



UTDANNINGS- OG  
FORSKNINGSDEPARTEMENTET  
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET

Veileder for utarbeidelse av plan for krisehåndtering

# Mistanke om ansattes seksuelle overgrep mot barn





UTDANNINGS- OG  
FORSKNINGSDEPARTEMENTET  
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET

Veileder for utarbeidelse av plan for krisehåndtering

# Mistanke om ansattes seksuelle overgrep mot barn



## Forord

Tittelen og innledningsavsnittet viser hva denne vei lederen handler om. Seksuelle overgrep mot barn foregår på forskjellige steder og i innenfor ulike relasjoner. Generelt sett varierer graden av tillits- eller autoritetsforhold mellom de som utfører og de som utsettes for overgrepene. Myndighetene kan i ulik grad hindre slike overgrep. I etater og virksomheter som offentlige myndigheter styrer, har vi et klart ansvar for å verne mindreårige og å stanse «overgriperkarrierer». I barnehager, skoler og barneverninstitusjoner har vi også muligheter til å kunne beskytte barn og unge. Dette gjelder uavhengig av om disse har offentlige eller private eiere.

For å ha nytte av følgende informasjon og råd, bør ledere og ansatte ha grunnleggende kunnskaper om temaet seksuelle overgrep mot barn. Det henvises derfor blant annet til den generelle veilederen for hjelpeapparatet om seksuelle overgrep mot barn fra Sosial- og helsedirektoratet, som vil bli utgitt sammen med Barne- og familiedepartementet.

Det finnes ikke nøyaktige beregninger over omfanget av (mistanker om) seksuelle overgrep begått av ansatte. Slik usikkerhet må imidlertid ikke hindre oss i å sette denne utfordringen klarere på dagsorden. Inntil vi kan si med stor sikkerhet at slike saker håndteres godt nok, er det behov for veiledningsmateriell om problemstillingen.

Etter initiativ fra departementene ledet fylkesmannen i Vest-Agder en tverrfaglig gruppe som utarbeidet utkast til veilederen. Personell fra både kommunalt, fylkeskommunalt og statlig nivå deltok i arbeidet. Tidligere utkast er blitt forelagt Justisdepartementet, Helsedepartementet, Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet. Merknader fra de nevnte departementene er innarbeidet i sluttproduktet. Vi takker de som har bidratt til å kvalitetssikre veilederen, samtidig som vi understreker at Barne- og familiedepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet er ansvarlige utgivere.

De aller fleste leserne kjenner slike saker bare gjennom omtale i media. I likhet med mange andre typer planer for krisehåndtering, kan vi håpe at færrest mulig får behov for å praktisere de skisserte rådene. Samtidig vil vi sterkt oppfordre barnehager, skoler og barneverninstitusjoner til å forberede seg på «det utenkelige». Veiledningsmateriell er nyttig som oppslagsverk i en krisesituasjon. Virkelig god krisehåndtering forutsetter også beredskap blant de berørte. Etater, institusjoner, virksomheter, kommuner og fylkeskommuner/regioner bør utvikle egne prosedyrer for å håndtere slike saker. Vi antar mange under utviklingen av slike prosedyrer kan ha nytte av å samarbeide både på tvers av kommunegrensene og innenfor kommuner eller fylker.

*Laila Dāvøy*  
*Barne- og familieminister*

(sign.)

*Kristin Clemet*  
*Utdannings- og forskningsminister*

(sign.)

# Innhold

<b>Innledning</b> .....	7	<b>Kap. 6 Foreldres representasjonsrett</b> .....	35
<b>Sammendrag</b> .....	8	6.1 Generelt .....	35
<b>Definisjoner og begrepsavklaringer</b> .....	10	6.2 Foreldres krav på opplysninger .....	35
		6.3 Foreldrenes samtykke som følge av forelderansvaret .....	36
<b>DEL I – VEILEDER</b> .....	11	<b>Kap. 7 Snakke med barn</b> .....	37
Veileder for krisehåndtering .....	12	7.1 Generelt .....	37
		7.2 Ulike former for samtale .....	37
<b>DEL II – VEDLEGG</b> .....	19	7.3 Avhør eller observasjon av barn foretatt under politietterforskning .....	37
Aktuelle temaer knyttet til mistanke eller anklage .	20	<b>Kap. 8 Familiebarnehager</b> .....	38
<b>Kap. 1 Samarbeid og forebygging</b> .....	20	8.1 Generelt .....	38
1.1 Plan for håndtering av mistanke .....	20	8.2 Stenging av virksomheten .....	38
1.2 Behov for samarbeid .....	20	8.3 Arbeidsrettslige skritt .....	38
1.3 Forebygging .....	20	<b>Kap. 9 Fosterhjem, beredskapshjem, besøkshjem og avlastningshjem</b> .....	39
<b>Kap. 2 Seksuelle overgrep</b> .....	22	9.1 Generelt .....	39
2.1 Begrepet seksuelle overgrep .....	22	9.2 Samarbeid med barneverntjenesten .....	39
2.2 Straffelovens bestemmelser .....	22	9.3 Oppsigelse av kontrakt og eventuelle arbeidsrettslige skritt .....	39
<b>Kap. 3 Etterforskning av straffbare forhold</b>		<b>Kap. 10 Oppbevaring og arkivering av dokumenter</b> .....	40
3.1 Generelt .....	24	10.1 Generelt .....	40
3.2 Anmeldelse eller opplysninger til politiet . . .	24	10.2 Vurderinger knyttet til oppbevaring av opplysninger i overgrepssaker .....	40
3.3 Politietterforskning .....	25	10.3 Saker som resulterer i reaksjon mot den ansatte .....	40
<b>Kap. 4 Arbeidsrettslige forhold</b> .....	26	10.4 Saker som ikke resulterer i reaksjon mot den ansatte .....	41
4.1 Generelt .....	26	10.5 Retting, supplering og sletting etter personopplysningsloven § 27 .....	41
4.2 Virkemidler når overgrep eller annen uakseptabel oppførsel oppdages .....	26	<b>Kap. 11 Oppsummering og etterarbeid</b> ..	42
4.3 Saksbehandling .....	27	11.1 Generelt .....	42
4.4 Forholdet mellom den strafferettslige og den arbeidsrettslige siden av saken .....	27	11.2 Behov for oppsummering og etterarbeid . . .	42
4.5 Opphevelse av suspensjon .....	28	<b>Oversikt over aktuelle lover</b> .....	43
4.6 Tillitsvalgtes rolle .....	28	<b>Oversikt over aktuelle rundskriv, publikasjoner og litteratur</b> .....	44
<b>Kap. 5 Informasjon og taushetsplikt</b> .....	29		
5.1 Generelt .....	29		
5.2 Hvem kan gi informasjon? .....	29		
5.3 Politiets informasjonsrett- og plikt .....	30		
5.4 Hvem eier skal eller kan informere og hvilken informasjon som kan gis? .....	30		
5.5 Vitneplikt og fritak fra taushetsplikten .....	34		

# Innledning

## Generelt

Denne veilederen med vedlegg tar i første rekke opp temaer som er relevante ved mistanke om at en ansatt har begått seksuelle overgrep mot barn. Slike saker er kompliserte og reiser mange vanskelige spørsmål. Det har vært etterlyst statlige retningslinjer på dette området. Andre veiledere og rundskriv fra departementene er i stor grad rettet mot situasjoner der det er mistanke om seksuelle overgrep i barnets hjem eller nærmiljø.

Seksuelle overgrep mot barn er et fagfelt i stadig utvikling. Denne veilederen er basert på den kunnskap man har i dag om slike saker.

Barn kan også bli utsatt for fysiske og psykiske overgrep. Selv om denne veilederen omhandler mistanke om seksuelle overgrep, kan den benyttes så langt den passer også ved andre former for overgrep.

## Målgruppe

Målgruppen for veilederen er i utgangspunktet offentlige og private barneverninstitusjoner, barnehager, skoler og skolefritidsordninger. Det er imidlertid lagt vekt på at veilederen også kan benyttes i andre virksomheter, institusjoner og tiltak for barn og unge. Problemstillingene vil i stor grad være de samme.

Offentlige myndigheter har ansvar for å etablere og drive en rekke virksomheter og tiltak for barn og unge. Det gjelder både barneverninstitusjoner, barnehager, skoler, skolefritidsordninger, kultur- og fritidstilbud, avlastningstiltak, helseinstitusjoner og statlige mottak eller kommunale bofellesskap for enslige mindreårige asylsøkere. Også i privateide barnehager, skoler og barneverninstitusjoner, har det offentlige et ansvar gjennom driftsavtaler, kjøp av plasser og/eller som godkjennings- og tilsynsmyndighet.

Familiebarnehager, fosterhjem og andre private besøks- og avlastningshjem er virksomheter som drives i private hjem. Problemstillingene er derfor noe annerledes her enn i ordinære barnehager og institusjoner. Disse blir omtalt særskilt i vedlegget til veilederen kap. 8 og 9. Veilederen vil også, så langt den passer, kunne brukes i forhold til personer som er gitt i oppdrag å være støttekontakt, tilsynsfører eller lignende.

Veilederen vil i tillegg kunne være til nytte for idrettslag og andre frivillige lag og foreninger for barn og unge.

## Formål

Formålet med veilederen er å bidra til at eier av ulike virksomheter for barn og unge utarbeider en plan for krisehåndtering. En slik plan skal medvirke til en for-

svarlig behandling fra eiers side slik at det unngås handlingslammelse eller overreaksjon. Veilederen tar ikke mål av seg til å gi svar på alle de vanskelige spørsmålene som kan oppstå.

Eier har et ansvar overfor barn og unge som er berørt, slik at nye overgrep forhindres og slik at det gis tilbud om støtte- og behandlingstiltak. Handlingsplikten er viktig for tilliten til den virksomheten som drives. Eier er også arbeidsgiver og har et ansvar overfor den ansatte som mistanken retter seg mot. Vedkommende skal gis en korrekt og forsvarlig behandling.

Det kan oppstå konflikt mellom eiers ansvar overfor barn og unge og eiers arbeidsgiveransvar overfor ansatte. Barn og unge vil være den svakeste part og hensynet til disse må veie tyngst i de vurderinger og avgjørelser som tas.

## Avgrensning

Veilederen avgrenses mot:

- Mistanke om overgrep fra andre barn eller ungdommer.
- Mistanke om overgrep fra personer i barnets familie eller tilknyttet barnets eget hjem.
- Mistanke om overgrep fra fremmede.

I de to første tilfellene vises til meldeplikten offentlige myndigheter og bestemte yrkesutøvere har til kommunens barneverntjeneste, jf. barnevernloven § 6-4 annet og tredje ledd.

Veilederen berører i liten grad følgende temaer:

- Grensen mellom barns normale seksuelle utforskning og lek og bekymringsfull seksualisert atferd.
- Skadevirkninger barn kan få etter å ha vært utsatt for seksuelle overgrep.
- Oppfølging og eventuell behandling av barn som har vært utsatt for seksuelle overgrep.

Det vises til andre relevante rundskriv, veiledere og litteratur og spesielt til den nye generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn og unge (se litteraturliste). Den generelle veilederen inneholder en rekke aktuelle tema knyttet til seksuelle overgrep mot barn, mens denne veilederen begrenser seg til temaer som er relevante når en ansatt mistenkes for overgrep mot barn.

Bakerst i vedlegget til denne veilederen er det angitt relevante rundskriv, andre veiledere og litteratur. Denne listen er ikke uttømmende. Nasjonalt ressurscenter for seksuelt misbrukte barn (NRSB) har et bibliotek med aktuell litteratur knyttet til seksuelle overgrep mot barn. Det vises til NRSB's hjemmesider når det gjelder nærmere informasjon om biblioteket (<http://www.nrsb.oslo.no>).

# Sammendrag

## Del I – Veileder

Saker der en ansatt er mistenkt for seksuelle overgrep er kompliserte og virksomhetens eier vil stå overfor vanskelige spørsmål og avveininger. Det er motstridende interesser mellom barn som kan ha vært utsatt for overgrep og den ansatte som mistenkes for overgrep. Eier har et ansvar både overfor barna og for den ansatte som er mistenkt. Barns interesser bør veie tyngst i de avgjørelser som må tas.

Mistanke om seksuelle overgrep krever handling. Det er derfor viktig at det på forhånd er utarbeidet en plan for hvordan en slik krisesituasjon skal håndteres. Denne veilederen er ment som et hjelpemiddel for eier til å utarbeide en slik plan.

