

Retningslinjer ved mistanke om seksuell trakassering og overgrep

Publisert 14.05.2019 av Simployer
Sist endret 18.12.2020 av Vidar Solevåg
#1934

HMS og internkontroll / 2.1 Systematisk HMS-arbeid i Frelsesarmeen (internkontroll) / 2.1.7
Avvik og intern varsling / Retningslinjer ved mistanke om seksuell trakassering og overgrep

Informasjonen nedenfor om retningslinjer for håndtering av overgrepssaker er hentet fra Norges Kristne Råd, og tilpasset Frelsesarmeen: Enkelte enheter, for eksempel FABU, kan også ha egne veiledere med presiseringer knyttet til sin sammenheng.

Denne typen saker må behandles som personalsaker og hører ikke hjemme i sjelesorgens rom. Det er personalavdelingen som behandler disse type saker. Personalavdelingen utnevner en saksbehandler som har hovedansvaret for oppfølging av saken. Saksbehandleren må ofte involvere flere medarbeidere ved avdelingen samt en nedsatt ressursgruppe som bistår ved behov.

Skillet mellom vennskap, sjelesorg og personalsaker kan ofte bli flytende. Noen ganger er dessuten ansettelsesvilkårene eller tilknytningen til organisasjonen utydelige og ansvarsforholdene tilsvarende lite avklart. Retningslinjene skal derfor være med på å redegjøre for å tydeliggjøre hvordan håndteringen av overgrepssaker skal skje samt klargjøre forhold som er av betydning for dette. Er det tvil om hvordan en situasjon skal håndteres, kan en henvende seg til personalavdelingen og skissere situasjonen uten å nevne navn, for å få råd på prinsipielt grunnlag.

1. Taushet

Når noen forteller om et overgrep eller grenseskridende oppførsel, må det spørres hva man skal gjøre med historien som er fortalt. Dette må avklares før man går videre med en sak. Herunder må spørsmålet om taushet avklares (jfr 2.3.1 III Taushet og opplysningsrett /avvergeplikten). Dersom den utsatte eller dennes familie ber om anonymitet, skal hensynet til disse begrense informasjonsplikten.

2. Anklage om overgrep

Når det fremsettes anklage mot en medarbeider om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd, skal den som mottar anklagen, varsle sin nærmeste overordnede umiddelbart. Er man i tvil om hvem som skal varsles ta kontakt med personalavdelingen.

- Hvis den anklagede er en ansatt, følger man tjenestelinjen, og det er nærmeste leder som varsler personalavdelingen.

- Hvis den anklagede er en frivillig medarbeider eller medlem i et korps, er «nærmeste overordnede» den som er leder for korpset eller tiltaket, eventuelt DC eller seksjonsleder, og det er denne som varsler personalavdelingen.

- Hvis anklagen gjelder et forhold på en leir eller et ferietilbud, er det leirsjefen eller arrangementsansvarlig som er nærmeste overordnede så lenge leiren varer, og denne varsler personalavdelingen.

3. Varsling

Når lederen får varsling om en anklage, skal han/hun ta kontakt med Frelsesarmeens sentrale saksbehandler eller personalsjefen. Saksbehandleren er tilknyttet personalavdelingen og vil håndtere saken, med støtte fra personalsjefen og en ressursgruppe. For informasjon om hvem som er saksbehandlere og kontakt informasjon til personalsjefen, se vedlegg til denne prosedyren. Det kan også oppnevnes egen saksbehandler for bestemte saker.

Er det mistanke om overgrep mot barn under 18 år (myndighetsalder) og 16 år (den seksuelle lavalder), er hovedregelen at lederen må informere foreldrene så snart som mulig. Jo eldre barnet er, jo mer vekt må legges på barnets egne vurderinger.

Er det mistanke om incest, varsles den kommunale barneverntjenesten umiddelbart. Videre forføyninger skjer fra barnevernet eller politiet, som i de tilfellene må være de første som konfronterer den anklagede.

4. Skriftlig framstilling av overgrepet

Når fornærmede har gitt sin tillatelse, skal det gis en skriftlig framstilling av overgrepet til personalavdelingens saksbehandlere. Bruk skjema S-2.2.14 Melding om seksuell trakassering og overgrep. Den utsatte må i denne fasen oppleve personlig støtte, hjelp og tett informasjon om sakens utvikling.

