

# Lokal beredskapsplan for Oslo Bispedømme for varsling og håndtering av overgrepssaker ved mistanke eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep.

*Utarbeidet av:*

*Oslo bispedømmeråd, Oslo kirkelige fellesråd,  
Asker Kirkelige fellesråd, Bærum kirkelige fellesråd og  
Døvekirkens fellesråd i samarbeid med representanter for arbeidstakerne.*

## **Innhold:**

Innledning .....	side 2
Veiledning for den som har informasjon.....	side 3
• Hovedpunkter .....	side 3
• Utfyllende kommentarer.....	side 4
Veiledning for Arbeidsgiver.....	side 6
• Hovedpunkter .....	side 6
• Utfyllende kommentarer.....	side 7
Håndtering av media .....	side 11
Kontaktinformasjon .....	side 12

# INNLEDNING

Målsetningen ved beredskapsplanen for Oslo bispedømme er å sikre korrekt behandling når det oppstår mistanke eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep. Beredskapsplanen gir retningslinjer til kirkelige arbeidsgivere. Øvrige arbeidstakere skal gjøres kjent med beredskapsplanens innhold.

Kirkelige arbeidsgivere i Oslo bispedømme skal gjøre seg kjent med prosedyrene for håndtering av overgrepssaker slik de foreligger i *Veiledningshefte for kirkelige arbeidsgivere ved mistanke om eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep*, utgitt av Det kongelige kultur og kirke departement juli 2007. Veiledningsheftet gir blant annet oversikt over aktuelle retningslinjer og forankring i lov- og avtaleverket.

Beredskapsplanen for Oslo bispedømme sikrer at hovedpunktene i veiledningsheftet blir fulgt når mistanke er oppstått og når tiltak skal iverksettes. Denne beredskapsplanen setter ikke veiledningsheftet til side, men gjør retningslinjene for korrekt handlemåte lettere tilgjengelig.

Veiledningsheftet fra departementet skal brukes som ressurs og oppslagsbok i den videre saksgang.

Det vil bli utarbeidet en egen handlingsplan for varsling og håndtering av mistanke eller anklage om overgrep utført av frivillige medarbeidere i menigheten.

Når mistanke eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep blir gjort kjent, kan det være forskjellige personer, involvert på ulikt plan, som fremmer enten mistanken eller anklagen. Det kan være den utsatte selv som anklager, det kan være en den utsatte har betrodd seg til eller en som har observert at noe er feil. Beredskapsplanen for varsling og håndtering av overgrepssaker er også en veileder for hvordan den som bringer informasjonen om mistanke eller anklage videre; og den som eventuelt mottar informasjon skal håndtere disse sakene. I beredskapsplanen blir ansvaret for håndteringen av den informasjon som kommer fra den utsatte selv eller en eventuell 2. person lagt helt og holdent til arbeidsgiver. Det er likevel nyttig at alle kjenner til de retningslinjer arbeidsgiver skal forholde seg til i den videre behandlingen av saken.

## **MÅLSETTING FOR OSLO BISPEDØMME**

*All virksomhet i menighetene skal være trygge, overgrepssfrie soner, frie for grenseoverskridende atferd.*

*Kirkens ledere skal ha kunnskap om hvordan forebygge, avdekke og håndtere uakseptabel atferd blant kirkelig ansatte*

*Kirkens medarbeidere skal kjenne til prosedyrene for varsling ved mistanke om seksuelle overgrep.*

## **Veileder for den som har eller mottar informasjon eller bringer en mistanke videre**

- Den som har eller mottar informasjon, eller bringer en mistanke videre vedrørende mistanke eller anklage mot arbeidstaker melder til mistenktes overordnede.
- Arbeidsgiver har nå ansvaret for videre håndtering.
- Den mistenkte skal ikke orienteres om at det er foretatt varsling.
- Den som mottar informasjon skal skrive ned det som gjør at det har oppstått mistanke eller visshet.

Melder skal være trygg på at saken blir håndtert av arbeidsgiver.

