørt, og hvem som skal besvare henvendelser fra mediene eller andre.

I saker som er eller vil bli anmeldt til politiet, må informasjon aldri gis uten at det på forhånd er avklart med politiet. Slik informasjon ville kunne gripe uheldig inn i politiets etterforskning.

7.1 Formålet med informasjonen

Hensikten med å gi informasjon vil i stor grad være avhengig av hvem man skal informere og i hvilken fase av saken informasjonen gis. I de ulike tilfellene må man vurdere nødvendigheten og omfanget av informasjonen. Man bør gi nok informasjon til at det skapes forståelse for arbeidsgivers og politiets fremgangsmåte og til å dempe ryktespredning og spekulasjoner så langt det er mulig. Samtidig må man aldri gi informasjon som kan identifisere utsatte eller mistenkte.

7.2 Hvem kan gi informasjon

I en overgrepssak vil ofte flere ulike instanser bli involvert, i større eller mindre grad. De ulike etatene kan ha forskjellige muligheter til og målsettinger med å gi informasjon.

7.2.1 Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har taushetsplikt om personlige forhold (se kapittel 6.2). Informasjonen arbeidsgiver kan gi til andre enn partene, er derfor begrenset, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1.

7.2.2 Politiet

Politiet har taushetsplikt om "noens personlige forhold" jf. fvl. § 13 nr. 1. For å kunne gi opplysninger, må det foreligge unntak fra taushetsplikten i lov eller medhold av lov. Politiet kan gi informasjon til andre offentlige organer, inkludert arbeidsgivere i Den norske kirke, for å forebygge straffbare handlinger eller for å forhindre at en virksomhet blir drevet på en uforsvarlig måte.

Politi og påtalemyndighet har i enkelte tilfeller opplysningsplikt. Dersom en person er siktet for seksuelle overgrep mot barn og vedkommende i sitt arbeid er i kontakt med barn og unge, skal arbeidsgiver varsles.

7.3 Hvem har behov for informasjon, og hvilken informasjon kan de få?

7.3.1 Den utsatte

Den utsatte (og eventuelt foresatte dersom utsatte er et barn) må være prioritert for informasjon og kommunikasjon fra arbeidsgivers side. Det er viktig at de som saken direkte gjelder, får løpende informasjon om hva som skjer, f.eks. om forholdet er anmeldt og om den ansatte er suspendert. Dersom politiet er koblet inn i saken, bør informasjonen gis i samråd med dem. Informasjon om den strafferettslige siden av saken overlates til politiet. I

forbindelse med straffesaken vil utsatte som hovedregel være representert ved bistandsadvokat, og all informasjon bør da gå gjennom denne.

Dersom mistanken viser seg å være reell, kan arbeidsgiver uten hinder av taushetsplikten gi informasjon til utsatte om hva som skjer i saken, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Forutsetningen for å kunne gi opplysningene er at disse direkte gjelder utsatte. Opplysninger som bare gjelder den mistenkte, f.eks. opplysninger om dennes helse- eller familieforhold, kan ikke gis videre med hjemmel i nevnte bestemmelse

Den utsatte (eventuelt også foresatte dersom utsatte er mindreårig), har – med visse unntak – rett til informasjon fra politiet om eventuell fengsling, løslatelse, tiltale og henleggelse.

7.3.2 Den ansatte som er mistenkt

Den ansatte som er mistenkt eller anklaget, er direkte berørt, og informasjon kan gis uten hinder av taushetsplikten, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Som part i personalsaken vil den ansatte i tillegg kunne få informasjon uten hinder av taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 b nr. 1. Dersom saken både er under politietterforskning og til behandling som personalsak, er det viktig at informasjonen koordineres med politiet. Informasjon knyttet til den strafferettslige siden av saken ivaretas av politiet.

Der saken er under etterforskning, har den mistenkte eller siktede – med visse unntak – rett til informasjon fra politiet om den strafferettslige siden av saken. Den siktede har krav på advokatbistand på det offentliges bekostning i forbindelse med straffesaken.

I enkelte tilfeller kan det være aktuelt å gi informasjon også til den mistenktes familie, f.eks. der det er mistanke om at den ansatte har begått overgrep mot barn og vedkommende har egne barn eller jevnlig omgås barn. Slik informasjon skal i så fall gis av barneverntjenesten eller politiet.

7.3.3 Andre ansatte

Det kan i enkelte tilfeller være behov for å gi informasjon til andre ansatte på arbeidsplassen. Arbeidsgiver bør i så fall forsøke å innhente samtykke fra den eller de som har krav på taushet, før opplysninger gis. Internt i virksomheten kan opplysninger likevel gis uten hinder av taushetsplikten i den utstrekning det er nødvendig for at de ansatte skal kunne utføre sitt arbeid på en forsvarlig måte. Andre ansatte skal i utgangspunktet ikke få opplysninger om mulige overgrep, da de ikke har behov for slike opplysninger for å utføre sitt arbeid.

Ved vage mistanker er det i utgangspunktet bare den ansatte som har meldt mistanken, som bør få informasjon om hva som vil bli gjort i første omgang.

Om og eventuelt hvilke opplysninger de ansatte skal få i en overgrepssak – og på hvilket tidspunkt – må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Der saken er under etterforskning, må informasjonen gis i samråd med politiet. Færrest mulig bør vite hvem som har eller kan ha vært utsatt for overgrep. Den ansatte som er mistenkt, har også krav på diskresjon. Det kan imidlertid være vanskelig å holde identiteten til den ansatte skjult for det øvrige personalet ettersom kirkelige arbeidsplasser ofte er små.

7.3.4 Andre som er eller har vært i virksomheten hvor den mistenkte er ansatt

Hvorvidt bestemmelsene om taushetsplikt åpner for å kunne gi informasjon til andre (barn/foresatte eller varslere) som er eller har vært i virksomheten, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Som nevnt ovenfor skal opplysninger ikke spres i større omfang enn nødvendig. Dersom det er en politisak, må arbeidsgiver i alle tilfeller rådføre seg med politiet. I enkelte situasjoner kan politiet ha større mulighet til å gi informasjon enn arbeidsgiver.

I en del tilfeller bygger kjennskap til saken på rykter og spekulasjoner. Dette er uheldig og som regel lite ønskelig for den eller de som er direkte berørt. Det kan derfor være

formålstjenlig å gi informasjon for å hindre (ytterligere) ryktespredning og spekulasjoner. Arbeidsgiver bør i slike tilfeller forsøke å innhente samtykke fra den eller de som har krav på taushet, slik at det kan gis nødvendig informasjon med dette som formål, se punkt 6.4 om samtykke.

Her gjelder det også at identiteten til utsatte og mistenkte ikke skal oppgis selv om det i mange tilfeller vil være vanskelig å holde disse skjult.

7.4 Forholdet til mediene

I saker hvor en ansatt mistenkes for seksuelle overgrep, vil arbeidsgiveren ofte måtte forholde seg til mediene. Opplysningene i saken vil som regel være taushetsbelagte, og arbeidsgiveren bør sjelden gå aktivt ut i mediene. En overgrepssak vil ofte bli kjent utenfor organisasjonen likevel, og arbeidsgiver og ansatte vil kunne bli kontaktet av medier som vil vite mer. Når en overgrepssak blir kjent, er det viktig at det er avklart hvem i organisasjonen som skal håndtere saken i forhold til mediene, og at andre i virksomheten henviser spørsmål fra mediene til talspersonen.

I forhold til mediene er all konkret informasjon om saken underlagt taushetsplikt og derfor ikke mulig å gi. Det betyr ikke at arbeidsgiver nødvendigvis må forholde seg helt taus. Hvis saken er politianmeldt, kan man bekrefte at det er foretatt en anmeldelse og si at man nå også behandler saken som personalsak. Det vil også kunne redegjøres for hvilke beslutninger arbeidsgiver har foretatt. Detaljer om saken kan man ikke uttale seg om. Det kan også henvises til politiet for nærmere informasjon. Informasjon til mediene må avklares med politiet for å unngå at politiets etterforskning blir vanskeliggjort.