Som veileder for eier, inneholder del I et eksempel på en plan for håndtering av mistanke om seksuelle overgrep. Denne planen er inndelt i 6 hovedpunkter. Den er ikke ment å være uttømmende i forhold til alle de spørsmål og problemstillinger som kan oppstå. Det må imidlertid være klart hvem i egen organisasjon som skal varsles, hvem som skal ta avgjørelser og ha det overordnede ansvaret, hvem som har et særlig ansvar overfor de som er direkte berørt og hvem som er den informasjonsansvarlige.

## Del II – Vedlegg

Som bakgrunnsmateriale for veilederen i del I, inneholder del II et vedlegg som er inndelt i 11 kapitler med aktuelle temaer knyttet til mistanke eller anklage om seksuelle overgrep rettet mot en ansatt.

### 1. Samarbeid og forebygging

I dette kapitlet omtales eiers behov for bistand fra andre etater og profesjoner som har kunnskap om overgrepssaker. Det er viktig å utarbeide lokale planer for å håndtere seksuelle overgrep. Skal lokale planer fungere i en krisesituasjon, må det finnes et lokalt eller regionalt tverretattlig samarbeid som fungerer. Der konsultasjonsteam ikke finnes, oppfordres det til at slikt samarbeid etableres. Det er en forutsetning at det er kjent hvem som kan kontaktes på kommunalt eller regionalt nivå for å få nødvendig råd, veiledning og bistand.

Det primære er å forebygge at overgrep finner sted. Forebygging bør skje gjennom kunnskapsbygging, holdningsskapende arbeid og interne rutiner.

### 2. Seksuelle overgrep

I kapittel 2 omtales de mest aktuelle bestemmelsene i straffelovens kapittel 19 om seksualforbrytelser. Straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep beskriver ulike handlinger av forskjellig alvorlighetsgrad. Alvorlighetsgraden er fastsatt hovedsakelig på bakgrunn av overgrepets art, barnets alder og forholdet mellom overgriperen og barnet.

### 3. Etterforskning av straffbare forhold

Kapittel 3 omhandler ulike problemstillinger som eier må ta stilling til når det gjelder den strafferettslige siden av saken. Eier bør foreta en selvstendig vurdering av om forholdet skal anmeldes til politiet og ikke overlates dette til barn og foreldre alene. Eier bør, som hovedregel, anmelde eller gi opplysninger om seksuelle overgrep mot barn til politiet.

For å få hjelp til å vurdere situasjonen og få råd og veiledning om hvordan den konkrete saken skal oppfattes og håndteres, bør eier drøfte saken anonymt med et konsultasjonsteam eller andre ressurspersoner. Eier kan også henvende seg til politiet for å få generell informasjon og veiledning.

Det er politiets oppgave å etterforske mulige straffbare forhold. Dette er ikke eiers oppgave og eier skal ikke konfrontere den ansatte med mistanken.

Når barn eller voksne gir opplysninger eller betror seg om seksuelle overgrep, er det viktig ikke å love eller garantere anonymitet.

### 4. Arbeidsrettslige forhold

Eier har arbeidsgiveransvaret for den ansatte som mistenkes for seksuelle overgrep. Kapittel 4 omhandler den arbeidsrettslige siden av saken.

Eier har et selvstendig ansvar for å vurdere de arbeidsrettslige sidene av saken uavhengig av utfallet av politiets etterforskning eller utfallet av en eventuell straffesak.

Arbeidsretten bygger på prinsippet om at arbeidstaker har rett til å uttale seg før det blir truffet en avgjørelse. Arbeidsgiver har en plikt til å følge de saksbehandlingsregler som gjelder i lov- og avtaleverket.

Dersom eier anmelder forholdet eller politiet har besluttet at saken skal etterforskes, er det viktig at det er politiet som først konfronterer den ansatte med mistanken. Iverksetting av arbeidsrettslige sanksjoner bør derfor vente inntil politiet har avhørt den ansatte.

Hensynet til barna kan tilsi at den ansatte fjernes fra stillingen umiddelbart etter at politiet har konfrontert arbeidstakeren med mistanken. Det kan da være nødvendig for arbeidsgiver å fravike hovedregelen om retten til å uttale seg før vedtak treffes.

### 5. Informasjon og taushetsplikt

Overgrep mot barn fra en ansatt medfører en krisesituasjon som stiller spesielle krav til informasjon og kommunikasjon. I kapittel 5 omtales behovet for god informasjon og kommunikasjon og hvilke begrensninger og muligheter bestemmelsene om taushetsplikt setter for å kunne gi informasjon. Hensynet til politietterforskningen kan også medføre et behov for politiet til å begrense eller styre informasjonen slik at de opplysningene som gis ikke ødelegger for etterforskningen.

Taushetsplikten innebærer en plikt til å hindre at andre får kjennskap til opplysninger om noens personlige forhold. I en overgrepssak vil den som kan ha vært utsatt for overgrep og den som mistenkes for å ha begått overgrep, ha krav på taushet. For å kunne gi opplysninger kreves det at loven gir unntak fra taushetsplikten.

I håndteringen av krisesituasjonen, er det særlig viktig at de personene som er direkte berørt får sitt behov for informasjon og kommunikasjon dekket. Det må sikres at ikke mediene blir primærkilden for informasjon om saken til de som er direkte berørt. Dette forutsetter god informasjon og kommunikasjon mellom de personer og etater som har oppgaver knyttet til overgrepssaken.

Det må være avklart på forhånd hvem i egen organisasjon som skal varsles og hvem som treffer beslutninger. Det må være kjent hvilke personer og etater som har et særlig ansvar for å informere og følge opp de som er direkte berørt og hvem som skal svare på spørsmål fra mediene eller andre. Det er viktig å være forberedt på pågang fra mediene. De ansatte må være kjent med ansvarsforholdene og instruksene i planen.

#### *6. Foreldres representasjonsrett*

Kapittel 6 omhandler virksomhetens forhold til foreldrene. Foreldre med foreldreansvar har krav på informasjon for å kunne ivareta sin omsorgsplikt og ta avgjørelser på vegne av barnet. Også der barneverntjenesten har overtatt omsorgen for barnet, har foreldre med foreldreansvar som hovedregel krav på informasjon. Foreldres krav på informasjon avhenger imidlertid av barnets alder og modenhet og om barnet har selvbestemmelsesrett på området.

#### *7. Snakke med barn*

I kapittel 7 omtales samtaler med barn som kan ha vært utsatt for seksuelle overgrep. Det er viktig å være åpen for å ta imot det barnet måtte ønske å fortelle om seksuelle overgrep. Det må ikke gis løfter om at betroelser ikke skal bringes videre. Det må ikke stilles ledende spørsmål og barnet bør i størst mulig grad fortelle fritt. Etter en samtale bør foranledningen til samtalen samt spørsmål og svar skrives ned så nøyaktig som mulig.

#### *8. Familiebarnehager*

Familiebarnehager drives som regel i eget hjem. Mistanke om seksuelle overgrep må derfor håndteres på en noe annen måte enn i andre barnehager og dette omtales i kapittel 8. Ved mistanke om seksuelle overgrep, har i første rekke kommunen v/barnehage-etaten et særlig ansvar for å gripe inn.

Dersom det er et familiemedlem i familiebarnehagen som er mistenkt for overgrep, må kommunen, i tillegg til å vurdere og gi opplysninger til politiet, ta stilling til tidsbegrenset eller varig stenging av virksomheten.

#### *9. Fosterhjem, beredskapshjem, private avlastnings- og besøkshjem*

Kapittel 9 omtaler ulike typer fosterhjem, beredskapshjem, private avlastnings- og besøkshjem. Dette er tiltak som drives i private hjem, og det innebærer at mistanke om seksuelle overgrep må håndteres på en noe annen måte enn for eksempel i barneverninstitusjoner. Felles for alle disse tiltakene er at det inngås kontrakt mellom hjemmet og oppdragsgiver.

I tillegg til å vurdere politianmeldelse og flytting av barnet, kan det være aktuelt for oppdragsgiveren å si opp kontrakten med hjemmet.

#### *10. Oppbevaring og arkivering av dokumenter*

Kapittel 10 omhandler arkivlova og personopplysningsloven som stiller krav til arkivering av saksdokumenter og behandling av sensitive personopplysninger. Forvaltningsloven stiller også krav om at taushetsbelagte opplysninger skal oppbevares på en betryggende måte.

#### *11. Oppsummering og etterarbeid*

Kapittel 11 omtaler hva som bør gjøres når saken er sluttført. Det bør settes av tid til gjennomgang og oppsummering av saksforløpet.



## Definisjoner og begrepsavklaringer

For å lette forståelsen av veilederen og vedlegget til veilederen, er det nedenfor gitt noen definisjoner og forklaringer på forskjellige begreper som benyttes.

Myndighetsalderen i Norge er 18 år. Alle personer under 18 år defineres som barn etter norsk lovgivning. Både barn og unge blir derfor i denne veilederen omtalt som «barn».

«Seksuelle overgrep» benyttes i denne veilederen som en samlebetegnelse for de ulike typene overgrep som er definert i straffelovens kap. 19 om seksualforbrytelser.

«Påtalemyndighet» er den offentlige myndighet som bl.a. har som oppgave å lede etterforskningen av straffbare handlinger, avgjøre om det skal reises tiltale eller ikke og være aktor under hovedforhandlingen i retten.

«Fornærmede» er et begrep som brukes i straffetretten og betegner den personen som har vært utsatt for en straffbar handling.

«Gjerningsmann» er et begrep som brukes i straffetretten og betegner den personen som har begått en straffbar handling.

Med «uakseptabel oppførsel» menes i denne veilederen handlinger som ikke rammes av straffelovens bestemmelser, men som kan føre til arbeidsrettslige sanksjoner.

Med «virksomhet» menes i denne veilederen for eksempel barnehage, familiebarnehage, grunn- og videregående skole, skolefritidsordning, barneverninstitusjoner, fosterhjem og andre private avlastnings- og besøkshjem. Det kan være både private og offentlige virksomheter. Private virksomheter kan i større eller mindre grad være finansiert med offentlige midler i form av tilskudd, driftsavtaler eller kjøp av plasser.

Med «eier» menes den som eier og driver virksomheten, enten denne er offentlig eller privat.

For kommuner eller fylkeskommuner, vil det være kommunestyret eller fylkestinget som formelt sett står som eier. Private virksomheter kan være ulikt organisert, og eier kan være en stiftelse, et aksjeselskap eller en eller flere privatpersoner.

Med «representant for eier» menes for eksempel leder av en kommunal etat eller avdeling. I private virksomheter kan det være styreformannen der virksomheten er organisert som et aksjeselskap eller en stiftelse.

Med «daglig leder» menes rektor, styrer eller daglig leder som er eiers stedlige representant. I mindre virksomheter som familiebarnehager, kan «daglig leder» være den samme som «eier».

Hvem som er den enkeltes «nærmeste overordnede» vil avhenge av virksomhetens organisering. Nærmeste overordnede vil kunne være en annen enn daglig leder, for eksempel i en fleravdelings barnehage hvor avdelingslederen er assistentens nærmeste overordnede.