5. Den anklagede

Hvis saken blir politisak, skal den anklagede ikke konfronteres av Frelsesarmeen. I alle andre tilfeller oppfordres den anklagede til å gi et skriftlig svar på den fremsatte klagen.

6. Saksbehandlerens oppgaver

Den oppnevnte saksbehandlerens oppgave er å fremskaffe fakta så langt dette lar seg gjøre ut fra samtaler med den utsatte, anklagede og eventuelle vitner. Behovet for oversikt over den faktiske situasjonen må likevel ikke føre til at Frelsesarmeen starter etterforskning på egen hånd. Er det behov for etterforskning, så skal det overlates til politiet. Saksbehandler er ansvarlig for at begge parter i saken får tilstrekkelig oppfølging.

7. Politiet

Er anklagen av en slik karakter at den rammes av norsk lov, bør nærmeste overordnede bistå fornærmede med å anmelde vedkommende til politiet. Politianmeldelse må alltid vente til den utsatte selv tillater det.

Når en sak først er anmeldt, skal all etterforskning overlates til politiet og fra dette tidspunkt ligger det juridiske og strafferettslige ansvar hos påtalemyndighetene. De vil da også ha ansvaret for informasjonen til media.

I politianmeldte saker vil det oppnevnes en kontaktperson som samarbeider med politiet om alle forhold som berører saken. Kontaktpersonen bør ikke ta kontakt med overgriper i denne fasen, uansett hva motivet kan være.

De endelige konklusjoner når det gjelder anklagedes forhold til Frelsesarmeen, trekkes først etter at dom har falt.

8. Hvor anklagen ikke fører til politianmeldelse eller hvor den blir henlagt av politiet

Disse sakene føres til endelig avgjørelse av Frelsesarmeen. Saksbehandler vil da forberede en skriftlig oppsummering av situasjonen. Denne oppsummeringen skal ikke felle noen dom, men legge solide premisser for beslutningstakerne. Undersøkelsen skal gjennomføres innenfor tre måneder etter anmeldelsen. Målet her er å framskaffe dokumentasjon som senere enten kan påvise at den anklagede er urettmessig anklaget, eller fastslå hvordan de etiske retningslinjene er brutt og hva dette tillitsbruddet medfører for tjenesten og fremtiden.

Det omtalte ansvaret skal ikke utøves slik at omgivelsene opplever at anklagede beskyttes av sin arbeidsgiver eller sin nærmeste overordnede.

Ansettende myndighet, som regel seksjonsleder, avdelingssjef eller divisjonsleder, i samråd med personalsjefen (og evt. arbeidsgiverorganisasjonen) fremskaffer en rapport om hvilke konklusjoner som bør trekkes, basert på saksbehandlerens oppsummering, og sørger for at anklagede midlertidig, men umiddelbart, tas ut av arbeidet/tjenesten i form av suspensjon, sykemelding eller tjenestepause inntil de arbeidsrettslige forhold er avklart. Der hvor klare bevis for overgrep finnes, vil vedkommende oftest bli anmodet om å si opp sin stilling og fratre ved første anledning. Videre anbefales vedkommende selv å søke juridisk bistand.

- Er den anklagede offiser, behandles rapporten i personalrådet, og personalrådets anbefaling forelegges territoriallederen. Er det en sivilt ansatt eller frivillig på en av sosialtjenestens tiltak, fatter den ansettende myndigheten den endelige beslutningen i samråd med personalsjef.

- For anklager mot underbefal, soldat eller tilhørig eller frivillig i et korps, sender korpsleder sin anbefaling til divisjonssjefen, som i samråd med program- og personalsjefen tar avgjørelsen.

Fra rapporten foreligger, må avgjørelser tas innen en måned, med mindre man trenger mer tid for ekstra vanskelige avklaringer. Det må nedtegnes i personal-/brukermappe hvor dokumentene i saken er arkivert.

Vanlige rettssikkerhetsgarantier for arbeidstaker skal ivaretas i henhold til norsk lovgivning. I saker som medfører alvorlig tvil om riktigheten av de fremsatte anklager, er det viktig at det er rettsvesenet, og ikke organisasjonen, som feller dommen. Territoriallederen skal informeres om anklagen og holdes orientert.