Noen grunnregler i forhold til media

- 1) I første omtale av saker som handler om mistanker og anklager om seksuelle overgrep og grenseoverskridende adferd, er det viktig å gi klart uttrykk for at Den norske kirke tar slike mistanker og anklager alvorlig.
- 2) Det bør på forhånd være utarbeidet en plan om forholdet til media og avklart hvem som kan uttale seg til pressen. Alle henvendelser henvises til denne talspersonen.
- 3) Informasjon skal ikke gis i større omfang enn nødvendig, og identiteten til de som har krav på taushet, skal ikke oppgis. Taushetsbelagt informasjon må ikke gis til media.
- 4) Når en sak er politianmeldt, er det politiet som har det primære informasjonsansvaret. Hvis arbeidsgiver skal uttale seg, må dette avklares med politiet slik at etterforskningen ikke blir skadelidende.
- 5) Man må ikke la seg presse til å svare på spørsmål man er usikker på, men ta seg tid til å hente fram opplysninger og vurdere om, og eventuelt hva, man skal svare.
- 6) Språket bør være klart, objektivt og faktaorientert. Subjektive "synsinger" og vurderinger bør unngås.
- 7) Man bør om mulig søke mediekyndig bistand.
- 8) Selv om pågangen fra mediene oppleves som påtrengende eller upassende, må talspersonen ta imot henvendelsene og svare på en rolig og behersket måte.
- 9) Ved intervju bør man ta forbehold om å få lese manus og godkjenne direkte uttalelser og sitater.

Både utsatte og mistenkte og deres familier kan bli utsatt for pågang fra mediene, noe som ofte vil oppleves som en ekstra belastning i en allerede vanskelig situasjon. De kan da ha behov for veiledning fra politiet eller andre mediekynndige om hvordan pågangen fra mediene kan takles på best mulig måte.

8 SÆRLIGE SPØRSMÅL NÅR DEN UTSATTE ER BARN/UMYNDIG

Etter norsk lov er myndighetsalderen 18 år, og alle under 18 år er således barn selv om den seksuelle lavalder er 16 år. Når det oppstår mistanke om at en ansatt har forgrepet seg på et barn, oppstår det en del spørsmål omkring arbeidsgivers forhold til barnets foresatte. Det kan være spørsmål om og i hvilken grad disse skal involveres, herunder om de har krav på informasjon om mulige overgrep. Det er også viktig å klarlegge hva foresatte må samtykke i som følge av foreldreansvaret, for eksempel til opphevelse av taushetsplikten.

Når det oppstår mistanke om at et barn er utsatt for overgrep, er det viktig å tenke på at man kommuniserer med barnet på en måte som ikke påvirker barnet og dermed ødelegger bevis.

8.1 Foreldreansvaret

Ved mistanke om at et barn er utsatt for seksuelle overgrep fra en ansatt, skal foresatte med foreldreansvar normalt underrettes. Foreldreansvaret innebærer å utøve omsorg for barnet i tråd med dets behov, og for å kunne oppfylle det ansvaret er det behov for å vite hva som har skjedd med barnet. Med foreldreansvaret følger også representasjonsrett for barnet.

Foreldre som er gift, har sammen foreldreansvaret for felles barn. Separerte og skilte foreldre har også felles foreldreansvar dersom annet ikke er avtalt mellom foreldrene eller fastsatt av fylkesmannen. Når foreldrene ikke er eller har vært gift, har mor foreldreansvaret alene dersom ikke annet er avtalt mellom foreldrene eller fastsatt av fylkesmannen eller retten. Avtale mellom foreldrene må være meldt til folkeregisteret for å være gyldig. Ved tvil om hvem som har foreldreansvaret for barnet, kan folkeregisteret gi opplysninger om det. Når barnet fyller 18 år, opphører foreldreansvaret. Etter barneloven § 33 skal barnet gis stadig større selvbestemmelsesrett med alderen. På flere områder er foreldrenes rett til å bestemme bortfalt før barnet fyller 18 år. Nærmere opplysninger om foreldreansvaret finnes i kapittel 13 i heftet "Seksuelle overgrep mot barn. En veileder for hjelpeapparatet" utgitt av Barne- og familiedepartementet og Sosial- og helsedirektoratet.

8.2 Barnevernet

8.2.1 Barnevernets hovedoppgaver

Foreldre har hovedansvaret for sine barns velferd og oppdragelse. Barnevernet kan bistå hvis foreldrene ikke makter denne oppgaven. Barnevernet har flere virkemidler tilgjengelig, fra frivillige konsultasjoner på familiens initiativ til obligatorisk veiledning, og i spesielle tilfeller omsorgsovertakelse. Barnevernet trer først og fremst inn når de som har daglig omsorg for et barn, ikke oppfyller barnets behov. I overgrepssaker der en kirkelig arbeidstaker mistenkes for overgrep mot et barn, har ikke foreldrene utvist noen form for omsorgssvikt eller mishandling. Barnevernet vil derfor ikke gå inn med tvangstiltak i familien.

Hvis mistenkte har begått overgrep mot barn og også har omsorg for egne barn, kan barnevernet varsles.

8.2.2 Barnevernet som veileder

Barnevernet har fagkunnskap på området barn og seksuelle overgrep og kan derfor veilede familier som ønsker det, i tilknytning til en overgrepssak. Barnevernet kan også henvise videre til BUP, barne- og ungdomspsykiatrisk enhet.

8.2.3 Opplysningsplikt til barneverntjenesten

For at barneverntjenesten skal kunne utføre sine oppgaver, er det nødvendig at den får kjennskap til når barn lider fysisk og psykisk overlast. Barnevernloven opphever derfor i visse tilfeller andre instansers taushetsplikt i forhold til barneverntjenesten, jf. § 6-4.

Barneverntjenesten kan altså henvende seg til andre forvaltningsorganer, herunder kirkelig arbeidsgiver, for å få avklart bekymringsfulle opplysninger om et barn.

Prester har en yrkesmessig taushetsplikt som ikke omfattes av opplysningsplikten til barneverntjenesten. I likhet med andre har de imidlertid meldeplikt etter straffeloven § 139. Se nærmere om straffeloven § 139 under kapittel 5.1.1. Se kapittel 6.1.2 for omtale av yrkesmessig taushetsplikt.

Barnehageloven § 23 pålegger ansatte i barnehager en plikt til å melde fra til barneverntjenesten på eget initiativ hvis det foreligger mistanke om at et barn blir mishandlet i hjemmet eller det foreligger omsorgssvikt. Denne plikten kan således bli aktuell for ansatte i menighetsbarnehager.

8.3 Å snakke med barn

I utgangspunktet skal ikke arbeidsgiver ta initiativet til selv å samtale med barn når det oppstår mistanke om overgrep, men overlate det til politi, barnevern eller andre sakkyndige.

En samtale om seksuelle overgrep kan oppstå spontant ved at barnet forteller direkte eller signaliserer – i større eller mindre grad – at det har vært utsatt for seksuelle overgrep. Den voksne må i en slik situasjon være åpen for å ta imot det barnet måtte ønske å fortelle og lytte til hva barnet har å si så lenge barnet selv ønsker det. Den voksne bør bevare roen og ikke vise avsky eller forferdelse over det barnet forteller. Dersom den voksne bryter inn med spørsmål, er det viktig å være oppmerksom på hvordan spørsmålet stilles, slik at ord ikke blir lagt i munnen på barnet. I tillegg bør den voksne notere ned samtalen mest mulig nøyaktig og oppbevare notatene på et trygt sted.

Den voksne må ikke gi løfter til barnet om at betroelser ikke skal bringes videre, eller at alt kommer til å bli bra.

Noen retningsgivende momenter når man skal samtale med barn på dette området:

- Vær åpen for det barnet måtte ønske å fortelle om seksuelle overgrep.
- La barnet i størst mulig grad få fortelle fritt.
- Ikke still flere spørsmål enn nødvendig for å forvise deg om at du har forstått barnet rett eller for å avklare hvordan barnet kan hjelpes videre.
- Etter samtalen må spørsmål og svar skrives ned så nøyaktig og ordrett som mulig. Dette er svært viktig for en eventuell straffesak eller personalsak.

Mer inngående samtaler med barn om mulige overgrep med tanke på å avdekke straffbare forhold er politiets og rettsvesenets oppgave.

Hvis et barn forteller at det har vært utsatt for seksuelle overgrep, kan det bekymre seg for konsekvensene av å fortelle om overgrepene. Overgriperen kan ha kommet med trusler, eller barnet har skyldfølelse for det som har skjedd, og er redd for andres sinne. Redsel for konsekvensene kan føre til at barnet trekker forklaringen eller bagatelliserer det som har blitt fortalt. Det er ikke ensbetydende med at overgrep ikke har funnet sted.