## **AKUTTE SITUASJONER**

*I akutte situasjoner er det viktig at den utsatte bringes til voldtektsmottak på sykehus eller legevakt. Der er det klare prosedyrer for undersøkelse, sikring av bevismateriale og videre saksgang.*

*Hvis den utsatte er et barn bringes barnet sammen med foreldrene/foresatte til nærmeste akuttmottak/barneavdeling på sykehus.*

### **Når informasjonen kommer fra den utsatte:**

- Den utsatte forteller sin historie til den han eller hun har tiltro til. Vedkommende går videre til mistenkte overgripers arbeidsgiver.
- Den utsatte kan gå rett til overgripers arbeidsgiver
- Arbeidsgiver sørger for at den utsatte får nødvendig hjelp og støtte.
- Den utsatte kan, om han eller hun ønsker det, anmelde forholdet til politiet.

### **Utfyllende kommentarer til retningslinjer for den som har eller mottar informasjon eller bringer en mistanke videre:**

- **Den som har eller mottar informasjon eller bringer en mistanke videre vedrørende mistanke eller anklage mot arbeidstaker melder til mistenktes overordnede**

Det er to arbeidsgiverlinjer i Oslo bispedømme. De fleste prestene er ansatt av Oslo bispedømmeråd. Flesteparten av de øvrige arbeidstakerne er ansatt av fellesrådene. I Oslo bispedømme er det 4 fellesråd: Oslo, Bærum, Asker og Døvekirkenes fellesråd. Døveprostiet er landsomfattende, men hører administrativt inn under Oslo bispedømme. Når en ansatt i bispedømmet blir anklaget eller mistenkt for overgrep, er det ansattes arbeidsgiver som har ansvaret for hvordan saken behandles. Arbeidsgiver har, etter overgrepets art, ansvaret for å bringe saken videre til rettsapparatet.

En som har eller mottar informasjon, eller bringer en mistanke videre skal, så langt det er mulig, melde sin mistanke eller kunnskap om en ansatt direkte til den som har arbeidsgiveransvar for vedkommende.

Det kan imidlertid være noe vanskelig å bringe på det rene hvilken arbeidsgiverlinje som skal kontaktes. En leg, eller underordnet informant, må derfor kunne gå med sin mistanke eller kunnskap til den ansatte i virksomheten som varsleren har tillit til. Denne har da ansvar å sørge for at rett arbeidsgiver kontaktes. **Om informanten må gå via et slikt mellomledd, må den som mottar meldingen ikke gjøre annet med saken enn å melde den direkte til arbeidsgiver, uten opphold og uten å foreta egne vurderinger av saken.**

Den som brakte inn mistanken eller informasjonen skal få beskjed når dette er meldt videre til arbeidsgiver. Vedkommende, om vedkommende ikke selv er den utsatte, har etter dette ikke rett til å få innblikk i detaljer hva som videre gjøres med saken.

**Arbeidsgivers representant i Oslo bispedømme:**

**Personalsjefen: 23 30 11 60**

**Arbeidsgivers representant i Kirkelig fellesråd i Oslo:**

**Personalsjefen: 23 62 90 00**

**Arbeidsgivers representant i Bærum kirkelige fellesråd:**

**Kirkevergen: 67 50 05 00**

**Arbeidsgivers representant i Asker kirkelige fellesråd:**

**Personalsjefen: 66 75 40 90**

**Arbeidsgivers representant i Døvekirkenes fellesråd:**

**Kirkevergen: 23 33 43 53**

• **Arbeidsgiver har nå ansvaret for videre håndtering**

Når meldingen er gitt videre til arbeidsgiver, enten av den utsatte selv, eller av en som har mistanke eller har mottatt informasjon, er det arbeidsgivers ansvar å håndtere saken videre. Retningslinjer for hvordan arbeidsgiver skal håndtere dette overfor den anklagede arbeidstakeren og andre instanser blir skissert i neste kapittel.

Arbeidsgiver skal også sørge for at den utsatte blir tilbudt nødvendig hjelp for å bearbeide det som har skjedd.