9. Økonomisk ansvar

Det økonomiske ansvaret for å gi nødvendig faglig støtte og veiledning til den utsatte (for å dekke kontaktperson, saksomkostninger og evt. andre tiltak) bæres av Frelsesarmeen.

Ved behov for langvarig behandling er det naturlig at en utvalgt kontaktperson hjelper den utsatte til å få nødvendig hjelp gjennom det offentlige støtteapparatet.

10. Kontaktpersoner

Saksbehandlere utnevnt av personalavdelingen:

- Bjørg Randi G. Bråthen, tlf: 47463122

- Jane Brakstad Waters tlf. 95161135

Personalsjefen treffes på telefon 40035181

Ressursgruppen består av disse, i tillegg til eksterne konsulenter:

Bjørg Randi G. Bråthen

Jane Brakstad Waters

Bjørn Ove Frøyseth

11. Definisjoner

I. Definisjoner, begreper og juridiske avklaringer

Seksuelle krenkelser må klargjøres og settes i den rette strafferettslige rammen av Straffeloven kap 19. Vi omtaler grenseoverskridende seksuell atferd og seksuelle overgrep som både i fysisk og verbal form.

a) Seksuelle overgrep er en samlebetegnelse for forskjellige slags krenkelser og misbruk, primært av barn og unge under den seksuelle lavalder, som etter straffeloven er 16 år. Kan også benyttes om krenkelser over den seksuelle lavalder, når det er autoritetspersoner som utnytter sin stilling og krenker medmennesker.

Det er stor forskjell på overgrep og utroskap. Utroskap innebærer et likeverdig og frivillig forhold mellom to selvstendige mennesker, og kan/skal ikke sidestilles med overgrep. Det er viktig at grenseoppgangen mellom disse forhold er tydelig.

b) Grenseoverskridende seksuell adferd brukes om handlinger og oppførsel som vanligvis dekkes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om seksuell trakassering, samt annen krenkelse av de grenser som et individ setter som rammer for å beskytte egen integritet. Slik krenkende adferd ligger opp mot straffelovens bestemmelser i kap. 19, men er ikke nødvendigvis omtalt eller belagt med straff.

c) Utuktig adferd er straffelovens bestemmelse for ord eller handling og omhandler krenkelser eller annen uanstendig adferd. Utuktig adferd er straffbar når det skjer offentlig eller i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket, eller er under den seksuelle lavalder. Strafferamme er bot eller fengsel i inntil ett år. Foreldelsesfristen er 2 år.

d) Utuktig handling er straffelovens bestemmelse av en handling som foretas med noen, f.eks. berøring eller beføling. En slik handling er straffbar når den foretas med noen under den seksuelle lavalder. Strafferamme er fengsel i inntil 3 år. Foreldelsesfristen er 5 år.

e) Seksuell omgang er grove seksuelle overgrep (se Økumeniske retningslinjer for nærmere beskrivelser).

f) Voldtekt er en betegnelse som bare brukes dersom noen blir påtvunget utuktig omgang med vold eller trusler om vold. Utuktig atferd eller utuktig handling defineres normalt ikke som voldtekt. Strafferammen for voldtekt er normalt 10 år, ved samleie inntil 15 år. Foreldelsesfristen er 15 år.

g) Den krenkede eller den fornærmede er en betegnelse som benyttes om mennesker som har opplevd seksuelle overgrep og/eller grenseoverskridende seksuell adferd, men som ennå ikke har fått hjelp til å begynne sin bearbeiding eller å anmelde de vonde opplevelsene. Utsatte er en betegnelse på den samme gruppe mennesker, etter at de har fått hjelp til å begynne bearbeidelsen av sine traumatiske opplevelser. Betegnelsen utsatt må imidlertid ikke forstås slik at det traumatiske ved seksuelle overgrep svekkes.