8.4 Avhør eller observasjon av barn

Når en overgrepssak kommer under etterforskning, vil det være aktuelt med avhør eller observasjon av barnet/barna. Regler om avhør av barn finnes i straffeprosessloven § 239 og i forskrift om dommeravhør og observasjon. Forskriftene omfatter i utgangspunktet barn under 14 år som skal forklare seg i en sak om seksuelle overgrep. En dommer er ansvarlig for avhøret, men dommeren skal som regel tilkalle en særlig skikket person til å forestå selve avhøret. De yngste barna (i utgangspunktet de under skolepliktig alder og/eller de med liten evne til verbal kommunikasjon) kan observeres i stedet for å avhøres. Observasjonen skal foretas av en sakkyndig person med egnet utdanning eller særlig relevant erfaring. Avhøret eller observasjonen, som (med visse unntak) skal finne sted innen to uker etter at politiet mottok anmeldelsen, skal tas opp på video. Videoopptaket av avhøret eller observasjonen kan benyttes som bevis i saken – dette for at barn skal få slippe å måtte møte som vitne i retten.

9 OPPBEVARING OG ARKIVERING AV DOKUMENTER

I en overgrepssak vil det ofte oppstå spørsmål knyttet til oppbevaring, arkivering og innsyn i personopplysninger. Både forvaltningsloven, arkivloven og personopplysningsloven vil kunne ha betydning her.

9.1 Aktuelt lovverk

Forvaltningsloven stiller krav til oppbevaring av taushetsbelagte opplysninger. Opplysningene skal oppbevares på en betryggende måte.

Arkivloven, som omfatter alle offentlige virksomheter, har som formål å trygge arkiv som blant annet inneholder rettslig eller viktig forvaltningsmessig dokumentasjon, slik at disse blir tatt vare på og gjort tilgjengelig for ettertiden. Virksomhet som drives av bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd, omfattes av lov om arkiv av 12. april 1992. Arkivloven § 9 lyder slik:

Utan i samsvar med føresegner gjevne i medhald av § 12 i denne lova eller etter særskilt samtykke fra Riksarkivaren, kan ikkje arkivmateriale

- a. avhendast
- b. førast ur or landet [...]
- c. kasserast. Dette forbodet går framom føresegner om kassasjon i eller i medhald av andre lover. [...]
- d. rettast på ein slik måte at tidlegare urette eller ufullstendige opplysningar vert sletta, dersom desse har hatt noko å seia for saksførebuinga, vedtak eller anna som etter føremålet med denne lova bør kunne dokumenterast. Føresegner om sletting gjevne i medhald av § 27 tredje og femte leden og § 28 fjerde leden i personopplysningslova [...] gjeld likevel uinnskrenka.

Det anbefales at man tar kontakt med Riksarkivaren før man ev. foretar seg noe når det gjelder saksdokumenter i en overgrepssak. Mistenkte vil ofte ønske at alle dokumenter i saken slettes, noe som i de fleste tilfeller ikke vil være mulig. I enkelte tilfeller kan det være grunnlag for å opprette en egen særskilt sak som ikke oppbevares sammen med den ordinære personalmappen. Det er også viktig å være oppmerksom på hva som fremkommer på postlister, og sladde informasjon der det er grunnlag for det ut fra offentlighetsloven.

Personopplysningsloven, som gjelder både offentlige og private virksomheter, skal ivareta personvernet ved behandling av personopplysninger. Med personopplysninger menes opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til enkeltpersoner. Personopplysningsloven gjelder all elektronisk behandling av personopplysninger. Dersom opplysninger om seksuelle overgrep eller mistanke om slike overgrep behandles elektronisk eller inngår i et personregister, er dette sensitive personopplysninger som er taushetsbelagte, og som omfattes av personopplysningsloven §§ 8 og 9, jf. § 2 nr. 8.

Personopplysningsloven § 9 setter vilkår for behandling av sensitive personopplysninger. Slike opplysninger kan lagres dersom den opplysningene gjelder, samtykker eller der oppbevaringen er nødvendig for å fastsette, gjøre gjeldende eller forsvare et rettskrav, for eksempel et senere erstatningskrav.

9.2 Vurderinger og interessenmotsetninger knyttet til oppbevaring av opplysninger

Mellom utsatte, mistenkte og arbeidsgiver kan det være ulike interesser knyttet til oppbevaring av opplysninger i overgrepssaker.

Den utsatte vil kunne ha behov for opplysninger ved et senere eventuelt erstatningskrav som f.eks. voldsoffererstatning eller krav om erstatning fra skadevolder eller arbeidsgiver. Det er ikke uvanlig at slike saker kommer opp flere år senere, også etter at saken er strafferettslig foreldet. Opplysningene kan også være viktige for en eventuell senere terapeutisk behandling.

Den ansatte vil kunne ha behov for opplysningene i f.eks. en arbeidsrettssak om usaklig oppsigelse. Dersom det ikke foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for arbeidsrettslige sanksjoner, kan det imidlertid tenkes at den ansatte ikke ønsker at opplysningene skal oppbevares. Oppbevaring av slike opplysninger kan lett oppleves som krenkende for den ansatte, da det som regel dreier seg om svært ømfintlige opplysninger.

Også arbeidsgiver kan ha behov for opplysninger for å kunne dokumentere hva som er gjort i saken ved eventuelle senere rettskrav.

Arbeidsgiver må – innenfor rammene personopplysningsloven og arkivloven setter – foreta en avveining av ovennevnte interesser når det gjelder hva som skal lagres og hvor lenge. Når slike vurderinger skal foretas, kan arbeidsgiver ha behov for å søke bistand hos en som har kjennskap til arkivlovens bestemmelser, f.eks. den arkivansvarlige i virksomheten. Videre kan det være behov for generell bistand fra Datatilsynet.

9.3 Saker som resulterer i sanksjoner mot den mistenkte

Som nevnt ovenfor under kapittel 5, kan arbeidsrettslige reaksjoner i overgrepssaker være advarsel, omplassering, oppsigelse, suspensjon eller avskjed. I tillegg kan det være aktuelt å gi opplysninger til politiet eller å anmelde forholdet.

Dersom saken resulterer i reaksjon mot den mistenkte, vil saksdokumentene inneholde rettslig eller annen viktig forvaltningsmessig dokumentasjon som må arkiveres på en betryggende måte. Dokumenter med sensitive personopplysninger bør oppbevares i personalarkivet og knyttes til den ansattes personalmappe. Dersom det er opprettet en egen mappe på utsatte, kan det også være aktuelt med en henvisning i dennes mappe.

Dokumentene må oppbevares på en slik måte at det er mulig å gjenfinne dem, og slik at tilgjengeligheten til opplysningene begrenses til personer som har et tjenstlig behov for dem. Dette må vurderes ut fra de til enhver tid gjeldende arkivkoder, rutiner og regler.

For å hindre muligheten for innsyn i ømfintlige personopplysninger kan det være nødvendig å sette snevre grenser for hvem som skal ha tilgang til personalarkivet eller deler av dette, eventuelt annet saksarkiv som inneholder taushetsbelagte personopplysninger. Virksomheten må ha rutiner som sikrer at uvedkommende ikke har tilgang til slike opplysninger. Videre må virksomheten ha rutiner som sikrer at det ikke oppbevares overflødige personopplysninger. Nevnte rutiner bør innarbeides i den planen som er utarbeidet for håndtering av mistanke om seksuelle overgrep.

I forskrift til personopplysningsloven er det bl.a. gitt bestemmelser om informasjonssikkerhet i forhold til behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler. Også i personalhåndboka og i personalreglementet kan det være gitt bestemmelser om hvordan og hvor lenge taushetsbelagte personopplysninger skal lagres.

9.4 Saker som ikke resulterer i sanksjoner mot den mistenkte

Det kan være mange grunner til at saken ikke resulterer i reaksjoner mot den mistenkte. Behovet for å oppbevare dokumenter med personopplysninger vil imidlertid kunne være til stede også i slike tilfeller. Dersom arbeidsgiveren ikke hadde tilstrekkelig dokumentasjon for å iverksette arbeidsrettslige sanksjoner, vil det kunne være behov for å oppbevare dokumentene dersom det senere skulle komme nye opplysninger eller det skulle oppstå mistanke om nye overgrep eller uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd. I de tilfellene der mistanken synes uberettiget eller beskyldningene synes sjikanøse, vil arbeidsgiveren kunne ha behov for å dokumentere sin oppfatning. Også mistenkte kan ha behov for opplysningene for å avkrefte/avsanne rykter. Dette behovet må også vurderes i forhold til eventuelle etterfølgende erstatningskrav, jf. punkt 9.2 ovenfor.

Dersom saken ikke resulterer i sanksjoner mot den mistenkte, vil det være mindre aktuelt å oppbevare dokumentene i vedkommendes personalmappe og mer aktuelt å oppbevare dem under et annet emne i personalarkivet (f.eks. disiplinære forhold), eventuelt med en henvisning i utsattes mappe, der slik finnes.