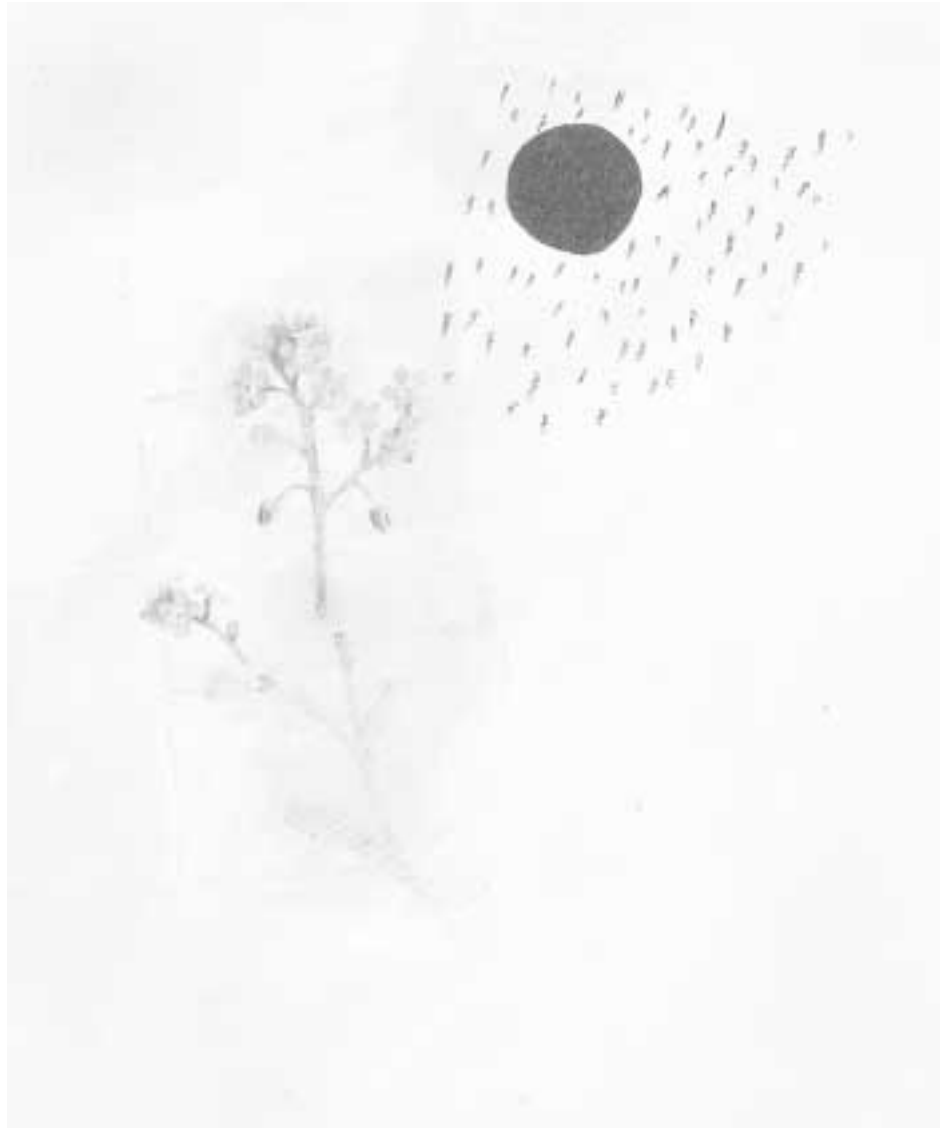
Med «konsultasjonsteam» menes regionale (her: del av fylke, fylke eller eventuelt et større område) og kommunale veiledningsteam/ressursteam som er tverrfaglig og tverretattlig sammensatt. Hva teamene kalles og hvordan de er sammensatt kan variere ut fra lokale og regionale forhold. Det varierer også i hvilken grad det er etablert slike team. Der det er etablert kommunale team eller samarbeidsgrupper, kan disse for eksempel være sammensatt av representanter fra barneverntjenesten, pedagogisk-psykologisk tjeneste og helsetjenesten. Regionale team kan være sammensatt av representanter med barnevernfaglig ekspertise og representanter fra barne- og ungdomspsykiatrien og fra barneavdeling ved sykehusene. Barne- og ungdomspsykiatrien og sykehusene er fra 2002 organisert under de statlige foretak. Hvor koordinator for de regionale teamene er plassert varierer fra sted til sted. Der det er etablert slike team bistår disse teamene hjelpeapparatet i de enkelte kommuner i saker med overgrepssproblematikk. Sakene drøftes som regel anonymt. Politiet kan delta i samarbeidet på generelt plan, men deltar ikke i konsultasjonsteam når konkrete saker drøftes.

Når en sak drøftes «anonymt», betyr det at saken drøftes på en slik måte at taushetsplikten overholdes. Det vil si at den mistanken retter seg mot og det barnet som kan ha vært utsatt for overgrep, ikke kan identifiseres.

Med «ressurspersoner» menes personer som har spesiell kunnskap om overgrepssproblematikk. Det kan bl.a. være ansatte i barneverntjenesten, sosialtjenesten, kommunehelsetjenesten, spesialisttjenesten (som for eksempel barnelege, psykiater, psykolog) og ansatte i politi og påtalemyndighet.

# Del 1

## Veiledet



## Veileder for krisehåndtering

Mistanke om seksuelle overgrep krever handling. Det er derfor viktig på forhånd å ha utarbeidet en plan for hvordan mistanke om seksuelle overgrep skal håndteres. Nedenfor finnes en veileder som hjelpemiddel for eier til å lage en slik plan. Den er ikke uttømmende i forhold til alle de spørsmål og problemstillinger som kan oppstå. Eier må kjenne hvilke lover som regulerer virksomheten og planen bør tilpasses virksomhetens internkontrollsystem.

Kommuner, fylkeskommuner og de forskjellige virksomhetene er ulikt organisert. Planen må tilpasses den aktuelle organisasjonsstrukturen. Det må avklares hvem i egen organisasjon som skal varsles og hvem som skal treffe beslutninger og ha det overordnede ansvaret. Det må være klart hvem som skal gi informasjon og følge opp barn og foreldre, den ansatte som er mistenkt og den som har varslet om mistanken. Det må også være klart hvem som skal håndtere eventuelle spørsmål fra media eller andre. Tilsvarende gjelder for private virksomheter. For private virksomheter kan offentlige myndigheter ha et ansvar som følge av driftsavtaler, kjøp av plasser eller som godkjennings- eller tilsynsmyndighet. I tillegg vil det offentlige hjelpeapparat ha et ansvar for å bistå. Det bør etableres konsultasjonsteam, og det må være kjent hvem som kan kontaktes for å få nødvendig råd og veiledning.

Ingen overgrepssaker er helt like. Når en plan skal brukes i praksis, må den tilpasses den enkelte saks omfang og karakter. Disse sakene er alltid en stor belastning for de som er involvert, både barn og foreldre, den ansatte som er mistenkt og dennes familie, andre ansatte og de som skal håndtere saken. Noen saker vil være «enklere» å håndtere fordi det ikke er tvil om at overgrep har funnet sted, for eksempel når en ansatt erkjenner overgrep eller hvor en ansatt blir oppdaget i en overgrepssituasjon. Andre saker er mer kompliserte fordi mistanken ikke gir sikre holdpunkter for at overgrep har skjedd eller hvor mange barn som er berørt.

Opplysninger om seksuelle overgrep i en konkret sak er taushetsbelagte. Opplysninger kan bare gis når det i loven er gitt unntak fra taushetsplikten. Selv om

informasjon kan gis, skal opplysningene ikke spres mer enn det som er strengt nødvendig. Dersom politiet er inne i saken, skal informasjon alltid gis i samråd med dem. Dette er nærmere omtalt i del II kap. 5.

Mistanken må være reell før man velger å handle. Faren ved å handle ut fra vage mistanker er at de kan være feil. Dette kan føre til store skader og kriser både for aktuelle barn og den som er mistenkt. Når det er aktuelt å foreta nærmere undersøkelser ut fra vage mistanker, er det viktig å begrense de innvidde til færrest mulig personer.

For virksomheter i private hjem som for eksempel familiebarnehager og fosterhjem, kan veilederen brukes så langt den passer. Det vises for øvrig til del II, kapittel 8 og 9 som omtaler disse spesielt.

Veilederen for krisehåndtering inneholder 6 hovedpunkter:

1. Mottak av mistanken eller anklagen
2. Vurdering og oppfølging av mistanken eller anklagen
3. Mistanken eller anklagen krever videre håndtering i form av politietterforskning og/eller arbeidsrettslige skritt
4. Uakseptabel oppførsel som krever reaksjoner
5. Mistanken eller anklagen mangler grunnlag og saken kan legges bort
6. Avslutning og etterarbeid

### **Standard**

*Barn har rett til vern mot alle former for seksuell utnytting og seksuelt misbruk, jf. FN's konvensjon om barns rettigheter artikkel 19 og artikkel 34.*

### **Ansvar og myndighet**

*Eier og daglig leder av virksomheten har ansvar for at barn ikke utsettes for overgrep i virksomheten og at plan for håndtering av mistanke eller anklage om seksuelle overgrep blir fulgt. Aktuelle offentlige etater og ressurspersoner har plikt til å bistå i overgrepssaker.*