• **Den mistenkte skal ikke orienteres om at det er foretatt varsling**

Om det blir kjent av den mistenkte at han eller hun er mistenkt eller anklaget for å ha begått overgrep av seksuell karakter, kan vedkommende bruke tid til å slette eventuelle bevis og på andre måter sørge for at saken blir umulig å etterforske. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for kontakt med den mistenkte arbeidstakeren.

De involverte må, så langt det er mulig, unnlate å fortelle om saken til noen andre enn hva som er nødvendig for at mistanken eller informasjonen kan meldes til arbeidsgiver.

• **Den som mottar informasjon skal skrive ned det som gjør at det har oppstått mistanke eller visshet**

Det er nyttig for videre saksgang at den som mottar informasjon underveis i prosessen har skrevet ned hva som ligger til grunn for at han eller hun har gått videre med saken, hvilke observasjoner som ligger til grunn for det og hvordan man er blitt oppmerksom på forholdet. Vedkommende oppbevarer sine notater på et trygt sted. Notatene kan også overlates til arbeidsgiver som en skriftlig dokumentasjon av forholdet som har funnet sted.

## **Veileder for arbeidsgiver**

*For alle med arbeidsgiveransvar gjelder det at man skal ha gjort seg kjent med retningslinjer for håndtering av overgrepssaker slik det foreligger i **Veiledningshefte for kirkelige arbeidsgivere ved mistanke om eller anklage mot arbeidstaker om seksuelle overgrep**, utgitt av Det kongelige kultur og kirkedepartement juli 2007.*

*Den lokale beredskapsplanen for Oslo bispedømme sikrer at hovedpunktene i veiledningsheftet blir fulgt når mistanke er oppstått og når tiltak skal iverksettes. Denne beredskapsplanen setter ikke veiledningsheftet til side, men gjør prosedyrene for korrekt handlemåte lett tilgjengelig.*

*Veiledningsheftet fra departementet skal brukes som ressurs og oppslagsbok i den videre saksgang. I veiledningsheftet henvises det blant annet til gjeldende regler i lov – og avtaleverket hvor arbeidsgivers ansvar blir forankret. Her vises det til også til regler for mulig suspensjon og avskjed.*

Generelt gjelder det at:

### **Arbeidsgiver skal:**

- Ta alle meldinger alvorlig
- Skrive notater
- Sørg for å få best mulig overblikk
- Ikke konfrontere mistenkte
- I henhold til forholdets karakter, skal arbeidsgiver legge til rette for at forholdet anmeldes
- La politiet gjøre sin jobb

- Ikke gå inn i samtaler med sjelesørgerisk karakter overfor utsatt eller mistenkt
- Sørge for at utsatte får nødvendig hjelp og at mistenkte får den oppfølging vedkommende har krav på
- Søke bistand
- Vurdere og iverksette strakstiltak for å begrense skade
- Oppfylle taushetsplikten
- Håndtere media

### **Utfyllende kommentarer**

*Når mistanken eller informasjonen mottas, må den mistenkte ikke konfronteres med mistanken, og politiet skal kontaktes så tidlig som mulig i de tilfeller det er grunnlag for det.*

*Tiltak som arbeidsgiver skal sette i kraft er på de fleste områder uavhengig av hvilken aldersgruppe den utsatte tilhører. Likevel finnes det retningslinjer man særlig skal være oppmerksomme på når den utsatte er barn. Disse retningslinjene står i ramme.*

### **Arbeidsgiver skal:**

- **Ta alle meldinger alvorlig**

Unngå å stille spørsmål ved utsattes troverdighet, eller troverdigheten til den som kommer med informasjon eller mistanke.

Unngå å stille spørsmål ved barnets troverdighet eller troverdigheten til den som eventuelt kommer med mistanken eller informasjonen.

- **Skrive notater**

Skriv ned alt du observerer og gjør i saken, og oppbevar notatene på et sted som ingen andre har adgang til. Notatene kan være viktig dokumentasjon i en evt. rettssak.

Om det er et barn som selv kommer og forteller skal man lytte til det barnet har å fortelle. Etter samtalen skal man skrive ned spørsmål og svar så nøyaktig og ordrett som mulig. Dette er svært viktig for en eventuell straffesak eller personalsak. Unngå ledende spørsmål. Etterforskning og avhør av barn er politiets oppgave. Nærmere samtale med barn om seksuelle overgrep er en oppgave for fagfolk og overlates politiet.