9.5 Retting, supplering og sletting, jf. personopplysningsloven § 27

Dersom saken henlegges av påtalemyndigheten eller den mistenkte frifinnes av retten, kan det oppstå spørsmål om de registrerte opplysninger skal rettes, suppleres eller slettes etter personopplysningsloven § 27. Videre kan det oppstå spørsmål om sletting når det ikke lenger anses nødvendig å lagre opplysningene etter samme lov § 28.

Arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å sørge for retting, supplering eller sletting av opplysninger dersom det er grunnlag for dette. Den mistenkte kan kreve å supplere opplysningene, f.eks. ved å tilbakevise påstander om seksuelle overgrep eller ved å kreve at en henleggelse fra påtalemyndigheten eller frifinnende dom oppbevares sammen med de øvrige opplysningene. Registrerte opplysninger om mistanker om seksuelle overgrep kan imidlertid ikke uten videre kreves slettet dersom disse har hatt betydning for avgjørelser som er fattet, eller dersom det fortsatt kan være behov for dokumentasjon. I slike tilfeller vil det være mest aktuelt å supplere eller rette opplysningene. Et alternativ til sletting kan være å avlevere arkivmaterialet til godkjent arkivinstitusjon. Det anbefales at man søker arkivfaglig bistand hos riksarkiv eller statsarkiv før man foretar seg noe med dokumentene i en overgrepssak.

Datatilsynet kan unntaksvis pålegge sletting dersom tungtveiende personvern hensyn tilsier det. Riksarkivaren skal i så fall høres før pålegg gis.

I Personalreglement for prester i Den norske kirke er det for øvrig egne bestemmelser om sletting av *ordensstraff*, se punkt 4.2.5.

10 ETTERARBEID

En overgrepssak vil være en stor belastning ikke bare for utsatte, men også for mistenkte og dennes familie, andre ansatte, andre som har vært i kontakt med virksomheten, og ofte også lokalmiljøet. Selv om saken er ferdigbehandlet som personalsak og av rettssystemet, vil det fortsatt være ubesvarte spørsmål, usikkerhet og menneskelig smerte knyttet til overgrepssaken. Fellende dom eller frifinnelse i saken avslutter ikke saken for de involverte. En overgrepssak vil ofte føre til splittelse i menighet og lokalmiljø, og menighetens arbeid kan bli hardt rammet av saken. Selv om sakens formelle side er avsluttet, vil det kunne ta lang tid før menigheten fungerer igjen. Utsatte vil kunne ha behov for profesjonell oppfølging i lang tid.

10.1 Oppfølging av utsatte

10.1.1 Profesjonell oppfølging av utsatte

Utsatte vil ofte ha behov for profesjonell hjelp. I første omgang kan det være aktuelt at den utsatte henvises til støtteapparatet og at det eventuelt tilbys økonomisk støtte til kortere behandlingsopplegg. Når det gjelder utsattes behov for langvarig terapi, kan arbeidsgiveren henvise utsatte til den offentlige helsetjenesten, se pkt. 11.1.

Arbeidsgiveren vil her kunne oppleve et dilemma mellom hva man oppfatter som sitt moralske ansvar, og hva som er praktisk gjennomførbart.

10.1.2 Arbeidsgiverens oppfølging av den utsatte

Arbeidsgiveren bør rådføre seg med den person eller instans som følger opp utsatte, for å få avklart om og på hvilken måte arbeidsgiveren evt. kan bidra overfor den utsatte også etter at overgrepssaken er avsluttet som personalsak og eventuell straffesak. Selv om de formelle delene av saken er avsluttet, vil den utsatte måtte leve med det som har skjedd, resten av livet. Arbeidsgiveren bør derfor opptre i samsvar med dette faktum.

Det kan tenkes at den utsatte ikke ønsker kontakt med arbeidsgiveren, og dette må arbeidsgiveren respektere. Arbeidsgiveren bør likevel signalisere at det er mulighet for kontakt hvis den utsatte skulle ønske det på et senere tidspunkt.

10.2 Henleggelse/frifinnelse

En overgrepssak kan ende med frifinnelse eller henleggelse. At mistenkte frifinnes, vil si at retten ikke finner at det er bevist utover enhver rimelig tvil at vedkommende har begått de overgrepene tiltalebeslutningen beskrev. Henleggelse vil si at påtalemyndighetene beslutter å ikke reise tiltalte, for eksempel fordi det ikke foreligger sterke nok bevis.

Uavhengig av utfallet av sakens strafferettslige side skal arbeidsgiveren foreta en selvstendig vurdering av sakens arbeidsrettslige side innenfor de rammene tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven gir, se kap. 4.

10.3 Å forholde seg til en person som fortsatt er mistenkt

Hvis den mistenkte frikjennes eller saken henlegges og arbeidsgiveren ikke har tilstrekkelig dokumentasjon til å avslutte arbeidsforholdet, kommer den mistenkte tilbake i sin tidligere stilling.

Selv om den mistenkte ikke blir dømt i rettsapparatet, kan det fortsatt gå rykter blant folk. For den som mener seg utsatt for overgrep, vil det være problematisk at den påståtte overgriperen kommer tilbake til miljøet. Situasjonen vil være vanskelig for alle involverte.

Særlig der det gjelder overgrep mot barn, kan brukere av virksomheten være utrygge på den mistenkte hvis vedkommende er tilbake i sin tidligere stilling. Slike situasjoner er vanskelige å løse, og kirken er avhengig av tillit i befolkningen. Klare retningslinjer for samvær mellom barn og voksne kan være en løsning, for eksempel at én voksen aldri skal være alene med ett barn. Det kan dempe foreldrenes frykt, og det kan samtidig være en trygghet for den som tidligere har vært mistenkt for overgrep, fordi det forebygger rykter og nye anklager. Også der den som mente seg utsatt for overgrep, var voksen, kan lignende tiltak være nyttige. Man kan lage retningslinjer for hvordan for eksempel sjelesorgsamtaler best bør gjennomføres praktisk for at brukere av tilbudet skal føle seg trygge og for å hindre at det oppstår rykter. For eksempel bør sjelesorgsamtaler finne sted på dagtid, i tilknytning til kontorer hvor det ferdes flere mennesker. Se også kapittel 12 om forebygging.

Dersom sakens omfang har vært alvorlig og inngripende i et lokalsamfunn, bør det i dialog med den ansatte vurderes om det vil være mest hensiktsmessig også for den ansatte at man benytter andre tiltak. Ett tiltak kan for eksempel være tilbud om en annen stilling. Arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven setter rammer for hva arbeidsgiver ensidig kan pålegge den ansatte.

10.4 Behov for oppsummering og etterarbeid

I overgrepssaker er det viktig at de som har vært ansvarlige for å håndtere saken, tar seg tid til en grundig evaluering av saken. Når saken er sluttført, bør det derfor foretas en gjennomgang og oppsummering av saksforløpet inkludert eventuell håndtering av pressen. Både arbeidsgiveren og andre i virksomheten som har hatt et ansvar for å treffe beslutninger i saken, samt samarbeidende etater og instanser, bør delta.

Formålet med en slik gjennomgang og oppsummering er todelt. For det første kan det – av hensyn til eventuelle fremtidige, tilsvarende saker – være aktuelt å vurdere om det er behov for forbedringer/endringer i den utarbeidede planen for håndtering av overgrepssaker. For det andre vil gjennomgangen og oppsummeringen kunne bidra til å bearbeide de følelsesmessige reaksjonene saken har skapt og bidra til at saken lukkes. Dette kan føre til at de som har håndtert saken, kan legge den fra seg.

10.5 Miljøet

En overgrepssak vil ofte påføre miljøet rundt sår og føre til splittelse. Det kan ta lang tid før sårene gror og splittelsen heles. I etterarbeidet bør man derfor ha et langtidsperspektiv for øye og ikke ha ambisjoner om at alt skal leges raskt.

11 HJELPEINSTANSER

Når en overgrepssak blir kjent, vil både den utsatte og arbeidsgiveren ha behov for ulike former for veiledning og hjelp. Det finnes en rekke ulike tilbud om hjelp og/eller veiledning i samband med overgrepssaker; i regi av offentlige organer, ideelle organisasjoner og private. Tilbudene har ulike målgrupper og funksjoner. Denne veilederen gir ikke en uttømmende oversikt over de ulike tilbudene, men en kort oversikt over tilbud som det kan være særlig nyttig for kirkelige arbeidsgivere å kjenne til.