## Plan for håndtering av mistanke eller anklage om seksuelle overgrep mot barn

<i>Beskrivelse av situasjon og handling</i>	<i>Ansvarlig</i>
<p><b>1. Mottak av mistanken eller anklagen</b></p> <p>a) Når mistanken eller anklagen kommer fra barnet selv eller et annet barn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytt til hva barnet har å fortelle. Unngå å stille ledende spørsmål. Prøv å få opplyst om barnet har snakket med andre om dette tidligere og eventuelt med hvem. Noter ned opplysningene som kommer fra barnet, egne spørsmål og foranledningen til samtalen (se del II, kap. 7).</li> <li>• Dersom barnet kommer med en betroelse som ikke skal bringes videre, er det viktig ikke å love hemmeligholdelse. Forklar at opplysningene kan være så alvorlige at andre voksne personer må få vite om dette (se del II kap. 3, pkt. 3.2 og kap. 7).</li> <li>• Dersom det er barnet selv som kommer med opplysningene, bør det avhengig av barnets alder og modenhet, orienteres om at opplysningene vil bli gitt til nærmeste overordnede, og at det kan være aktuelt å orientere foreldre og eventuelt barneverntjenesten dersom barnet er under tiltak av barneverntjenesten (se del II, kap. 3, 5, 6 og 7).</li> <li>• Orienter umiddelbart nærmeste overordnede.</li> <li>• Den som har mottatt betroelsen og dennes nærmeste overordnede orienterer daglig leder om opplysningene som er gitt av barnet.</li> <li>• Barnet som har gitt opplysningene vil trenge særlig oppfølging og informasjon om hva som skjer (se del II, kap. 5 og 6).</li> </ul> <p>b) Når mistanken eller anklagen kommer fra en ansatt eller en annen voksen, for eksempel foreldre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom en ansatt i virksomheten har mistanke eller opplysninger om seksuelle overgrep, skal vedkommende umiddelbart kontakte nærmeste overordnede. Sammen orienterer de daglig leder av virksomheten.</li> <li>• Dersom en annen offentlig ansatt har mistanke eller opplysninger om seksuelle overgrep, skal vedkommende umiddelbart kontakte daglig leder av virksomheten.</li> <li>• Dersom mistanken gjelder daglig leder, må den nærmeste overordnede til daglig leder orienteres umiddelbart.</li> <li>• Noter ned opplysningene som blir gitt fra ansatte eller fra foreldre eller andre i foreldres sted. Få opplyst om mistanken har vært tatt opp med andre og be om at mistanken ikke tas opp med andre før melder blir kontaktet igjen.</li> <li>• Opplys om at det ikke kan garanteres anonymitet, og at det vil bli vurdert hva som videre bør skje, men at melder vil få informasjon (se del II, kap. 3, 4 og 5).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den som mottar anklagen/betroelsen</li> <li>• Den som mottar betroelsen</li> <li>• Den som mottar anklagen/betroelsen</li> <li>• Den som har mottatt anklagen/betroelsen</li> <li>• Den som har mottatt betroelsen og dennes nærmeste overordnede</li> <li>• Aktuelle personer barnet har tillit til</li> <li>• Den ansatte og dennes nærmeste overordnede</li> <li>• Den ansatte</li> <li>• Den som sitter med opplysningene eller mistanken</li> <li>• Daglig leder eller den som mottar opplysningene</li> <li>• Daglig leder eller den som mottar opplysningene</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orienter om at opplysningene vil bli gitt til nærmeste overordnede/eier og at det kan bli aktuelt med ny samtale før videre skritt tas (se del II, kap. 3 og 4).</li> </ul> <p>c) Når opplysninger kommer fra politiet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom politiet gir opplysninger om at en ansatt har begått eller er siktet for å ha begått seksuelle overgrep, må det tas stilling til arbeidsrettslige sanksjoner (se del II, 4).</li> <li>• Be politiet om dokumentasjon til bruk i personalsaken.</li> </ul> <p>d) Når en ansatt selv erkjenner overgrep</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytt til vedkommendes forklaring. Lag et notat over det som fremkommer i samtalen som den ansatte får kopi av. Det kan være en fordel om også en tredjeperson er tilstede under samtalen.</li> <li>• Forklar overfor den ansatte at forholdet vil 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 (se del II, kap. 3 og 4).</li> <li>• Opplys om at nærmeste overordnede/eier vil bli orientert, og at det vil bli innkalt til møte så raskt som mulig hvor den ansatte kan ta med tillitsvalgt og/eller annen fullmektig, for eksempel advokat.</li> <li>• Den ansatte må tas ut av tjenesten umiddelbart (se del II, kap. 4).</li> <li>• Avklar om den ansatte har behov for andre støttetiltak i den videre prosessen, for eksempel at det tas kontakt med bedriftshelsetjenesten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder eller den som mottar opplysningene</li> <li>• Representant for eier</li> <li>• Representant for eier</li> <li>• Daglig leder</li> <li>• Daglig leder</li> <li>• Daglig leder</li> <li>• Representant for eier som har myndighet til å ta arbeidsrettslige avgjørelser</li> <li>• Daglig leder</li> </ul>
<p><b>2. Vurdering og oppfølging av mistanken eller anklagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder må handle umiddelbart. Orienter nærmeste overordnede om opplysningene som er gitt.</li> <li>• Daglig leder eller eier skal ikke etterforske saken selv. Søk råd. Drøfte saken anonymt med konsultasjonsteam eller andre resurspersoner. Politiet kan kontaktes for generelle råd og veiledning (se del II, kap. 3). Avgjør i samråd med eier om mistanken krever videre oppfølging og av hvem (politisk og/eller personalsak). Søk advokatbistand. Det kan tenkes følgende alternativer: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mistanken eller anklagen krever videre håndtering i form av politietterforskning og/eller arbeidsrettslige skritt (se nedenfor pkt. 3).</li> <li>- Den ansatte kan ha utvist uakseptabel oppførsel som krever reaksjon fra arbeidsgiver (se nedenfor pkt. 4).</li> <li>- Mistanken eller anklagen mangler grunnlag og saken kan legges bort uten anmeldelse eller arbeidsrettslige sanksjoner (se nedenfor pkt. 5).</li> </ul> </li> <li>• Lag en skriftlig plan for den videre prosessen (hvem gjør hva når). Klarlegg hvordan barnet, den mistenkte og melder av mistanken skal informeres og ivaretas i den akutte fasen og i tiden fremover og av hvem (se del II, kap. 5).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørg for å ha en beredskap for å svare på spørsmål fra andre eller fra media. Dersom saken er under etterforskning, må dette koordineres med politiet (se del II, kap. 5).</li> <li>• Sørg for å skrive ned all informasjon. Dette kan bl.a. omfatte: <ul style="list-style-type: none"> <li>- notater om hendelser med angivelse av tid, sted, navn på de som er involvert,</li> <li>- referater fra alle møter/samtaler.</li> </ul> Dette er dokumenter som kan brukes ved politianmeldelse og arbeidsrettslige sanksjoner (se del II, kap. 3 og 4)</li> <li>• Sørg for at tilsynsmyndigheten holdes orientert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder</li> <li>• Daglig leder</li> </ul>
<p><b>3. Mistanken eller anklagen krever videre håndtering i form av politietterforskning og/eller arbeidsrettslige skritt</b></p> <p>a) Nærmere vurdering av anmeldelse og arbeidsrettslige skritt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta stilling til anmeldelse eller underretning til politiet og om den mistenkte skal fjernes fra stillingen. Før det tas stilling til dette kan det være behov for en ny samtale med barnet eller annen melder av mistanken (se del II, kap. 3, 4 og 7).</li> <li>• Saken bør drøftes anonymt med konsultasjonsteam eller andre ressurspersoner. Politiet kan kontaktes for generelle råd og veiledning. Bruk advokatbistand for å sikre korrekt saksbehandling. Dersom saken anmeldes eller politiet på eget initiativ vil etterforske saken, må det avklares med politiet og andre aktuelle etater hvordan den videre saksgang skal legges opp og hvordan de ulike tiltakene skal koordineres. All informasjon må gis i samråd med politiet.</li> </ul> <p>b) Informasjon til barn og foreldre som er direkte berørt og til den mistenkte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom mistanken eller opplysningene omfatter overgrep mot konkrete barn, må det vurderes i samråd med konsultasjonsteam, eventuelt andre ressurspersoner og politi om det/de aktuelle barnet(a) og deres foreldre skal opplyses om mistanken før andre skritt som anmeldelse, arbeidsrettslige skritt m.v. blir foretatt. Dersom barnet er under tiltak av barneverntjenesten, skal barneverntjenesten underrettes umiddelbart. Informasjon til barn og/eller foreldre krever nøye forberedelse sammen med ressurspersoner. På forhånd bør det foreligge en klar plan for videre oppfølging dersom kontakten med barnet(a) og foreldrene ikke avkrefter mistanken. Det vil da kreves rask handling. Orienter om hva som videre vil skje (se del II, kap. 3 pkt. 3.2, kap 5 og 6).</li> <li>• Dersom mistanken ved ny samtale med melder og/eller den/de fornærmede i saken viser seg å være åpenbart grunnløs, legges saken bort. Orienter de som er direkte berørt og informert i saken. (Se nedenfor under pkt. 5.)</li> <li>• Dersom mistanken ikke er svekket, er det aktuelt å anmelde eller gi opplysninger om forholdet til politiet og foreta nødvendige arbeidsrettslige skritt (se del II, kap. 3 og 4). Avtal med politiet hvem som først skal konfrontere eller ha samtale med den mistenkte. Koordiner de aktuelle skrittene fra politiets og arbeidsgivers side (se del II, kap 4 pkt. 4.4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og aktuelle ressurspersoner</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier som har myndighet til å anmelde og til å ta arbeidsrettslige avgjørelser</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom det er aktuelt å suspendere eller avskjedige den ansatte, skal spørsmålet så langt det er mulig, drøftes med den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg representere av tillitsvalgt og/eller annen fullmektig. Dersom saken er under politietterforskning bør tidspunktet for når dette skal skje avklares med politiet (se del II, kap. 4).</li> <li>• Det/de aktuelle barnet(a) og deres foreldre, eventuelt barneverntjenesten, holdes løpende orientert om hva som skjer. Informasjon gis i samråd med politiet (se del II, kap 5 og 6).</li> <li>• Avklar hvem som skal ha et særlig ansvar for å holde den mistenkte orientert om saksgangen i personalsaken og eventuelt annen generell informasjon vedrørende virksomheten dersom den ansatte er suspendert. Dersom den ansatte er under politietterforskning, gis informasjonen i samråd med politiet.</li> </ul> <p>c) Informasjon til andre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avklar hvem av de andre ansatte i virksomheten som uten hinder av taushetsplikten, bør få informasjon om at barn kan ha vært utsatt for overgrep. Vurder på forhånd om det er behov for veiledning av de ansatte. Søk råd hos konsultasjonsteam eller andre ressurspersoner om hvordan orienteringen bør gis. Konferer med politiet hvilken informasjon som kan gis av hensyn til etterforskningen. Gjennomfør orienteringen, eventuelt sammen med aktuelle ressurspersoner (se del II kap. 5).</li> <li>• Vurder i hvilken grad andre skal orienteres dersom reglene om taushetsplikt gir adgang til det. Er forholdet under etterforskning, skal informasjon gis i samråd med politiet. Informasjon kan være hensiktsmessig for å hindre spekulasjoner og ryktespredning. Det skal ikke gis flere opplysninger enn nødvendig. Den mistenkte og den/de fornærmede skal ikke identifiseres. Søk råd hos konsultasjonsteam eller andre ressurspersoner på forhånd. Trekk inn ressurspersoner som kan gi nødvendig råd og veiledning dersom det er aktuelt å gi opplysninger til andre barn og/eller deres foreldre som er i virksomheten hvor den mistenkte er/har vært ansatt (se del II, kap. 5 og 6).</li> </ul> <p>d) Oppfølging ved henleggelse eller frifinnelse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom straffesaken henlegges eller dersom vedkommende blir frifunnet i straffesaken, må det fortsatt vurderes om det er grunnlag for suspensjon, avskjed, oppsigelse eller omplassering av den ansatte (se del II, kap. 4).</li> <li>• Dersom eier ikke har grunnlag for å avskjedige eller si opp vedkommende, må det tas stilling til hva som videre skal skje. Dersom det er aktuelt at den ansatte skal tilbake til arbeidsplassen, vil dette kreve særlig oppfølging både av de barna som har vært berørt, den ansatte som har vært mistenkt og andre ansatte som har vært involvert. Det kan være behov for bistand fra aktuelle ressurspersoner og tillitsmannsapparatet (se del II, kap. 4 pkt. 4.5).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og eventuelt tillitsvalgt</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og aktuelle ressurspersoner</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og eventuelt tillitsvalgt</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og aktuelle ressurspersoner</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og aktuelle ressurspersoner</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og eventuelt tillitsvalgt og andre aktuelle ressurspersoner</li> </ul>
---	---

<p><b>4. Uakseptabel oppførsel som krever reaksjoner</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Søk råd hos konsultasjonsteam eller andre ressurspersoner dersom det er behov for råd og veiledning om hvordan en skal forstå det en har sett eller hørt.</li> <li>• Dersom anklagen skyldes at den ansatte har opptrådt på en uprofesjonell måte overfor barnet, slik at handlingen oppleves som krenkende eller kan misforstås, må dette tas opp med den ansatte. Har den ansatte opptrådt på en graverende måte (men som ikke rammes av straffeloven), kan det være aktuelt å foreta arbeidsrettslige skritt, for eksempel sende skriftlig advarsel eller vurdere omplassering av den ansatte (se del II, kap. 4).</li> <li>• Er anklagen kjent blant andre ansatte, orienteres disse i den utstrekning som er nødvendig innenfor rammen av taushetsplikten. Berørte barn og eventuelt deres foreldre orienteres om hvilket tiltak som er gjort i den grad barn/foreldre er informert tidligere (se del II, kap. 5).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og eventuelt ressurspersoner</li> </ul>
<p><b>5. Mistanken eller anklagen mangler grunnlag og saken kan legges bort</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom det konkluderes med at det mangler grunnlag for mistanken, for eksempel ved at mistanken viser seg å være åpenbart grunnløs etter ny samtale med melder, legges saken bort uten anmeldelse til politiet eller arbeidsrettslige skritt mot den ansatte.</li> <li>• Ta stilling til hvem som skal orientere den som har vært mistenkt og hvordan dette bør gjøres. Orienter de barn og foreldre som er direkte berørt og som er kjent med forholdet, og eventuelle andre som er kjent med saken dersom taushetsplikten ikke er til hinder for det (se del II, kap. 5).</li> <li>• Det kan være behov for særlig oppfølging både av de barna som har vært direkte berørt og av den som mistanken har rettet seg mot. Det kan være behov for at aktuelle ressurspersoner bistår. Dersom mistanken er reist i den hensikt å sjikanere, vil dette kunne kreve tiltak overfor den som har reist mistanken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og eventuelt ressurspersoner</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og eventuelt ressurspersoner</li> </ul>
<p><b>6. Avslutning og etterarbeid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumenter oppbevares og arkiveres på betryggende måte (se del II, kap. 10).</li> <li>• Når saken er sluttført, bør håndteringen av saken oppsummeres både med tanke på eventuelle forbedringer av lokalt utarbeidet plan og for å bearbeide de følelsesmessige reaksjonene saken har medført (se del II, kap. 11).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig leder og arkivansvarlig</li> <li>• Daglig leder sammen med representant for eier og andre etater som har vært involvert</li> </ul>





## Del 2 Vedlegg



# Aktuelle temaer knyttet til mistanke eller anklage

## 1. Samarbeid og forebygging

### 1.1 Plan for håndtering av mistanke

Mistanke om at det er begått seksuelle overgrep fra en ansatt mot barn, kan føre til en krisesituasjon for de barn og foreldre som er berørt og for den ansatte som er mistenkt og dennes familie. Også for andre ansatte og for de personer som skal håndtere mistanken, vil situasjonen kunne oppleves traumatisk og deres reaksjoner kan være forskjellige. En styrer, rektor eller eier av virksomheten har normalt ikke erfaring med å håndtere en slik sak. Mistanke om seksuelle overgrep krever handling, og det er derfor viktig på forhånd å ha utarbeidet en plan for hvordan mistanke om seksuelle overgrep skal håndteres.