Det er ytterst viktig at den som opplever å bli krenket blir hørt og tatt på alvor. Alle anklager skal alltid føre til utredning og handling. Det skal alltid vises hensyn til den krenkede, ved å gi tiltrekkelig tid til å bearbeide opplevelsen av krenkelsen. Frelsesarmeen skal også gi kontinuerlig oppfølging både av den krenkede, den krenkedes familie og de som står vedkommende nær.

h) Den anklagede er den som mistenkes for å forgrepet seg. Begrepet overgriper er en betegnelse som benyttes om alle personer som i kraft av sin posisjon krenker et medmenneske ved seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd. Krenkelsen kan være rettet mot barn, unge eller voksne som står i et avhengighetsforhold til vedkommende. Det understrekes at autoritetspersonen alltid bærer ansvaret. Betegnelsen overgriper benyttes også i de tilfelle der den annen part har invitert eller tatt initiativ.

Det er viktig å påpeke at den anklagede ikke på noen måte forhåndsdømmes før bevist skyldig. Den anklagende skal alltid bli gitt muligheten til å framsi sin versjon, rettssikkerheten skal ivaretas når klage fremsettes og den anklagedes rettigheter skal gjennom hele saksbehandlingen ivaretas. Samtidig skal den anklagede gjøres oppmerksom på sine rettigheter (bør oppfordres til å søke juridisk bistand) og gis anledning til å møte med en bisitter.

Vi får aldri glemme at den anklagede også er et medmenneske. Frelsesarmeen vil derfor også bidra til å gi overgriper den hjelp vedkommende trenger til å komme videre i livet. Den anklagedes familie må også oppleve støtte og hjelp fra Frelsesarmeen.

II. Forebygging

Følgende punkter kan være med å forebygge overgrep:

a) Gi og tolke signaler

Vi skal gi tydelige signaler og være tydelige i vår grensesetting. Overskridende adferd skal på ingen måte tolereres.

Samtidig skal vi se og rapportere når vi opplever adferd og relasjoner som unormale eller usunne.

b) Øke kunnskapen og bevissthetsnivået

Vi skal gi målrettet informasjon, undervisning og oppmerksomhet rundt tematikken og prosedyren på personalmøter, temasamlinger og lignende.

Vi skal informere om hvordan dette håndteres og om konsekvenser ved brudd på gjeldende retningslinjer.

c) Økt kompetanse

Virksomheten bør på lang sikt søke å styrke sin kompetanseberedskap rundt overgrepssproblematikk samt sin juridiske kompetanse på området.

d) Kvalitetssikring ved nyansettelse

Etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser er det ikke adgang til å varsle nye arbeidsgivere om tidligere overgrep, det påligger derfor ansattene myndighet et stort ansvar.

Det advares mot å ansette personer bare ut fra søknad. Vi anbefaler at man her bruker tid til grundige samtaler med kandidaten og sjekker med nåværende arbeidsgiver samt de referanser søkeren oppgir etter forhold som kan virke mistenkelige.

e) Politiattest (se P-3.3.14 Politiattest)

I flere ansettelsesforhold må den som ansettes framskaffe politiattest. Det bør ses på som et faresignal om kandidaten nekter å vise til politiattest (der dette kreves) eller avviker fra å oppgi referanser (se punkt ovenfor).

f) Profesjonell avstand

Samtlige skal utføre sitt arbeid og tjeneste i åpenhet. Tette forbindelser eller for stor nærhet til medarbeidere eller brukere vil kunne tilsløre ansvarsforholdet. En medarbeider som skjerner seg mot usunne grensesituasjoner vil gi seg selv den beste beskyttelse mot at det kan fremsettes falske anklager. Tvillosse relasjoner/forhold og brudd på interne regler kan medføre oppsigelse og anmeldelse til politiet.

g) Skjerming

Så langt det er mulig vil organisasjonen ta ansvar for å hindre at overgriper fortsetter med overgrep. Der dette berører spørsmålet om disiplinærtiltak vil vedkommende straks tas ut av arbeidet og tjenesten (se eget punkt).

III. Taushetsplikt og opplysningsrett / avverkeplikten

Frelsesarmeen pålegger sine ansatte og øvrige en taushetsplikt og en informasjonsplikt på linje med straffelovens bestemmelser i §§ 144 og 139:

a) Straffelovens § 144 pålegger "Prester eller forstandere [ledere] i registrerte trossamfunn som rettsstridig åpenbarer hemmeligheter som er dem eller deres foresatte i stillings medfør, straffes med bøter eller fengsel i inntil 6 måneder." Det betyr at når en ansatt blir betrodd at seksuelle overgrep har funnet sted, er vedkommende bundet av taushetsplikten så lenge den fornærmede ber om det. Dersom den fornærmede er under den seksuelle lavalder, er det foreldrene eller de som har foreldremyndigheten som forvalter retten til taushet.