Når mistanken blir fortalt av en voksen skal den som kommer med informasjonen orienteres om at han eller hun ikke kan garanteres anonymitet i den videre saksgang. Vedkommende må ikke fortelle andre om den mistanken eller informasjonen som er meldt videre før han eller hun igjen blir kontaktet av den ansvarlige for videre saksgang. Vedkommende kan holdes orientert om hva som skjer videre i saken, samtidig som det presiseres at vedkommende ikke har rett til innblikk i detaljer.

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

### **Kontakt med foresatte**

Arbeidsgiver, eller den arbeidsgiver utpeker som ansvarlig for kontakt med foresatte, må ha en løpende kontakt med foresatte om hva arbeidsgiver foretar seg i saken.

Om utsatte er ungdom mellom 16 og 18 år, skal denne spørres om lov til at foresatte blir informert. Alderen tilsier likevel at ungdommen kan bli ivaretatt av barnevernet.

### • **Sørge for å få best mulig overblikk**

Arbeidsgiver skal ikke ta stilling i saken, men kun formidle informasjon videre til de rette instansene.

### • **Ikke konfrontere mistenkte**

I begynnelsen av saken skal mistenkte ikke konfronteres. Det kan føre til at den mistenkte får anledning til å slette spor og beviser, danne allianser og bortforklare overgrepene, kontrollere og true.

### • **I henhold til forholdes karakter, skal arbeidsgiver legge til rette for at forholdet anmeldes**

Voksne utsatte bør selv bestemme om saken skal anmeldes. Hvis det ikke skjer, kan arbeidsgiver selv vurdere å anmelde saken.

Be foresatte eller barnevern anmelde saken til politiet. Hvis disse ikke anmelder, skal arbeidsgiver selv vurdere å anmelde saken.

- **La politiet gjøre sin jobb**

Arbeidsgiver må koordinere sine tiltak med politiet, for eksempel vurdering av reaksjoner mot mistenkt arbeidstaker, før reaksjonene settes i kraft.

- **Vurdere og iverksette strakstiltak for å begrense skade**

Av hensyn til den utsatte bør arbeidsgiver foreta en selvstendig vurdering av om arbeidsrettslige sanksjoner kan/bør avvente, men iverksettelse av tiltak overfor den ansatte bør ikke foretas uten i samråd med politiet. For arbeidsgivers virkemidler ved mistanke om overgrep: se veiledningsheftet kapittel 4, side 28 ff.

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

- **Ikke gå inn i samtaler med sjelesørgerisk karakter overfor utsatt eller anklaget**

Det er svært viktig for videre saksgang at arbeidsgiver ikke har kontakt av sjelesørgerisk karakter med de involverte i en overgrepssak. Det som da kommer fram i samtalen er underlagt taushetsplikt og arbeidsgiver kan ikke brukes som vitne i en eventuell rettssak. Taushetsplikten kan hindre en i å håndtere saken slik den bør/skal håndteres etter gjeldende regelverk.

Også når det gjelder overgrep i forhold til barn, er det svært viktig for videre saksgang at arbeidsgiver ikke har kontakt av sjelesørgerisk karakter med de involverte i en overgrepssak. Det som da kommer fram i samtalen er underlagt taushetsplikt og arbeidsgiver kan ikke brukes som vitne i en eventuell rettssak.

- **Sørge for at utsatte får nødvendig hjelp og anbefale at mistenkte får den oppfølging vedkommende har krav på**

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 mistenkte ansatte å bestemme hvem han eller hun ønsker å benytte som bisitter.

Utpek en støtteperson med særlig ansvar for barnet og dets foresatte, for eksempel kontaktpersonen i bispedømmet. Man oppnår kontakt med denne ved å henvende seg til Kirkens ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep, 23 22 79 30 / 47 81 40 66

- **Søke bistand fra fagmiljøer**

Arbeidsgiver bør søke bistand og råd hos Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon, og Fagetisk råd og politiet.