### 1.2 Behov for samarbeid

I overgrepssaker kan det være nødvendig med innsats og bistand fra flere etater og profesjoner. Eier av en virksomhet, uavhengig av om denne er offentlig eller privat, kan ha behov for bistand fra andre som har kompetanse i å håndtere overgrepssaker og erfaring i mediehandtering. I enkelte saker vil det være behov for en betydelig ressursinnsats både fra politi, rettsvesen og fra flere deler av det offentlige hjelpeapparatet.

De forskjellige etatene og profesjonene vil ha til dels ulike oppgaver i prosessen og vil være regulert av ulikt lovverk bl.a. når det gjelder taushetsplikt og muligheten for å utveksle informasjon. Det er viktig at man er kjent med og respekterer hverandres roller og oppgaver. Det vises her til den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn, hvor det gis en beskrivelse av de forskjellige instansers oppgaver i forbindelse med mistanke om seksuelle overgrep.

Skal denne veilederen eller lokale planer fungere i en krisesituasjon, må det være etablert et lokalt eller regionalt tverretatlig samarbeid mellom de aktuelle etater som fungerer. Det er også en forutsetning at det er kjent hvem som kan kontaktes på kommunalt eller regionalt/ fylkesnivå for å få nødvendig råd og veiledning. Der konsultasjonsteam eller lignende ordninger ikke finnes, oppfordres det til at tverretatlig samarbeid etableres. I den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn, beskrives organisert samarbeid mellom hjelpeinstansene i slike saker.

### 1.3 Forebygging

Denne veilederen er utarbeidet med tanke på at det er oppstått en situasjon hvor en ansatt mistenkes eller anklages for å ha begått seksuelle overgrep. Det primære er imidlertid å forebygge at overgrep finner sted. I den enkelte virksomhet bør det derfor gjøres en del arbeid for å forebygge overgrep mot barn og for å være best mulig forberedt dersom en mistanke skulle oppstå. Forebyggingen bør foregå på tre ulike plan:

#### *Kunnskapsbygging*

Alle ansatte som har ansvar for barn bør ha nødvendig kunnskap om aktuelle temaer knyttet til seksuelle overgrep. Eksempler på dette kan være:

- Kunnskap om barns seksuelle utvikling og forskjellen mellom barns normale seksuelle utforskning og lek og bekymringsfull seksualisert atferd.
- Kunnskap om seksuelle overgrep som fenomen. Eksempler på dette kan være: Hva menes med seksuelle overgrep? Hvordan kan dette foregå? Hvordan kan dette hemmeligholdes over lang tid? Hvilke grupper barn kan være mer utsatt for overgrep enn andre barn? Hvem er overgriperne; mannlige og kvinnelige overgripere? osv.
- Kunnskap om konkrete framgangsmåter ved mistanker om overgrep, herunder kunnskap om samtaler med barn. Kjennskap til de ulike etatenes muligheter og begrensninger. Kunnskap om egen virksomhets ansvar og begrensninger. Kjennskap til den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn (og unge), denne veilederen med vedlegg og til egen utarbeidet plan for håndtering av mistanke om seksuelle overgrep.
- Kunnskap om de viktigste lover og regler som gjelder.
- Kjennskap til det lokale eller regionale tverretatlige samarbeidet og ressurspersoner.

#### *Holdningsskapende arbeid*

Holdningsskapende arbeid innad i personalgruppa vil styrke bevisstheten om holdningene både til den enkelte ansatte og til virksomheten som helhet. Eksempler på dette kan være:

- Bevisstgjøring av egne grenser og reaksjoner på andres atferd. Hvor går mine, deres, våre grenser

for fysisk kontakt, uakseptabel oppførsel, overgrepssatferd?

- Hvordan forholde seg til melderens ønske om anonymitet. («Jeg skal fortelle deg noe, men du må love meg at du ikke forteller det videre»).
- Tydeliggjøring av lederens holdninger. Lederen må være bevisst på at hun/han i kraft av sin stilling har en sentral rolle som normgiver for den staben hun/han leder og for miljøet i virksomheten totalt.

#### *Intern organisering og rutiner*

Eier har ansvaret for virksomhetens organisering og rutiner. Følgende forhold bør vurderes:

- Hvordan virksomheten bør organiseres og drives for å minske risikoen for at barn kan bli utsatt for seksuelle overgrep.
- Ansettelsesrutinene bør gjennomgås, og det bør drøftes hvordan man i intervju situasjonen bl.a. kan tydeliggjøre lederens, virksomhetens og den jobbsøkendes bevissthet og holdninger til temaet. Der det skal kreves politiattest ved ansettelse, må det sørges for at kravet til politiattest blir fulgt.

- Hver virksomhet bør ha laget en plan for hvem som skal gjøre hva innad i virksomheten i en krisesituasjon som en mistanke om seksuelle overgrep vil skape.
- Det bør innarbeides rutiner som sikrer at de ansatte i virksomheten er kjent med den lokale planen for håndtering av mistanke om seksuelle overgrep. Også barn og/eller foreldre bør være kjent med at virksomheten har en plan for hvordan denne type saker skal håndteres.

Til hjelp for å gjennomføre disse forholdsreglene, bør det finnes ressurspersoner i fylkene eller regionene. Det anbefales at det utarbeides en oversikt over hvilke etater og ressurspersoner som kan kontaktes på kommunalt og regionalt nivå. På hjemmesiden til Nasjonalt ressurscenter for seksuelt misbrukte barn (NRSB) finnes lenker til de konsultasjonsteamene som er etablert (<http://www.nrsb.oslo.no>).

Virksomheten bør legge vekt på å følge opp lokale initiativ for kunnskapsutvikling og utvikling av de stedlige samarbeidsrutinene.

## 2. Seksuelle overgrep

### 2.1 Begrepet seksuelle overgrep

Det finnes mange definisjoner av seksuelle overgrep. Den juridiske definisjonen av ulike seksuelle overgrep finnes i straffelovens kapittel 19 om seksualforbrytelser. Andre definisjoner av seksuelle overgrep legger ofte vekt på at overgrep skjer for å tilfredsstille den voksnes behov på bekostning av barnets behov. Det vises til den generelle veilederen for en nærmere beskrivelse av definisjoner og omfang av seksuelle overgrep mot barn.

### 2.2 Straffelovens bestemmelser

Straffelovens bestemmelser om seksualforbrytelser skiller mellom forskjellige straffbare seksuelle overgrep. Disse betegner handlinger av forskjellig art og alvorlighetsgrad, som bl.a. har betydning for hvor lang straff handlingene kan medføre (strafferammer) og hvor lang straff over griper faktisk blir idømt (straffutmålingen). Lovens strafferammer gir uttrykk for lovgivers syn på de straffbare handlingers grovhet og straffverdighet. Strafferammen har i sin tur betydning for når forholdet foreldes. Adgangen til å reise straffesak bortfaller (foreldes) en viss tid etter at den straffbare handling er begått. Hvor lang foreldelsesfristen er avhenger av strafferammen; jo høyere strafferamme, jo lengre foreldelsesfrist. Ved lovens strengeste straff – fengsel inntil 21 år – er foreldelsesfristen 25 år.

I Norge er den seksuelle lavalderen 16 år. All seksuell omgang med barn under 16 år er i utgangspunktet straffbart, uten hensyn til om barnet samtykker eller selv tok initiativet. Seksuell omgang med barn som er eldre, er ikke straffbart i seg selv, men kan være det om det for eksempel foreligger misbruk av stilling eller tillitsforhold.

Straffeloven skiller mellom:

- seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd
- seksuell handling
- seksuell omgang.

Seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd forekommer i handling eller ord og skjer enten overfor eller i nærvær av noen. Eksempler på dette er blotting, slibrigheter eller annen uanstendig opptreden eller verbale krenkelser. Straffelovens § 201 bestemmer at slik adferd er straffbar når den foregår på offentlig sted, i nærvær av noen som ikke har samtykket til det eller i nærvær av eller overfor barn under 16 år. Straffen er bøter eller fengsel inntil ett år.

Seksuell handling forekommer med en annen. Eksempler på dette er berøring eller beføling av kjønnsorganer eller bryster utenpå eller innenfor klærne. Seksuell handling er straffbart etter straffelovens § 200 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 for-

lede barn under 16 år til å utvise seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd. Straffen er bøter eller fengsel inntil 1 år, men fengsel inntil 3 år når handlingen foretas med barn under 16 år og inntil 6 år når visse særlig skjerpene omstendigheter foreligger.

Seksuell omgang er en mer alvorlig kategori enn seksuell handling. Begrepet omfatter samleie, men er ikke begrenset til det. Det omfatter også seksuelle handlinger av en viss intensitet som for eksempel beføling inne i en annens kjønnsorgan, masturbering eller samleielignende bevegelser. Uttrykket samleie er definert i straffeloven § 206. Begrepet omfatter både vaginalt og analt samleie. Også innføring av penis i munn og innføring av gjenstand i skjede eller endetarmsåpning anses som samleie i lovens forstand. Ved seksuell omgang med barn under 14 år omfattes dessuten innføring av penis inn i og mellom de store og små kjønnslepper.

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

#### *Seksuell omgang med barn under 14 år*

Straffelovens § 195 setter straff for den som har seksuell omgang med barn under 14 år. Straffen er fengsel inntil 10 år, men fengsel i minst 2 år dersom den seksuelle omgangen var samleie. Når visse særlig skjerpene omstendigheter foreligger, kan fengsel inntil 21 år idømmes (dette er lovens strengeste straff). Ved seksuell omgang med barn under 14 år fritar ikke villfarelse om barnets alder for straff. Dette betyr at gjerningspersonen ikke slipper straff selv om denne trodde barnet var over 14 år.

#### *Seksuell omgang med barn under 16 år*

Straffelovens § 196 setter straff for seksuell omgang med barn under 16 år (altså for barn over 14 år, men under 16 år). Straffen er fengsel inntil 5 år, men inntil 15 år når visse særlig skjerpene omstendigheter foreligger. Ved seksuell omgang med barn under 16 år kan villfarelse med hensyn til barnets alder fritar for straff, men det skal svært mye til.

Seksuell omgang med et barn regnes ikke automatisk som voldtekt. Voldtekt foreligger når noen skaffer seg seksuell omgang ved vold eller truende atferd eller fornærmede er ute av stand til å motsette seg handlingen. Ved vurderingen av om det er utøvet vold, truende atferd eller om fornærmede er ute av stand til å motsette seg handlingen, skal det imidlertid legges vekt på om vedkommende var under 14 år, jf. straffeloven § 192 første ledd. En person som bruker vold for å skaffe seg seksuell omgang med noen under 14 år kan straffes både for voldtekt og for seksuell omgang med barn under 14 år.

Straffeloven har også bestemmelser om barnepornografi og kjøp av seksuelle tjenester.

Straffeloven rammer den som produserer, innfører, besitter eller overlater til en annen barnepornografi. Bestemmelsen rammer også den som mot vederlag gjør seg kjent med barnepornografi. Det er videre straffbart å overlate pornografi til personer under 18 år eller forlede noen under 18 år til å la seg avbilde i kommersiell fremstilling av bilder med seksuelt innhold. (Jf. straffeloven § 204 – for nærmere forklaringer, se Ot.prp. nr. 28 for 1999–2000.)

Kjøp av seksuelle tjenester er i utgangspunktet ikke forbudt, men straffelovens § 203 bestemmer at den som mot vederlag har seksuell omgang eller handling med person under 18 år, kan straffes. Straffen er fengsel inntil 2 år.

Straffeloven kap. 19 inneholder flere bestemmelser som rammer den som skaffer seg seksuell omgang ved å utnytte slektskap, ulike former for omsorgs- og avhengighetsforhold eller misbruk av stilling eller tillitsforhold. Disse vil som oftest brytes samtidig med andre straffebestemmelser som rammer seksuell omgang med barn under 16 år. Når flere straffebestemmelser brytes samtidig, kan dette få betydning for straffeutmålingen.

#### *Slektskap*

Straffelovens § 197 setter straff for den som skaffer seg seksuell omgang med slektning i nedstigende linje (altså seksuell omgang med barn, barnebarn osv. uavhengig av alder). Straffen etter denne bestemmelsen er fengsel inntil 5 år. Både biologiske og adopterte etterkommere regnes som slektning i nedstigende linje. En far som har seksuell omgang med sin 13 år gamle datter kan straffes både for seksuell omgang med barn under 14 år og for seksuell omgang med slektning i nedstigende linje. En far som har seksuell omgang med sin 17 år gamle datter vil kun bli straffet for seksuell omgang med slektning i nedstigende linje. Det følger av straffelovens § 198 at den som har samleie med bror eller søster straffes med fengsel inntil 1 år, men personer under 18 år blir ikke straffet.