11.1 Hjelpe-/støttesentre for utsatte for seksuelle overgrep

11.1.1 Offentlige helsetjeneste

På kommune- og fylkesplan finnes det flere hjelpetilbud innen helsevesen, psykiatri og sosialomsorg. Organisering og tilbud kan variere fra sted til sted. Disse har primært som formål å ivareta den utsatte. Primærlegen kan ofte henvise videre til andre tilbud. For barn kan også barnevernet henvise videre til andre hjelpeinstanser, som BUP (barne- og ungdomspsykiatrien).

11.1.2 Støttesentra, hjelpetelefoner og lignende

Det finnes en rekke ulike hjelpeinstanser for mennesker som har vært utsatt for seksuelle overgrep, både i regi av det offentlige og ulike ideelle organisasjoner og i privat regi. Felles for dem er at de i første rekke er tilbud til den utsatte. Den utsatte avgjør selv om hun/han vil benytte seg av de ulike hjelpeinstansene. Arbeidsgiveren kan gjerne hjelpe den utsatte med å komme i kontakt med de ulike hjelpeinstansene. Hvilket tilbud som finnes lokalt, varierer. Eksempler på slike hjelpetilbud er Redd Barnas og Barneombudets hjelpetelefoner og Støttesentrene mot incest osv. På hjemmesiden til Kirkens ressurscenter (<http://www.kirkens-ressurscenter.no/linker>) finner man linker til ulike tilbud sentralt og lokalt, for eksempel Alternativ til Vold, Dixi ressurscenter for voldtatte, IFM – Senter for seksuelt misbrukte menn, Kirkens SOS, Krise- og rådgivningstelefon for menn, Landsdekkende telefon for incest- og seksuelt misbrukte, Landsforeningen for voldsofre, Noabuse.no – Webportal mot overgrep, NOK – Norsk krisesenterforbund, Reform – ressurscenter for menn, Stiftelsen fellesskap mot seksuelle overgrep og Støttegruppen for personer som har opplevd overgrep under offentlig omsorg.

Enkelte hjelpeinstanser kan også bidra med generell kunnskap om overgrepssakene og hvordan overgrep kan forebygges. Disse kan således være nyttige for arbeidsgivere som ønsker å øke sin generelle kompetanse vedrørende seksuelle overgrep og forebygging, for eksempel Kirkens ressurscenter. Hjelpeinstansene er aldri part i overgrepssaker, og arbeidsgiveren kan ikke formidle taushetsbelagt informasjon i enkeltsaker til dem.

11.2 Hjelp og veiledning til arbeidsgiver

Når en kirkelig arbeidsgiver blir kjent med en overgrepssak, kan KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) og KKD gi råd og praktisk hjelp for hvordan sakens arbeidsrettslige del bør håndteres.

I enkelte tilfeller, hvor det kun foreligger vag mistanke, kan det være aktuelt å drøfte problemstillingen anonymt med for eksempel helsevesen, barnevern eller politi for å få veiledning om veien videre.

11.3 Kirkelige tiltak

11.3.1 Fagetiske råd

I hvert bispedømme er det oppnevnt et fagetisk råd som kan gi råd i overgrepssaker dersom biskopen/bispedømmerådet har behov for det. Dette er en rådgivningsgruppe bestående av personer med helsefaglig, sjelesørgerisk og evt. juridisk kompetanse. Også fellestråd har mulighet til å henvende seg til det lokale, fagetiske rådet for veiledning i sammenheng med en overgrepssak. Rådet har ingen selvstendig myndighet i slike saker.

11.3.2 Kontaktperson i hvert bispedømme

Det er oppnevnt en kontaktperson i hvert bispedømme med ansvar for å ivareta den utsatte i en overgrepssak hvis utsatte selv ønsker det. Kontaktpersonen er en støtteperson for den som har opplevd seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell adferd fra en kirkelig tilsatt, tillitsvalgt eller frivillig medarbeider. Kontaktpersonen har som hovedoppgave å bistå den utsatte med å avklare situasjonen og vurdere de ulike handlingsalternativene som å anmelde saken til politiet, melde fra om saken til kirkelig arbeidsgiver eller annen ansvarlig instans og bidra til at den utsatte får annen hjelp som terapi eller sjelesorg.

11.3.3 Kirkens ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep

Ressurssenteret er et kirkelig tilbud til kvinner og menn som har vært utsatt for overgrep/krenkelser, og et ressurs- og kompetansested for kirken i møte med overgrepssituasjon. Ressurssenteret kan også formidle juridisk kompetanse gjennom sitt nettverk av fagfolk med erfaring fra rettsvesenet.

Ressurssenterets tverrfaglige stab kan kontaktes av enkeltmennesker som er rammet for ulike hjelpetilbud, individuelt eller i gruppe. Ressurssenteret gir også generell veiledning og kurs til ansatte og frivillige. Ressurssenteret er et tilbud til alle kirkelige miljøer over hele landet og er et samarbeid mellom Kirkerådet, Norges KFUK/KFUM og Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg.

Kirkens ressurscenter:

Besøksadresse: Lovisenberggaten 7a

0456 Oslo

Telefon: 23 22 79 30, SMS: 47 81 40 66

Adám (særskilt tilbud til menn), Telefon: 95 42 07 94

E-post: post@kirkens-ressuscenter.no, Hjemmeside: www.kirkens-ressuscenter.no

12 FOREBYGGING

Seksuelle overgrep skjer beklageligvis overalt i samfunnet, også i kirken. Formålet med dette kapittelet er å gi innspill til forebygging. Målet er at kirken skal være et trygt sted å være både for barn og voksne.

12.1 Om omfang, utsatte og overgripere

Første trinn for å kunne forebygge overgrep er å erkjenne at overgrep kan forekomme også i ens eget miljø, kanskje begått av medarbeidere man kjenner og har tillit til. Det kan være vanskelig å forestille seg. Noen grunnleggende faktaopplysninger kan være nyttig å ha som utgangspunkt.

12.1.1 Omfang og utsatte

Mørketallene når det gjelder seksuelle overgrep, antas å være store, og det er umulig å kjenne det nøyaktige omfanget. At det er et omfattende samfunnsproblem, er det likevel ingen tvil om. Undersøkelser viser at 5–10 % av gutter og 10–20 % av jenter utsettes for overgrep.² I en norsk undersøkelse³ blant studenter i Trondheim fant man at 5 % av kvinnene og 1 % av mennene i undersøkelsen hadde vært utsatt for grove seksuelle overgrep før fylte 18 år. I tillegg kommer de overgrep som begås mot voksne. Det er ingen ting som tilsier at det er færre seksuelle overgrep i kirkelige miljøer enn andre steder. De utsatte tilhører alle samfunnslag og -grupper, men noen grupper kan være mer utsatte enn andre, for eksempel barn i institusjon, funksjonshemmede barn og personer som tidligere har blitt utsatt for overgrep fra andre nære tillitspersoner. Se hjemmesidene til Kirkens ressursenter for ytterligere informasjon ([www. Kirkens-ressursenter.no](http://www.Kirkens-ressursenter.no)).

12.1.2 Overgriperne

Retrospektive undersøkelser indikerer at 85–95 % av overgriperne er gutter og menn, mens jenter og kvinner utgjør den resterende andelen på 5–15 %⁴. Omtrent en tredel av alle seksuelle overgrep begås av en person under 18 år. De fleste overgrep begås av en person i den utsattes familie eller nærmiljø. Det er vanskelig å gi noen felles beskrivelser, overgripere finnes i alle lag av samfunnet og i alle ulike samfunnsmessige posisjoner. Gjentakelsesprosenten for overgripere er mellom 20 og 70 %. Risikoen for at vedkommende skal foreta nye overgrep, gjør det nødvendig med et grundig referansearbeid ved tilsettinger. Normann⁵ (1993) understreker at det er [...] viktig at vi alle avviser troen på at man kan se hvem som er overgriper, eller at det er noen helt klare kjennetegn. Nettopp det at vi ikke har noen slike klare tegn, gjør arbeidet med avsløring av overgrep så vanskelig.[...]

12.2 Ansettelsesprosessen

En del av det forebyggende arbeidet er å unngå å ansette overgripere. Både i forbindelse med intervju og i innhenting av referanser bør seksuelle overgrep bringes på banen. For enkelte stillinger har man hjemmel til å innhente politiattest, se pkt. 12.2.3.

Tilsettinger i deltidsstillinger og i stillinger som ikke primært har publikumskontakt som hovedfelt, må også kvalitetssikres.

² Sætre (1997) Samfunnsproblemet som forsvant og Sætre, Holter og Jebsen (1986) Tvang til seksualitet.