Kirkens arbeidsgiverorganisasjon: 23 08 14 00

Fagetisk råd: Kontakt Oslo bispedømmekontor, 23 30 11 60

Oslo politikammer: 22 66 90 50

Asker og Bærum politistasjon: 67 57 60 00

«Politiet der du er»: 02800

- **Oppfylle taushetsplikten**

For redegjøring av den forvaltningsmessige taushetsplikten og den yrkesmessige (kallsmessige) taushetsplikten, se veiledningsheftet s 41 ff.

Fatt også nødvendige tiltak for å hindre ryktespredning.

## Håndtering av mediene

I saker hvor en kirkelig ansatt mistenkes for seksuelle overgrep, vil arbeidsgiver ofte måtte forholde seg til mediene. Journalisters jobb er å få mest mulig opplysninger om saken for så å presentere stoffet for sine lesere. Det vil ofte være en divergens mellom journalisters ønske om informasjon og arbeidsgivers mulighet og ønske om å gi ut dette. Det er viktig at det, så snart det er mottatt melding om mistanke for seksuelle overgrep, også utarbeides en plan for hvordan man skal håndtere henvendelser fra mediene.

Generelt gjelder:

- En person bør ha ansvaret for å uttale seg. Alle henvendelser henvises til denne talspersonen.
- Talspersonen bør, om mulig, søke mediekynndig bistand.
- Talspersonen må ha evne til å opptre rolig og behersket også i situasjoner som oppleves påtrengende eller upassende.
- Taushetsbelagt informasjon må ikke gis til media, heller ikke detaljer eller personlige vurderinger.
- Om saken er politianmeldt, har politiet det primære informasjonsansvaret og media henvises dit.

Talspersonen gjøres kjent med Veiledningsheftet fra KKD, særlig kapittel 7, s. 46 ff, : Informasjon.

## KONTAKTINFORMASJON:

*Arbeidsgivers representant i Oslo  
bispedømme:*

Personalsjefen: 23 30 11 60

*Arbeidsgivers representant i*

*Kirkelig fellesråd i Oslo:*

Personalsjefen: 23 62 90 00

*Arbeidsgivers representant i Bærum  
kirkelige fellesråd:*

Kirkevergen: 67 50 05 00

*Arbeidsgivers representant i Asker  
kirkelige fellesråd:*

Personalsjefen: 66 75 40 90

*Arbeidsgivers representant i*

*Døvekirkens fellesråd:*

Kirkevergen: 23 33 43 53

*Kontaktperson i Oslo bispedømme  
bistår med hjelp til utsatt:*

Kontakt Kirkens ressurscenter mot  
vold og seksuelle overgrep,  
23 22 79 30 / 47 81 40 66

[www.kirkens-ressurscenter.no](http://www.kirkens-ressurscenter.no)

*Fagetisk Råd: Kontakt Oslo  
bispedømmekontor, 23 30 11 60*

*Kirkens ressurscenter mot vold og  
seksuelle overgrep:*

23 22 79 30 / 47 81 40 66

[www.kirkens-ressurscenter.no](http://www.kirkens-ressurscenter.no)

*Kirkens arbeidsgiverorganisasjon:*

23 08 14 00

## LOKALE HJELPEINSTANSER FOR UTSATT:

Kirkens ressurscenter for vold og  
seksuelle overgrep (se over)

23 22 79 30 / 47 81 40 66

[www.kirkens-ressurscenter.no](http://www.kirkens-ressurscenter.no)

## AKUTT

Legevakt Oslo: 22 93 22 93

Legevakt Asker og Bærum

Gjettum: 06780

Legevakt Bergen: 55 56 87 00

Legevakt Ålesund: 70 14 31 13

Legevakt Stavanger: 51 51 02 02

Legevakt Trondheim: 73 52 25 00

Legevakt Tromsø: 77 62 80 00

## POLITIET

Oslo Politikammer: 22 66 90 50

Asker og Bærum politistasjon:

67 57 60 00

Eller: «Politiet der du er»: 02800.

TS-tolk/språktolk/annen bistand  
kontaktes der det er behov.