#### *Stebarn og fosterbarn*

Straffelovens § 199 setter straff for den som har seksuell omgang med fosterbarn, pleiebarn, stebarn eller annen person under 18 år som står under hans eller hennes omsorg, myndighet eller oppsikt. Straffen etter denne bestemmelsen er fengsel inntil 5 år. En fosterfar som har seksuell omgang med sin 13 år gamle fosterdatter kan straffes både for seksuell omgang med barn under 14 år og for seksuell omgang med fosterbarn. Dersom fosterdatteren er 17 år vil han bare kunne straffes for seksuell omgang med fosterbarn.

#### *Misbruk av stilling*

Straffelovens § 193 setter straff for den som skaffer seg eller andre seksuell omgang ved misbruk av stilling, avhengighetsforhold eller tillitsforhold, eller ved å utnytte noens psykiske lidelse eller psykiske utviklingshemming. Denne bestemmelsen gjelder uavhengig av fornærmedes alder. Straffen etter denne bestemmelsen er fengsel inntil 5 år. Dersom en lærer utnytter sin stilling til å ha seksuell omgang med en 15 år gammel skoleelev vil vedkommende kunne straffes både for brudd på bestemmelsen om seksuell omgang med barn under 16 år og for misbruk av stilling.

Straffelovens § 194 setter straff for den som har seksuell omgang med innsatt i anstalt eller institusjon under kriminalomsorgen, politiet eller barnevernet. Bestemmelsen gjelder uavhengig av fornærmedes alder. Straffen er fengsel inntil 5 år.

Den som finnes skyldig i en straffbar handling kan etter straffeloven § 29 bli fradømt sin offentlige stilling dersom vedkommende ved den straffbare handlingen har vist seg uskikket til å inneha stillingen. Retten kan også fradømme den skyldige retten til å drive virksomhet som vedkommende ved den straffbare handlingen har vist seg uskikket til. Ved domfellelse for seksuelle overgrep mot barn skal retten også vurdere spørsmålet om rettighetstap etter straffeloven § 29.

## 3. Etterforskning av straffbare forhold

### 3.1 Generelt

Saker vedrørende seksuelle overgrep er underlagt offentlig påtale. Det vil bl.a. si at det ikke kreves politianmeldelse fra fornærmede for at etterforskning skal igangsettes.

For at etterforskning skal kunne settes i gang, er imidlertid politiet avhengig av å få kjennskap til mulige straffbare handlinger, enten ved en anmeldelse eller ved at det blir gitt opplysninger om forholdet.

### 3.2 Anmeldelse eller opplysninger til politiet

Der det er mistanke om at en ansatt har begått seksuelle overgrep mot barn, bør eier av virksomheten foreta en selvstendig vurdering av om forholdet skal anmeldes til politiet. Dette bør ikke overlates til barn og foreldre, eventuelt barneverntjenesten, alene. Seksuelle overgrep mot barn er et alvorlig tillitsbrudd. Dersom den ansatte finnes skyldig i en straffesak, kan dette medføre yrkesforbud for en rekke stillinger som innebærer direkte kontakt med barn. Både barnehageloven, opplæringslova og barnevernloven stiller krav til politiattest ved ansettelser eller engasjement som innebærer direkte kontakt med barn og unge.

Det gjelder ingen generell plikt til å anmelde straffbare handlinger. I noen tilfeller foreligger det imidlertid en anmeldelsesplikt. Alle har etter straffeloven § 139 en plikt til, ved anmeldelse til politiet eller på annen måte, å hindre at visse forbrytelser blir begått. Hvis eier av virksomheten har pålitelig kunnskap om at barn har blitt utsatt for seksuelle overgrep, kan det foreligge anmeldelsesplikt dersom det er snakk om seksuell omgang som rammes av straffeloven § 192 (voldtekt), § 195 (seksuell omgang med barn under 14 år), § 197 (incest) eller § 199 (seksuell omgang med bl.a. fosterbarn), og det er fare for at nye overgrep vil kunne finne sted. Plikten til å anmelde eller gi opplysninger til politiet gjelder bare dersom forbrytelsen ikke kan avverges på annen måte. I tillegg kan en overordnet i visse tilfeller straffes dersom han eller hun har unnlatt å hindre at en ansatt har begått en forbrytelse.

Det skal relativt mye til før det foreligger anmeldelsesplikt, og det kan være vanskelig å vurdere om en slik plikt foreligger. Selv om det ikke foreligger plikt til å anmelde, bør eier som hovedregel gi opplysninger om mulige seksuelle overgrep mot barn til politiet eller anmelde forholdet. Unntak kan for eksempel tenkes der mistanken er svært vag eller der det dreier seg om handlinger som ligger i gråsonen mellom uakseptabel oppførsel (som ikke rammes av straffeloven) og straffbar seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd.

Fra de fleste fagmiljøene anbefales det å anmelde seksuelle overgrep av hensyn til barnet, selv om dette

ikke innebærer noen automatikk. Denne veilederen omhandler mistanke rettet mot ansatte om seksuelle overgrep. Eventuelle betenkeligheter med å anmelde overgrep som har funnet sted i barnets eget hjem er ikke tilstede her. 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 med særlig ansvar for barn har begått seksuelle overgrep, er det svært viktig å hindre at den ansatte får fortsette i en slik posisjon at nye overgrep kan finne sted. Terapeutiske hensyn vil også kunne medføre at forholdet bør anmeldes, men dette vil variere fra barn til barn. Disse hensynene innebærer at den strafferettslige siden av saken bør gis prioritet. Eier kan imidlertid stå overfor svært vanskelige avveininger der barnet som har vært utsatt for overgrep og/eller barnets foreldre sterkt motsetter seg at forholdet anmeldes.

I visse situasjoner kan det også være en fordel for den ansatte at forholdet anmeldes til politiet. Det kan bidra til å avklare en svært vanskelig situasjon og kan medvirke til å oppklare en eventuell ubegrunnet mistanke. Etterforskning av politiet 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 å få hjelp til å vurdere situasjonen og få råd og veiledning om hvordan den konkrete saken skal oppfattes og håndteres, kan eier drøfte saken anonymt med et konsultasjonsteam eller andre ressurspersoner. Eier kan også henvende seg til politiet for å få generell informasjon og veiledning. Politiet vil av rettssikkerhetsmessige hensyn være tilbakeholdne med å gi råd i en konkret sak. Derimot vil politiet, dersom de får opplysninger i en sak, kunne iverksette etterforskning på eget initiativ. Dette kan skje uavhengig av anmeldelse eller ønske fra fornærmede eller eier av virksomheten.

Der mistanken er svært vag, kan det etter anonym drøftelse med for eksempel konsultasjonsteam, vurderes om eier bør foreta noen undersøkelser før det tas stilling til hva som skal skje videre. Dette kan også være aktuelt der det er grunn til å tro at det dreier seg om uakseptabel oppførsel og ikke straffbare seksuelle overgrep.

Dersom det er aktuelt for eier å foreta noen undersøkelser på forhånd, kan det være behov for å ta en ny samtale med den som har gitt opplysningene, observere og eventuelt snakke med barnet (se kap. 7 nedenfor). Det er da viktig å unngå å stille ledende spørsmål. Det er også viktig å notere ned så nøyaktig og objektivt som mulig, både spørsmålene, svarene og barnets eventuelle reaksjoner. Egne oppfatninger og vurderinger må ikke blandes sammen med gjengivelse av opplysninger gitt av andre og gjengivelse av

spørsmål som er stilt og svar som er gitt. Dette vil kunne bli viktig dokumentasjon i en eventuell straffesak og/eller personalsak. Ved vage mistanker er det grunn til å minne om viktigheten av å begrense de innvidde til færrest mulig personer.

Det er ikke nødvendig å innhente samtykke fra barn eller foreldre for å gi opplysninger til politiet eller anmelde straffbare forhold. I saker av så alvorlig karakter, kan det gis opplysninger til politiet eller forholdet kan anmeldes uten hinder av taushetsplikten. Dette følger av forvaltningsloven § 13 b første ledd nr. 6, barnevernloven § 6-7 tredje ledd og sosialtjenesteloven 8-8 tredje ledd. Barn som er direkte berørt og/eller dets foreldrene, bør imidlertid informeres før anmeldelse eller opplysninger blir gitt til politiet. Informasjon til barn og/eller foreldre bør være godt forberedt. Hjelp og støtte må være tilgjengelig. Det kan for eksempel være aktuelt å gi navn og telefonnummer til en politietterforsker som kan gi informasjon om den strafferettslige siden av saken. Det vil også være aktuelt å ha andre ressurspersoner tilgjengelig, for eksempel ansatte i barneverntjenesten eller barne- og ungdomspsykiatrien, som støtte og hjelp for barnet og foreldrene. Det vises for øvrig til kap. 5 og 6 nedenfor.

Når barn eller voksne gir opplysninger eller betror seg om seksuelle overgrep til daglig leder eller til en annen ansatt, er det viktig ikke å love eller garantere anonymitet. Opplysningene kan være så alvorlige at det foreligger plikt til å avverge nye overgrep, blant annet ved å gi opplysninger til politiet av hensyn til andre barn som kan bli utsatt. Videre kan det være nødvendig å bruke opplysningene i en personalsak. I en straffesak eller arbeidsrettssak kan vedkommende bli innkalt som vitne, blant annet for å forklare seg om de forhold som er betrodd ham. Det er derfor viktig at den som mottar opplysningene forklarer at det kan bli nødvendig å gi opplysninger til andre for å ta stilling til strafferettslige og/eller arbeidsrettslige forhold. Det bør opplyses om hva som vil bli gjort, og den som har

gitt opplysningene bør følges opp og holdes informert så langt dette kan gjøres uten hinder av taushetsplikten. Det vises til kap. 5 nedenfor. Det er viktig å være oppmerksom på at når et barn eller en voksen skjønner hva opplysningene kan medføre, kan vedkommende bli engstelig og av den grunn trekker opplysningene tilbake.

Dersom daglig leder unnlater å handle i en situasjon hvor det foreligger mistanke mot en ansatt for seksuelle overgrep, bør den nærmeste overordnede til daglig leder varsles.

### **3.3 Politietterforskning**

Det er politiets oppgave å etterforske mulige straffbare forhold. Dette er ikke eiers oppgave og eier skal ikke konfrontere den ansatte med mistanken.

Når politiet har iverksatt etterforskning, vil påtalemyndigheten på grunnlag av opplysningene som er innhentet, ta standpunkt til om det skal reises påtale eller om saken skal henlegges. Det kan være to grunner til henleggelse. For det første kan saken henlegges på grunn av bevisets stilling. Det innebærer at påtalemyndigheten mener at den mistenkte kan ha begått en straffbar handling, men at det ikke foreligger tilstrekkelig bevis i saken. Det kan også innebære at påtalemyndigheten mener at det er begått en straffbar handling, men det er usikkert hvem gjerningsmannen er. For det andre kan saken henlegges fordi påtalemyndigheten mener at det ikke er begått noen straffbar handling. Dersom saken henlegges, kan avgjørelsen påklages av den fornærmede i saken. Den fornærmede har rett til bistandsadvokat ved de fleste seksuelle overgrep som rammes av straffeloven. Politiet plikter å opplyse den fornærmede om dette.

Når det gjelder informasjon om politiets arbeid i forbindelse med etterforskning av seksuelle overgrep mot barn, vises det til den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn hvor politiet og påtalemyndigheten er nærmere omtalt.



## 4. Arbeidsrettslige forhold

### 4.1. Generelt

I dette kapittelet omtales den arbeidsrettslige siden av saken. I tillegg må eier av virksomheten vurdere politianmeldelse av forholdet. Det vises til kap. 3 ovenfor. Anmeldelse er imidlertid ikke en arbeidsrettslig sanksjon.

Utgangspunktet for arbeidstaker er at hun/han har en lojalitetsplikt i forhold til arbeidsgiver. Eier, som arbeidsgiver, har styringsrett i et arbeidsforhold, men har også en plikt til å ivareta arbeidstaker og behandle den ansatte saklig og korrekt.