³ Schei, Muus og Bendiksen, 1994 Forekomst av seksuelle overgrep blant studenter i Trondheim.

⁴ Faller (1990) Understanding Child Sexual Maltreatment, Svedin (2000) Sexuella övergrepp mot barn. Orsaker og risiker.

⁵ Normann E.K.(1993) Barn og seksuelle overgrep

12.2.1 Intervju

Ved intervju av kandidater til en stilling bør arbeidsgiveren ta opp spørsmålet om seksuelle overgrep på to måter. For det første kan det orienteres om at virksomheten er oppmerksom på problematikken og jobber med forebygging på flere plan. I tillegg bør søkeren stilles spørsmål om sine holdninger til seksuelle overgrep og synspunkter på hva som er grenseoverskridende eller uakseptabel oppførsel og slik sørge for å ha en dialog om problematikken.

Arbeidsgiveren vil være avskåret fra å stille søkere direkte spørsmål om de har vært siktet eller dømt for overgrep. Ved å ta det opp generelt kan arbeidsgiveren tydeliggjøre at man på denne arbeidsplassen er oppmerksom på fenomenet og opptatt av forebyggende tiltak.

Arbeidsstedet vil dermed være mindre attraktivt for en mulig overgriper.

12.2.2 Referanser

En arbeidssøker oppgir normalt flere referansepersoner, og arbeidsgiveren kan be om flere hvis de oppgitte ikke er tilstrekkelige. Arbeidsgiveren bør alltid sjekke referansene grundig før en ansettelse. Arbeidsgiveren må spørre konkret om seksuelle overgrep og uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd. Referansene har ikke plikt til å si noe om seksuelle overgrep hvis de ikke blir spurt. Hvis alle de oppgitte referansepersonene referer seg til arbeidsforhold et stykke tilbake i tid, er det aktuelt å be om referanser vedrørende arbeidsforhold nærmere i tid.

12.2.3 Politiattest

Politiattest er en utskrift fra strafferegisteret som viser om en person har vært gjenstand for strafferettslige reaksjoner. For de fleste stillinger i Den norske kirke er det ikke adgang til å kreve politiattest der seksuelle overgrep mot barn er anmerket. Fra kirkelig hold arbeides det med å få hjemmel for politiattest for kirkelig ansatte, i likhet med ansatte i skoler, barnehager, institusjoner etc. Inntil en slik hjemmel foreligger, kan arbeidsgiveren ikke be om politiattest eller informasjon som ville vært omfattet av politiattest. For stillinger som har hjemmel for å be om politiattest, for eksempel i menighetsbarnehager, anbefales det at det stilles krav om politiattest for ansettelse.

Mange overgripere har begått overgrep som ikke har blitt straffeforfulgt, og dermed ikke framgår av politiattesten. Politiattest kan derfor ikke erstatte andre deler av det forebyggende arbeidet. Men ved å sette krav om politiattest for de stillingene det er mulig, gir arbeidsgiver signaler om sin holdning og unngår å ansette overgripere som har blitt fanget opp av systemet tidligere.

12.3 Rutiner og organisering

Som ledd i det forebyggende arbeidet bør man ha rutiner og organisere de praktiske forhold på en måte som vanskeliggjør overgrep. I en del tilfeller kan rutiner og praksis enkelt justeres slik at overgrepssituasjoner ikke så lett oppstår eller får utvikle seg, mens det i andre tilfeller kan være mer ressurskrevende.

I den praktiske tilretteleggingen må man søke å finne en god balanse, så man skaper sunne, forebyggende rutiner, men unngår mistenkeliggjøring. Gode og formålstjenlige rutiner er også en ekstra trygghet for de ansatte, fordi usikkerhet og rykter rundt den enkeltes atferd vanskelig vil oppstå hvis man følger rutinene. Nedenfor nevnes noen praktiske råd.

12.3.1 Synlighet

En forutsetning for overgrep er vanligvis at overgriperen føler seg trygg på at ingen vil oppdage det som foregår. For å unngå mistenkeliggjøring og fjerne muligheter for overgrep,

bør man ha rutiner som medfører at barn ikke tas inn i et avsidesliggende rom med stengt dør når man ønsker å snakke med det på tomannshånd. Man kan for eksempel sette seg et stykke unna de andre i et stort rom eller gå inn i et tilstøtende rom og la døra stå åpen.

Når det gjelder ansattes omgang med voksne, vil det ikke være til å unngå at en del foregår bak lukkede dører. Men også her kan man bruke sunn fornuft, for eksempel ikke legge sjelesorgsamtaler eller andre møter med enkeltpersoner til avsidesliggende steder eller utenfor tider hvor lokalitetene vanligvis er beferdet.

12.3.2 Flere tilstede

Rutiner som innebærer å unngå situasjoner der én voksen oppholder seg alene med ett barn, vil kunne vanskeliggjøre overgrep. En annen voksen kan bli bedt om å bistå hvis man er mange nok til det. I sammenhenger der det passer, kan man sørge for at det er flere barn til stede hvis en voksen har ansvaret alene.

I forholdet mellom ansatte og voksne er det vanskelig å gjennomføre noe lignende. En sjelesorgsamtale vil for eksempel foregå én til én, se punktet over.

12.4 Kunnskapsbygging og holdninger

Å øke kunnskapen om seksuelle overgrep og drive holdningsskapende virksomhet er viktige deler av det forebyggende arbeidet. Å lære om temaet og å jobbe med egne og felles holdninger bidrar til økt bevissthet og åpenhet. Seksuelle overgrep og uakseptabel atferd kan være tema for egne kurs, stabsmøter, etterutdanning osv. Holdningsskapende arbeid er ikke et endagsprosjekt man gjør seg ferdig med, men foregår kontinuerlig. Hvis temaet tas opp jevnlig, holdes oppmerksomheten ved like.

12.4.1 Bygge kunnskap

Å gjøre seg kjent med ulike deler av overgrepssproblematikken vil være nyttig. Seksuelle overgrep som samfunnsproblem, overgrepets psykologi, ettervirkninger og senskader hos utsatte, symptomer på misbruk, overgriperstrategier – temaene er mange. Ulike kilder kan tas i bruk: Litteratur, forelesninger (eksterne/interne innledere) og så videre.

12.4.2 Holdningsskapende arbeid

Holdningsskapende arbeid innebærer bevisstgjøring om at overgrep kan skje overalt, også "her – hos oss". Gjennom holdningsskapende arbeid vil den enkelte ansatte også konfronteres med egne holdninger og grenser. Som del av det holdningsskapende arbeidet bør man derfor jevnlig diskutere grensesetting og hvordan den lokale kulturen for kontakt og fysisk nærhet i virksomheten er.

Kirkens ressursenter har utarbeidet et ressurshefte som heter: Hva kan kirken gjøre? Nye perspektiver på overgrepssproblematikken.

Del II: Viktige momenter ved utarbeidelse av lokal beredskapsplan.

Arbeidsgiver har ansvaret for at det utarbeides en slik lokal beredskapsplan. De tillitsvalgte skal trekkes inn under utarbeidelsen av planen.

SITUASJON	ANSVARLIG	KAPITTEL
1 MISTANKEN ELLER ANKLAGEN BLIR MOTTATT		
<i>I denne fasen må ikke den mistenkte konfronteres med mistanken, og politiet bør kontaktes så tidlig som mulig i de tilfeller det er grunnlag for det.</i>		3.6
1.1 Mottak av mistanke eller anklage om overgrep mot barn		
<i>1.1.1 Mistanken eller anklagen kommer fra det utsatte barnet selv eller fra et annet barn</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Lytt til det barnet har å fortelle. Unngå å stille ledende spørsmål. Noter ned samtalens foranledning, innhold og hvilke spørsmål som har blitt stilt. Ikke press på for å få mer informasjon. Etterforskning og avhør av barn er politiets oppgave. Forklar at opplysningene er så alvorlige at andre voksne må få vite om det. 	Den som mottar betroelsen/ anklagen	8.3, 8.4, 3.5.2
<ul style="list-style-type: none"> • Den som har mottatt betroelsen, orienterer umiddelbart den mistenktes arbeidsgiver om opplysningene som er gitt av barnet. 	Den som mottar betroelsen/ anklagen	3.2
<ul style="list-style-type: none"> • Orienter foresatte. 	Arbeidsgiveren	7.3.1
<ul style="list-style-type: none"> • Sørg for at barnet får oppfølging. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Utpek en støtteperson med særlig ansvar for barnet og dets foresatte, for eksempel kontaktpersonen i bispedømmet. 	Person utpekt av arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Be foresatte eller barnevern anmelde saken til politiet. Hvis disse ikke anmelder, skal arbeidsgiver selv vurdere å anmelde saken. 	Arbeidsgiver	5.1. og 5.2.
<i>1.1.2 Mistanken eller anklagen er framsatt av en voksen eller en annen ansatt enn den mistenkte</i>		3.4
<ul style="list-style-type: none"> • Dersom en ansatt har mistanke om at et barn utsettes for seksuelle overgrep, må den ansatte umiddelbart informere arbeidsgiveren til den som er mistenkt. 	Den ansatte	
<ul style="list-style-type: none"> • Hvis mistanken gjelder den ansattes overordnede eller daglig leder, må informasjonen gis til den mistenktes overordnede. 	Den ansatte	
<ul style="list-style-type: none"> • Noter ned opplysningene som gis fra den ansatte. Få opplyst om hvorvidt mistanken har vært tatt opp 	Arbeidsgiveren	