b) Straffelovens § 139 pålegger de samme yrkesgruppene i gitt tilfelle informasjonsplikt. Denne plikt kommer til anvendelse dersom det er grunn til å tro at fremtidige overgrep mot barn kan forhindres eller i kjennskap til forhold som er av betydning for å beskytte sine medmennesker og kollegaer (jf også Helsepersonelloven § 33). Opplysningsplikten gjelder altså ikke for handlinger som allerede er begått, men bare for å forhindre fremtidige strafferettslige handlinger, og det er spesielt aktuelt dersom det er barn som er i faresonen (sml. samme lovs §§ 192 og 195). Det bør foreligge sikker kunnskap om forholdet før man informerer på tross av taushetsplikten. Avvergelsesplikten er i likhet med opplysningsplikten en selvstendig og individuell plikt til å handle av eget tiltak. Hver enkelt må selv foreta en konkret og skjønnsmessig vurdering av faren for overgrep.

IV. Retningslinjer for håndtering av overgrepssaker

Se eget skriv R-2.2.12 Retningslinjer - Mistanke om seksuell trakassering og overgrep.

V. Kontakt med media

Når media tar kontakt (se P-6.6.2 Når media ringer deg), skal all henvendelse skje via informasjonssjefen - telefon 22 99 85 02 eller 951 83 155.

Dersom den utsatte eller dennes familie ber om anonymitet, skal hensynet til disse begrense informasjonsplikten.

Informasjon til media om saker som er under politietterforskning overlates til politiets informasjonstjeneste. Informasjon til de som er involvert i saken skjer etter avtale med politiet.

VI. Konsekvenser og reaksjoner for de som tjenestegjør i åndelig tjeneste

Håndtering av seksuell trakassering og overgrep skal skje iht norsk lovverk, dernest iht interne prosedyrer i FA. Loves skal ikke på noen måte settes til side av interne eller åndelige hensyn.

Samtidig kan kravene til etisk integritet for offiserer og andre som tjenestegjør i åndelig sammenheng være høyere enn at det ikke straffeforfølges av offentlige påtalemyndighetene.

Dette betyr at det i saker om seksuell trakassering og overgrep i enkelte tilfeller vil kunne fattes klare vedtak om begrensninger i tjenesten, at anklagede offisielt og endelig fratrer sin tjeneste og/eller helt fritas for fremtidig tjeneste i Frelsesarmeen. I de tilfeller dette gjelder, mister vedkommende retten til å bære Frelsesarmeens uniform.

VII. Kompensasjon og økonomiske forhold

Overgrepssaker kan medføre til krav til økonomiske erstatninger fra organisasjonen. Sivilrettens krav, overveiende sannsynlig, må legges til grunn for avgjørelsen ikke-skyldig eller skyldig. Erstatning kan kreves både fra den krenkede og den anklagende (i de tilfeller hvor vedkommende er funnet uskyldig ved en forelagt dom). I overgrepssaker kan Frelsesarmeen måtte sørge for full offentlig oppreisning og ansvar for at medarbeiders troverdighet og trygghet gjenoprettes. Dette skjer bl.a. ved at stillingen gis tilbake umiddelbart og økonomisk kompensasjon vurderes.

Det anbefales bruk av juridisk hjelp til å utforme detaljene ved alle typer oppreisning.

Også faktiske kostnader og utgifter i forbindelse saken, eks.: terapisaamtaler, reisekostnader med mer må også vurderes dekket av arbeidsgiver.

VIII. Plan for oppfølging og evaluering

Etter at en sak er endelig avsluttet må virksomhetsleder legge en plan for oppfølging av den berørte virksomheten. Med mindre det er bedt om anonymitet fra utsattes side må det gis full informasjon om overgrepet, undersøkelsene og de vedtak som er fattet.

Man bør dessuten foreta en evaluering, der de involverte parter får uttale seg om håndteringen av situasjonen. Leder har ansvaret for at oppsummeringen av saken gjøres skriftlig. Oppsummeringen skal sendes tilsynsmyndigheten og personalsjefen og arkiveres deretter etter gjeldene regler i arkivloven.