### 4.2 Virkemidler når overgrep eller annen uakseptabel oppførsel oppdages

Følgende lover og regler regulerer de vesentligste sider av saken:

- Arbeidsmiljøloven (aml. – omfatter enhver virksomhet som sysselsetter arbeidstakere, både offentlige og private virksomheter).
- Tjenestemannsloven (tjml. – omfatter arbeidstakere i statens tjeneste).
- Forvaltningsloven (fvl. – omfatter virksomheter som drives av forvaltningsorganer).
- Avtaleverket.

Arbeidsgiver har følgende aktuelle virkemidler:

- avskjed
- oppsigelse
- endringsoppsigelse
- omplassering
- suspensjon
- skriftlig advarsel/ordensstraff.

Avskjed innebærer heving av arbeidsavtalen. Det betyr at arbeidsforholdet opphører med øyeblikkelig virkning. Den ansatte «må gå på timen», og har ikke rett til arbeide eller 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. Seksuelle overgrep mot et barn eller en klient er et så grovt brudd på pliktene at det gir grunnlag for avskjed. Regler om avskjed står i aml. § 66 og tjml. § 15.

Oppsigelse innebærer som ordet sier at arbeidsavtalen sies opp. Det betyr at arbeidsforholdet opphører etter at oppsigelsestiden er utløpt. Arbeidstaker har rett til å arbeide i oppsigelsestiden og har rett til lønn. For at arbeidsgiver skal ha rett til å si opp en ansatt, må arbeidsgiveren ha saklig grunn til det i arbeidstakers forhold. Det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, men seksuelle overgrep mot barn eller klient vil helt klart være saklig grunn for oppsigelse. Reglene om oppsigelse står i aml. § 60 og tjml. §§ 9 og 10.

Dersom arbeidsgiver pålegger endringer som forandrer stillingens grunnpreg, foreligger det en såkalt

endringsoppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 60 setter klare grenser for arbeidsgivers adgang til ensidig å pålegge endringer i arbeidsoppgavene med grunnlag i arbeidsgivers styringsrett. Utgangspunktet for vurderingen er arbeidsavtalen og praktiseringen av denne. En endringsoppsigelse er i virkeligheten en ordinær oppsigelse som må tilfredsstillende vilkårene i aml. § 60 på vanlig måte.

I kraft av styringsretten har arbeidsgiver 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. Da må det enten foreligge et samtykke fra arbeidstaker eller en oppsigelsesgrunn. Når det gjelder statstjenestemenn regulerer tjml. §§ 12 og 12 A arbeidstakers plikt til å finne seg i endringer i stillingens innhold og plikten til å overta annen stilling. Tilsvarende bestemmelser finnes ikke i arbeidsmiljøloven.

Suspensjon innebærer at arbeidstaker med øyeblikkelig virkning midlertidig fjernes fra stillingen. Arbeidstakeren får lønn, men ikke anledning til å arbeide. Suspensjon kan bare brukes i de tilfellene arbeidsgiver har grunn til å tro at det finnes grunnlag for avskjed og hensynet til virksomheten krever det. Det kan være aktuelt å benytte suspensjon der arbeidsgiver trenger tid for å bringe på det rene om vilkårene for avskjed er til stede. Reglene om suspensjon står i tjml. § 16. Arbeidsmiljøloven har ikke bestemmelser om suspensjon. I juridisk teori er det imidlertid antatt at det unntaksvis gjelder en tilsvarende ulovfestet suspensjonsadgang overfor kommunalt/fylkeskommunalt ansatte og ansatte i privat virksomhet dersom arbeidsgiver har saklige og tungtveiende grunner for å fjerne arbeidstakeren midlertidig fra stillingen. Ved en begrunnet mistanke om seksuelle overgrep kan det foreligge en situasjonen hvor hensynet til barna krever at den mistenkte midlertidig fjernes fra stillingen, eventuelt ved bruk av suspensjon. Forutsetningen for å suspendere er at arbeidstakeren ikke kommer i noen dårligere stilling enn den arbeidsmiljøloven gir, blant annet ved at arbeidstakeren fortsatt har krav på lønn. I mange tilfeller kan også hensynet til arbeidstakeren tilsi bruk av suspensjon fremfor å gå direkte til avskjed. Arbeidstakeren får da fortsatt lønn, men har ikke anledning til å arbeide. Suspensjon kan også være avtaleregulert i et arbeidsreglement. Når det gjelder kommunalt/fylkeskommunalt ansatte vises til Kommunenes Sentralforbunds personalhåndbok pkt. 3.3.6.

Skriftlig advarsel innebærer at arbeidstaker skriftlig får melding om at det arbeidstakeren 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, men annen uakseptabel oppførsel. For ansatte i staten er ordensstraff etter tjml. § 14 en reaksjonsform. Skriftlig irettesettelse, eventuelt kombinert med en advarsel er ett av virkemidlene som kan benyttes som ordensstraff.

Permisjon bør ikke benyttes i de tilfellene der det er grunnlag for oppsigelse, suspensjon eller avskjed. Permisjon kan ikke pålegges av arbeidsgiver og er ingen reaksjon på uønsket handling. Permisjon kan imidlertid være aktuelt i de tilfellene der opplysningene (bevisene) ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å benytte andre virkemidler, men der arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om at permisjon vil være en løsning i en vanskelig situasjon. Det kan også være aktuelt å bruke permisjon dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om dette, inntil oppsigelsesfristen er utløpt.

I opplæringslova er stillingsvernet for undervisningspersonell normalisert slik at det er arbeidsmiljøloven (med enkelte avvik i.h.h.t. avtale mellom partene) som regulerer oppsigelsesvernet for lærere. For undervisningspersonell i grunn- og videregående skole som var tilsatt i uoppsigelige stillinger da opplæringslova trådte i kraft, gjelder overgangsbestemmelsene i opplæringslova § 16-2 og i avtale inngått mellom tariffpartene, jf. rundskriv F-35/99.

#### 4.3. Saksbehandling

Uansett hva arbeidstaker har gjort seg skyldig i, har arbeidsgiver en plikt til å følge de saksbehandlingsregler som gjelder i lovverket og avtaleverket. Arbeidsretten bygger på prinsippet om at arbeidstaker har rett til å uttale seg før det blir truffet en avgjørelse. Arbeidstaker har alltid i slike prosesser rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller av en annen fullmektig, for eksempel advokat.

Det stilles strenge krav til form, avgivelse og innhold i en oppsigelse eller avskjed. Også arbeidsgiver bør derfor søke råd hos advokat for å få vurdert om vilkårene for arbeidsrettslige sanksjoner foreligger og for å sikre at de formelle krav til saksbehandlingen blir fulgt. Dersom arbeidstakeren er suspendert, bør arbeidsgiver avklare hvem som skal holde arbeidstakeren orientert om de arbeidsrettslige sidene av saken og ellers holde kontakt med arbeidstakeren.

Hvem som har myndighet til å fatte vedtak om suspensjon, avskjed, oppsigelse m.v. vil fremgå av delegasjonsvedtak eller reglement for den enkelte virksomhet. Det er viktig å avklare på forhånd hvem som har denne myndigheten.

Saksbehandlingsregler knyttet til arbeidsrettslige sanksjoner finnes i følgende lover:

Arbeidsmiljøloven har regler om formkrav til oppsigelsen og om forhandlingsrett. De samme formkra-

vene gjelder som hovedregel ved avskjed. Det vises for øvrig til Kommunenes Sentralforbunds personalhåndbok kap. 3.3. Det vises spesielt til pkt 3.3.4 i personalhåndboka hvor det er tatt inn en sjekkliste ved oppsigelse fra arbeidsgiver.

Tjenestemannsloven har regler om saksbehandling i tjml. § 18 og regler om klage og rett til å reise søksmål i tjml. § 19. Det vises for øvrig til Statens personalhåndbok.

Forvaltningsloven gjelder for de som er ansatt i en offentlig virksomhet. De alminnelige saksbehandlingsregler for enkeltvedtak vil gjelde for avgjørelser om avskjed, oppsigelse og suspensjon. Forvaltningsloven regulerer rett til innsyn i egen sak, rett til taushet overfor andre om personlige forhold, rett til forhåndsvarsel om de vedtak som kan bli fattet, og rett til å uttale seg før avgjørelser blir tatt.

Disse regler kan i enkelte tilfeller komme i konflikt med hensynet til behov for informasjon til fornærmede og andre (se nedenfor i kap. 5). Hensynet til arbeidstaker kan også komme i konflikt med hensynet til politiets arbeid når det gjelder ansattes rett til å uttale seg før det treffes avgjørelser som angår den enkelte ansatte.

#### 4.4 Forholdet mellom den strafferettslige og den arbeidsrettslige siden av saken

Dersom eier anmelder forholdet eller politiet har besluttet at saken skal etterforskes, må eier 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 skritt avventes inntil politiet har avhørt den ansatte. Eier bør imidlertid foreta en selvstendig vurdering av om arbeidsrettslige skritt kan avventes av hensyn til det/de aktuelle barnet(a). Dersom det tar noe tid før politiavhør av den ansatte gjennomføres, er det viktig å være forberedt på at dette vil oppleves som en svært vanskelig periode. Barn og foreldre som er direkte berørt og som er informert om at forholdet anmeldes vil trenge særlig oppfølging. Det må vurderes hva som kan gjøres for å skjerme aktuelle barn uten at dette vekker mistanke hos den ansatte.

Hensynet til de barna som er berørt kan tilsi at den ansatte umiddelbart fjernes fra stillingen etter at politiet har konfrontert den ansatte med mistanken. Avhengig av sakens karakter må det vurderes om suspensjon kan benyttes eller om det er aktuelt å bruke andre arbeidsrettslige virkemidler som for eksempel omplassering. 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 pkt b 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 muntlig for arbeidsgiver før suspensjon blir vedtatt. Normalt vil det imidlertid være fornuftig å ha en samtale med den ansatte som blir omplassert eller suspendert.

Eier har et selvstendig ansvar for å vurdere de arbeidsrettslige sidene av saken uavhengig av utfallet av politiets etterforskning eller utfallet av en eventuell straffesak. Vilåret for avskjed eller oppsigelse kan være til stede selv om påtalemyndigheten henlegger saken eller den ansatte blir frifunnet av retten i straffesaken. Det er strengere bevisskrav i straffesaker enn i sivile saker. I straffesaker skal enhver rimelig tvil komme tiltalte til gode. I en personalsak er det derimot tilstrekkelig at det foreligger klar sannsynlighetsovervekt for at den ansatte har begått de handlingene som anklagen omfatter. Det er arbeidsgiver som må kunne dokumentere (bevise) at slik sannsynlighetsovervekt foreligger.

Arbeidsgiver kan be om utlån av politidokumentene for å vurdere om opplysningene som er fremkommet under etterforskningen, gir grunnlag for avskjed, oppsigelse eller andre arbeidsrettslige sanksjonsmidler. Påtalemyndigheten skal dessuten på eget initiativ, varsle den aktuelle offentlige myndighet dersom en offentlig tjenestemann blir siktet for et forhold som kan ha betydning for tjenesteforholdet. Dette følger av påtaleinstruksen § 5-4. Et eksempel på dette er der en person er siktet for seksuelle overgrep mot barn eller siktet for besittelse av barnepornografi og vedkommende i sitt ansettelsesforhold er i kontakt med barn og unge.

Politiet kan også gi opplysninger til eiere av private virksomheter uten hinder av taushetsplikten for å forebygge straffbare handlinger eller for å forhindre at en virksomhet blir drevet på en uforsvarlig måte.

#### **4.5 Opphevelse av suspensjon**

Dersom arbeidstaker er suspendert og eier ikke har tilstrekkelig dokumentasjon for at den ansatte har opptrådt på en slik måte at det er grunnlag for avskjed, må suspensjonen oppheves. Dette følger av tjml. § 16.

Tilbakekomst til arbeidsplassen vil kunne medføre en svært vanskelig situasjon både for de barna som har vært berørt, for den ansatte som har vært mistenkt og for andre ansatte. Dersom det ikke er konkludert med at mistanken bygger på en misforståelse eller er åpenbart grunnløs, kan det av hensyn til barnet/barna som har vært berørt, være nødvendig å vurdere omplassering av den ansatte, omdisponering av oppgaver eller ta opp forhandlinger med den ansatte om frivillig fratredelse. Også for den ansatte som har vært mistenkt for overgrep, kan det oppleves som umulig å komme tilbake til arbeidsplassen. Arbeidsgiver bør da se på muligheten for omplassering eller tilby andre arbeidsoppgaver, eventuelt søke bistand fra aktuelle fagpersoner for å bearbeide og løse opp i konfliktsituasjonen.