med andre, og be om at mistanken ikke tas opp med andre før melderer blir kontaktet igjen for å unngå ryktespredning.		
<ul style="list-style-type: none"> Opplys om at det ikke kan garanteres anonymitet, og at det vil bli vurdert hva som videre vil skje, men at melderer vil få informasjon. Prester og ansatte med sykepleieutdanning må ivareta sin særskilte, yrkesmessige taushetsplikt mht. betroelser, se pkt. 6.1.2. 	Arbeidsgiveren	6.1.2
<ul style="list-style-type: none"> Orienter om at opplysningene vil bli brakt videre til rette vedkommende, og at det kan bli aktuelt med ny samtale før det blir tatt stilling til videre tiltak. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Be foresatte eller barnevern anmelde saken til politiet. Hvis disse ikke anmelder, skal arbeidsgiver selv vurdere å anmelde saken. 	Arbeidsgiveren	5.1. og 5.2.
1.1.3 Mistanken eller anklagen blir framsatt av andre voksne, for eksempel foresatte til det utsatte barnet		
<ul style="list-style-type: none"> Noter ned opplysningene som blir gitt. Få opplyst om hvorvidt mistanken har vært tatt opp med andre, og be om at mistanken ikke tas opp med andre før melderer blir kontaktet igjen. 	Den som mottar informasjonen/anklagen	
<ul style="list-style-type: none"> Opplys om at det ikke kan garanteres anonymitet, og at det vil bli vurdert hva som skal skje videre, men at melderer vil få informasjon. 	Den som mottar informasjonen/anklagen	3.4
<ul style="list-style-type: none"> Orienter om at opplysningene umiddelbart vil bli gitt til den mistenktes arbeidsgiver, og at det kan bli aktuelt med ny samtale før det blir tatt stilling til videre tiltak. 		
<ul style="list-style-type: none"> Informér arbeidsgiveren til den som er mistenkt. 	Den som mottar informasjonen/anklagen	3.4
<ul style="list-style-type: none"> Be foreldre/foresatte eller barnevern anmelde saken til politiet. Hvis disse ikke anmelder, skal arbeidsgiver selv vurdere å anmelde saken. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Utpek en egen kontaktperson for foreldre/foresatte til barnet som er utsatt. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Hold foreldre/foresatte løpende orientert om saksgangen. 		
<ul style="list-style-type: none"> Sett den utsatte i kontakt med offentlig eller kirkelig hjelpeapparat. 	Person utpekt av arbeidsgiveren	3.5.1, Kapittel 11
1.2 Mottak av mistanke eller anklage om overgrep mot voksne		
1.2.1 Mistanken eller anklagen kommer fra den utsatte selv		
<ul style="list-style-type: none"> Lytt til det som blir fortalt. 	Den som mottar betroelsen/anklagen	3.5.1

<ul style="list-style-type: none"> Spør om den utsatte selv ønsker at informasjonen skal bringes videre til daglig leder / den mistenktes arbeidsgiver. 	Den som mottar betroelsen/ anklagen	
<ul style="list-style-type: none"> Orienter arbeidsgiveren hvis den utsatte samtykker, eventuelt sammen med den utsatte. 	Den som mottar betroelsen/ anklagen	7.3.1
<ul style="list-style-type: none"> Ta kontakt med politiet hvis utsatte samtykker. 	Arbeidsgiveren	5.1, 5.2
<ul style="list-style-type: none"> Sørg for at den utsatte får oppfølging, og sett ham/henne i kontakt med hjelpeapparatet. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 11
<ul style="list-style-type: none"> Utpek en person med særlig ansvar for den utsatte i den videre saksgangen. 	Arbeidsgiveren	11.3.2
<ul style="list-style-type: none"> Informere den utsatte om den videre gangen i saken. 	Person utpekt av arbeidsgiveren	

<i>1.2.2 Mistanken eller anklagen kommer fra en annen enn den utsatte selv</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Lytt til det som blir fortalt. 	Den som mottar informasjonen/ anklagen	
<ul style="list-style-type: none"> Spør om den som melder, selv har drøftet saken med den utsatte. 		
<ul style="list-style-type: none"> Meld fra til arbeidsgiveren til den som er mistenkt. 		1.3
<ul style="list-style-type: none"> Den som menes å være utsatt for overgrep, kan spørres direkte om anklagene har noe for seg. En slik samtale må foregå på den antatt utsattes premisser. 	Arbeidsgiveren eller den som arbeidsgiveren har pekt ut	
<ul style="list-style-type: none"> Ta kontakt med politiet hvis utsatte samtykker 	Arbeidsgiver	
1.3 Informasjon fra politiet		
<ul style="list-style-type: none"> Dersom politiet gir opplysninger om at en ansatt er mistenkt for, er siktet for eller har begått seksuelle overgrep, må det vurderes om det er grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner. Den ansatte må bli informert om anklagene og gis mulighet til å forklare seg for arbeidsgiver. Arbeidsgiver må sørge for at den ansatte blir gjort oppmerksom på sine rettigheter til å la seg bistå av tillitsvalgt eller annen tredjeperson, for eksempel en advokat eller annen rådgiver. Avklar med politiet hvilken informasjon som skal gis, slik at etterforskningen ikke blir skadelidende. 	Arbeidsgiver med kompetanse til å treffe beslutning om arbeidsrettslige sanksjoner	2.5
<ul style="list-style-type: none"> Be politiet om dokumentasjon til bruk i en evt. personalsak. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Vurder i samarbeid med politiet om den mistenkte kan fortsette å utføre sine oppgaver som normalt inntil videre. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Avklar med politiet hvilken informasjon som skal gis ut, og eventuelle arbeidsrettslige sanksjoner mot den ansatte for ikke å skade videre etterforskning. 	Arbeidsgiveren	

1 4 En ansatt erkjenner selv overgrep		
<ul style="list-style-type: none"> • Lytt til vedkommendes forklaring og varsle arbeidsgiveren. 	Den som mottar informasjonen	Kapittel 4 og 5
<ul style="list-style-type: none"> • Lag et notat om det som framkommer i samtalen, som den ansatte får kopi av. Det kan være en fordel om også en tredje person er til stede under samtalen. Ved samtaler som er planlagt, skal arbeidsgiver oppfordre den ansatte til å ha en tillitsvalgt eller advokat eller annen rådgiver til stede. Dersom er ansatt spontant erkjenner å ha begått overgrep, vil det kunne være vanskelig å alltid sikre at en tredjeperson er tilstede. 	Arbeidsgiveren i samarbeid med den som først mottok informasjonen	
<ul style="list-style-type: none"> • Forklar ansatte at forholdet vil kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet, og at det kan få strafferettslige konsekvenser. Avklar om den ansatte ønsker tillitsvalgt og/eller advokat til stede ved videre samtale. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Opplys om at informasjonen vil bli brakt videre til et organ med kompetanse til å iverksette arbeidsrettslige sanksjoner, og at det vil bli innkalt til møte så raskt som mulig, der den ansatte kan ta med tillitsvalgt og/eller en annen fullmektig, for eksempel advokat. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Den mistenkte må tas ut av tjenesten umiddelbart dersom det er grunnlag for suspensjon etter arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Det er strenge vilkår for suspensjon mht. vilkår og varighet. Dersom det ikke er grunnlag for suspensjon, kan det være grunnlag for å avtale permisjon som et midlertidig tiltak. Dette krever frivillig avtale med den ansatte. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Ta kontakt med politiet i de sakene det er grunnlag for det. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Avklar om den ansatte har behov for andre støttetiltak i den videre prosessen, for eksempel at det tas kontakt med bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgiver bør sørge for at det tas jevnlig kontakt med den mistenkte. 	Arbeidsgiveren	
2 VURDERING OG OPPFØLGING AV MISTANKEN ELLER ANKLAGEN		
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsgiveren må handle raskt. Orienter nærmeste overordnede om opplysningene som er gitt. 	Arbeidsgiveren	

<ul style="list-style-type: none"> • Hvis den utsatte er et barn, skal arbeidsgiveren ikke etterforske selv eller foreta egne undersøkelser. Nærmere samtale med barn om seksuelle overgrep er en oppgave for fagfolk og overlates politiet. Før en eventuell anmeldelse kan råd eventuelt søkes i fagmiljøer, Kirkens ressurssenter eller lokale konsultasjonsteam. 	Arbeidsgiveren	8.3, 3.5.2
<ul style="list-style-type: none"> • Hvis den utsatte er voksen, vil videre framdrift i saken som hovedregel være avhengig av om vedkommende ønsker at arbeidsgiveren skal forfølge saken eller ei. I alvorlige tilfeller der tilliten til den ansatte er svekket, kan arbeidsgiveren handle selv om den utsatte ikke ønsker det. 	Arbeidsgiveren	3.5.1
<ul style="list-style-type: none"> • Søk råd hos KA, bispedømmekontoret, advokat eller liknende. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Lag en skriftlig framdriftsplan for den videre prosessen. Klarlegg hvordan den utsatte, den mistenkte og melderer skal informeres og ivaretas i den akutte fasen og framover. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Sørg for å ha en beredskap for å svare på spørsmål fra media eller andre utenforstående. Hvis saken er under politietterforskning, må all informasjon klareres med politiet. Taushetsplikten må overholdes. 	Arbeidsgiveren eller en person som arbeidsgiveren har utpekt	Kapittel 6 og 7, særlig 7.4
<ul style="list-style-type: none"> • Skriv ned all informasjon, som navn på involverte, tidspunkt for varslig, referat fra møter og samtaler etc. Dette er dokumenter til bruk ved politianmeldelse og arbeidsrettslige sanksjoner. Slike dokumenter må oppbevares på en trygt sted. 	Arbeidsgiveren/ andre som har mottatt informasjon	
<ul style="list-style-type: none"> • Den videre saksgangen har tre mulige alternativ: <ul style="list-style-type: none"> a) Mistanken krever videre håndtering i form av politietterforskning og/eller arbeidsrettslige sanksjoner. b) Den ansatte kan ha utvist grenseoverskridende adferd/uakseptabel oppførsel som ikke er straffbar, men som kan kreve reaksjon fra arbeidsgiveren. c) Mistanken eller anklagen mangler grunnlag, og saken kan legges bort uten anmeldelse eller arbeidsrettslige sanksjoner. 		
2.1 Mistanken krever videre håndtering i form av politietterforskning og/eller arbeidsrettslige sanksjoner		
<i>2.1.1 Nærmere vurdering av anmeldelse og arbeidsrettslige sanksjoner</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Ta stilling til anmeldelse eller underretning av politiet. 	Arbeidsgiveren	5.1, 5.2

<ul style="list-style-type: none"> • Ta stilling til om den mistenkte skal suspenderes, sies opp eller avskjediges. I særlige tilfelle kan midlertidig endring i arbeidsoppgaver eller permisjon vurderes som midlertidig tiltak. Permisjon kan ikke pålegges, men krever avtale med den ansatte. 	Arbeidsgiveren	4.1, 4.2
<ul style="list-style-type: none"> • Hvis det er en politisak, må arbeidsgiveren klarere endringer i arbeidsoppgaver, informasjon som skal gis, etc. med politiet for å unngå å ødelegge for politiets etterforskning. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt KA, bispedømmekontoret, advokat, KKD eller andre for å sikre korrekt saksbehandling. 	Arbeidsgiveren	4.3
<i>2.1.2 Informasjon til den utsatte og til den mistenkte</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Dersom det gjelder mistanke om overgrep mot konkrete barn, må det vurderes om de(t) aktuelle barn(a) og aktuelle foresatte skal informeres før man går til andre tiltak, som anmeldelse etc. Det bør foreligge en plan for videre oppfølging av barn og foreldre/foresatte. 	Arbeidsgiveren	8.1, 5.2, 7.3.1
<ul style="list-style-type: none"> • Hvis saken er en politisak, må forholdet anmeldes, eller politiet må informeres (dersom politiet ikke allerede er involvert). Hvem som først skal konfrontere eller ha samtale med den mistenkte, avtales med politiet. Arbeidsgiveren må koordinere sine tiltak med politiet. 	Arbeidsgiveren	5.2, 4.1.2
<ul style="list-style-type: none"> • Hvis arbeidsrettslige sanksjoner som suspensjon eller avskjed er aktuelle, skal spørsmålet så langt som mulig drøftes med den ansatte, som har rett til å la seg representere av tillitsvalgt og/eller en annen fullmektig. 	Arbeidsgiveren	4.3.2
<ul style="list-style-type: none"> • Avklar hvem som skal holde den mistenkte løpende orientert om saksgangen. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Avklar hvem som skal holde den utsatte (og eventuelt den utsattes foresatte) løpende orientert om saksgangen. 	Arbeidsgiveren	
<i>2.1.3 Informasjon til andre</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Utpek en (eller flere) person(er) som skal ha ansvaret for informasjon utad, til media og andre som har spørsmål. Saken bør håndteres av færrest mulig personer for å sikre korrekt, oppdatert og riktig informasjon. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 7, særlig 7.3
<ul style="list-style-type: none"> • Informasjon vedrørende etterforskning og liknende må avklares med politiet. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> • Taushetsplikten må overholdes. 	Alle involverte	Kapittel 6
<ul style="list-style-type: none"> • Informasjon kan være hensiktsmessig for å hindre unødig ryktespredning og spekulasjoner. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 7
<ul style="list-style-type: none"> • 		

2.1.4 Oppfølging ved henleggelse eller frifinnelse		
<ul style="list-style-type: none"> Dersom straffesaken henlegges, eller dersom den ansatte blir frikjent i straffesaken, må det fortsatt vurderes om det er grunnlag for en arbeidsrettslig reaksjon (for eksempel omplassering, oppsigelse eller avskjed.) jf. arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. Arbeidsgiver skal foreta en selvstendig vurdering av de arbeidsrettslige forhold. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 4
<ul style="list-style-type: none"> Dersom den ansatte kommer tilbake til arbeidsplassen, vil det kreve særskilt oppfølging. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 10
2.2 Uakseptabel oppførsel/grenseoverskridende adferd som krever reaksjoner		
<ul style="list-style-type: none"> Hvis en ansatt har opptrådt uprofesjonelt, men handlingen ikke er straffbar, må dette tas opp med den ansatte. Det kan også være aktuelt å gå til arbeidsrettslige sanksjoner avhengig av sakens alvorlighetsgrad, for eksempel advarsel eller omplassering av den ansatte, men innenfor rammene av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. 	Arbeidsgiveren	2.4, Kapittel 4
<ul style="list-style-type: none"> Den utsatte kan, innenfor rammene av taushetsplikten, informeres om hvilke tiltak som er gjort. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 6
<ul style="list-style-type: none"> 		
2.3 Mistanken eller anklagen mangler grunnlag, og saken kan legges bort		
<ul style="list-style-type: none"> Dersom det konkluderes med at det mangler grunnlag for mistanken, kan saken legges bort uten anmeldelse til politiet eller arbeidsrettslige sanksjoner overfor den ansatte. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Ta stilling til hvem som skal orientere den som har vært mistenkt, og hvordan dette skal gjøres. Orienter de barn og voksne man hadde mistanke om at var utsatt for overgrep, dersom de var kjent med mistanken. 	Arbeidsgiveren	
<ul style="list-style-type: none"> Det kan være behov for særlig oppfølging både av den mistanken har vært rettet mot, melderne og dem mistanken knyttet seg til. Dersom mistanken ble framsatt i den hensikt å sjikanere, vil det kunne kreve tiltak overfor den som har framsatt anklagen. 	Arbeidsgiveren	
3. AVSLUTNING OG ETTERARBEID		
<ul style="list-style-type: none"> Dokumenter oppbevares og arkiveres på en betryggende måte og i henhold til regelverket som gjelder arkivering. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 9

<ul style="list-style-type: none"> Når saken er slutført, bør håndteringen av saken oppsummeres både med tanke på eventuelle forbedringer av rutiner og arbeidsformer og for å bearbeide de følelsesmessige konsekvensene av saken. Menigheten og lokalsamfunnet kan bruke år på å legge en overgrepssak bak seg. 	Arbeidsgiveren	Kapittel 10
--	----------------	-------------