#### **4.6 Tillitsvalgtes rolle**

Hovedoppgaven til den tillitsvalgte vil være å ivareta den ansatte. Arbeidsgiver bør anbefale at den ansatte som er mistenkt, benytter sin fagorganisasjon. Der eier av virksomheten har tatt avgjørelse om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller lignende skal den tillitsvalgte informeres dersom den ansatte ønsker det. Det er imidlertid den ansatte som selv avgjør om og når den tillitsvalgte skal trekkes inn i saken.

Når det i den enkelte virksomhet skal utarbeides en lokal plan for håndtering av mistanke om seksuelle overgrep fra ansatte mot barn, er det selvsagt at de tillitsvalgte trekkes inn i arbeidet.

## 5. Informasjon og taushetsplikt

### 5.1 Generelt

Overgrep mot barn i offentlige eller private barnehager, skoler, barnevernsinstitusjoner eller andre virksomheter og tiltak for barn, kan medføre en krisesituasjon som stiller spesielle krav til informasjon og kommunikasjon.

Dersom det oppstår mistanke om at en av skolens ansatte har begått seksuelle overgrep mot en elev og dette blir kjent i resten av skolemiljøet og i samfunnet utenfor skolen, kan det føre til et voldsomt press på skolens ledelse. Ledelsen skal sørge for å ivareta både elevens og den ansattes interesser, samtidig som det kan bli pågang fra andre elever og foreldre som vil ha informasjon og ikke minst pågang fra media. Det vil kunne oppstå sladder og rykter som kan medføre en ytterligere belastning for de personene som er direkte berørt og også for andre på skolen.

Det er derfor særlig viktig at virksomheten på forhånd har utarbeidet en plan for hvordan en slik krisesituasjon skal håndteres. Når først en krisesituasjon er oppstått og det ikke på forhånd foreligger en innarbeidet plan, er det sjelden tid til å samordne, vurdere og styre informasjonen. Motstridende eller uklare opplysninger vil lett gi inntrykk av dårlig krisehåndtering. Det er derfor viktig på forhånd å ha avklart hvem i egen organisasjon som skal varsles og hvem som treffer beslutninger. Det må være kjent hvilke personer og etater som har et særlig ansvar for å informere og følge opp de som er direkte berørt og hvem som skal svare på spørsmål fra mediene eller andre. De ansatte må være kjent med ansvarsforholdene og instruksene i planen.

Selv om informasjonsbehovet er stort i overgrepssaker er det flere begrensninger i muligheten til å gi informasjon.

For det første setter taushetsplikten grenser for hva det kan informeres om og til hvem. Taushetsplikten innebærer en plikt til å hindre at andre får kjennskap til opplysninger om noens personlige forhold. I en overgrepssak vil den som kan ha vært utsatt for overgrep og den som mistenkes for å ha begått overgrep ha krav på taushet. Hovedregelen er at taushetsbelagte opplysninger ikke skal gis. Forutsetningen for å kunne gi informasjon om taushetsbelagte opplysninger er at bestemmelsene om taushetsplikt gir adgang til det. Selv om det kan gis opplysninger uten hinder av taushetsplikten, skal opplysninger ikke spres mer enn det som er strengt nødvendig. Vage mistanker må begrenses til færrest mulig personer da faren er tilstede for at mistanken er feil. Jo flere som kjenner saken, jo større mulighet er det for at opplysninger lekker ut til uvedkommende.

For det andre vil hensynet til politietterforskningen medføre et behov for politiet til å begrense eller styre informasjonen, slik at de opplysningene som gis ikke ødelegger for etterforskningen. Det er derfor viktig at

det avklares med politiet hvem som skal gi informasjon til de forskjellige målgruppene, hvilken informasjon som kan gis og når informasjon kan gis.

Det kan skilles mellom flere grupper av personer og aktører som har behov for informasjon og kommunikasjon. Disse er:

- De forskjellige aktørene som har et ansvar for å håndtere overgrepssaken.
- Barn som er eller kan ha blitt utsatt for overgrep og deres foreldre.
- Den ansatte som er mistenkt.
- Andre ansatte i virksomheten.
- Andre barn som er eller har vært i virksomheten hvor den mistenkte er ansatt og deres foreldre.
- Samfunnet for øvrig representert gjennom mediene.

I hvilken grad informasjon kan gis uten hinder av taushetsplikten, avhenger av hvem av disse informasjonen skal gis til. Dette blir nærmere omtalt nedenfor under pkt. 5.4.

I håndteringen av krisesituasjonen, er det særlig viktig at de personene som er direkte berørt (dvs. barn som er eller kan ha blitt utsatt for overgrep og deres foreldre og den ansatte som er mistenkt), får sitt behov for informasjon og kommunikasjon dekket. Disse må være en prioritert målgruppe for aktiv kommunikasjon. Det må sikres at ikke mediene blir primærkilden for informasjon om saken til de som er direkte berørt. Dette forutsetter god informasjon og kommunikasjon mellom de personer og etater som har oppgaver knyttet til overgrepssaken. Kommunikasjon mellom disse er en viktig forutsetning for en godt koordinert krisehåndtering. Dersom de som er direkte berørt blir ivaretatt på en god måte gjennom kommunikasjon og informasjon, vil normalt sjansen for at opplysninger lekker ut til uvedkommende reduseres.

### 5.2 Hvem kan gi informasjon?

De forskjellige etatene, som vil bli involvert i en overgrepssak, kan ha ulike muligheter og målsettinger med å gi informasjon.

Aktuelle informanter er:

- politiet
- eier av virksomheten
- representanter for hjelpeapparatet.

I den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn er det pekt på flere målsettinger med å gi informasjon:

- forebygge nye overgrep
- forebygge eller dempe krise hos de involverte og sikre at de som trenger det får nødvendig hjelp
- forebygge, dempe konflikter i miljøet
- skape forståelse for politiets og hjelpeapparatets fremgangsmåte.

- sikre forsvarlig saksgang
- hindre ryktedannelse, spekulasjoner og forhånds-dømming
- politiet kan komme i kontakt med folk som har relevant informasjon
- hindre lekkasje til pressen

Informasjonsvirksomheten må samordnes etatene imellom. Det må på forhånd være utarbeidet en plan for hvordan dette skal skje og hvem som er ansvarlig for å gi informasjon og til hvilke målgrupper. Informasjon bør være en integrert del av en helhetlig plan for krisehåndtering. Utformingen av en slik plan bør drøftes i konsultasjonsteam eller med andre ressurspersoner hvor også en representant fra politiet deltar. Når en konkret situasjon oppstår, kan det være behov for å vurdere om det er mest hensiktsmessig å gi informasjonen samlet eller hver for seg, og om informasjonen skal gis til personer enkeltvis eller i gruppe. Forutsetningen er at taushetsplikten ikke er til hinder for dette.

I hovedsak vil denne veilederen ta for seg hvem eier skal eller kan informere og i hvilken utstrekning informasjon kan gis uten hinder av taushetsplikten. Politiet er imidlertid sentral når det gjelder informasjon i denne type saker og blir derfor omtalt særskilt.

### 5.3 Politiets informasjonsrett – og plikt

#### *Informasjon til offentlig myndighet eller eier av privat virksomhet*

Politiet og påtalemyndigheten har taushetsplikt om noens personlige forhold. For å kunne gi opplysninger må det være gitt unntak fra taushetsplikten i lov eller i medhold av lov. Det finnes flere lov- og forskriftsbestemmelser som gir politiet adgang til å formidle taushetsbelagte opplysninger. Politiet kan gi opplysninger til andre offentlige organer om en persons forbindelse med politiet, om hvilke avgjørelser politiet har truffet og ellers slike opplysninger som det ut fra politiets oppgaver er nødvendig å gi andre offentlige myndigheter. Politiet kan også gi informasjon uten hinder av taushetsplikten til eier av offentlig eller privat virksomhet for å forebygge straffbare handlinger eller for å forhindre at en virksomhet blir drevet på en uforsvarlig måte.

I enkelte tilfeller har politiet og påtalemyndigheten en opplysningsplikt. Som nevnt i kap. 4 skal påtalemyndigheten varsle den aktuelle offentlige myndighet dersom en offentlig tjenestemann blir siktet for et forhold som kan ha betydning for tjenesteforholdet. Dette følger av påtaleinstruksen § 5-4. Der en person er siktet for seksuelle overgrep mot barn, og vedkommende i sitt ansettelsesforhold er i kontakt med barn og unge, skal arbeidsgiver varsles. Videre har politiet opplysningsplikt til barneverntjenesten når det er grunn til å tro at barn blir mishandlet eller det forelig-

ger annen alvorlig omsorgssvikt, eller når barnet har vist vedvarende eller alvorlige atferdsvansker.

#### *Informasjon til fornærmede*

Fornærmede, dvs det/de barn som kan ha vært utsatt for overgrep og fornærmedes foreldre, har med visse unntak, rett til informasjon fra politiet. Det kan være aktuelt å opplyse om vedkommende er varetektsfengslet eller ikke. De fornærmede og deres foreldre skal ha informasjon om hvorvidt tiltale er reist eller om saken er henlagt. Politiet skal også informere om i hvilken grad de fornærmede har krav på bistandsadvokat og opplyse om ordningen med voldsoffererstatning.

#### *Informasjon til mistenkte/siktede*

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.

Når det gjelder politiets mulighet til å gi informasjon til andre, vises det også til den generelle veilederen.

### 5.4 Hvem eier skal eller kan informere og hvilken informasjon kan gis?

Hva eier skal eller kan informere om uten hinder av taushetsplikten, avhenger som nevnt ovenfor av hvem informasjonen gis til. Der politiet er inne i bildet skal eier alltid gi informasjon i samråd med dem. Dette er viktig av hensyn til etterforskningen.

For eier av virksomheten kan det være aktuelt å gi informasjon til følgende etater og personer:

#### *Politiet*

Politiet trenger opplysninger om mistanke eller anklage om seksuelle overgrep for å kunne iverksette etterforskning. Offentlige myndigheter kan uten hinder av taushetsplikten gi opplysninger til politiet om lovbrudd, jf. fvl. § 13 b nr. 6. Det samme gjelder for private barnehager og grunnskoler. Forvaltningslovens taushetspliktbestemmelser gjelder også for videregående skoler som mottar statstilskudd etter privatskoleloven. Barneverntjenesten og sosialtjenesten kan gi opplysninger til politiet når dette er nødvendig for å forebygge vesentlig fare for liv eller alvorlig skade for noens helse, jf. barnevernloven § 6-7 tredje ledd og sosialtjenesteloven § 8-8 tredje ledd. Tilsvarende vil gjelde for private barnevernsinstitusjoner. Også helsepersonell kan i visse situasjoner gi opplysninger til politiet dersom hensynet til å fravike taushetsplikten veier vesentlig tyngre enn å bevare taushet, jf. lov om helsepersonell § 23 nr. 4. I enkelte tilfeller kan det foreligge en plikt til å anmelde forholdet. Se ovenfor under kap. 3.

### *Andre deler av hjelpeapparatet*

Eier av virksomheten vil i de fleste tilfellene ikke kunne håndtere denne type saker alene. Det vil være behov for å trekke inn andre med kunnskap og kompetanse på området tidlig i prosessen. Normalt vil eier på et tidlig tidspunkt ha behov for å drøfte saken med konsultasjonsteam. I denne fasen må saken drøftes anonymt slik at de som har krav på taushet ikke kan identifiseres. Det vil også kunne være behov for å drøfte saken anonymt, der mistanken oppfattes som vag.

For at arbeidet med å gi hjelp til barn som er eller har vært utsatt for overgrep skal lykkes, er det viktig at det er etablert et samarbeid lokalt eller regionalt mellom de etater som kommer i kontakt med slike forhold.

Dersom de som har krav på taushet samtykker, kan informasjon gis uten hinder av taushetsplikten, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Selv om samtykke ikke gis kan et forvaltningsorgan gi opplysninger til et annet forvaltningsorgan uten hinder av taushetsplikten når dette er nødvendig for å ivareta de oppgaver forvaltningsorganet har, jf. forvaltningsloven § 13 b nr. 5. Også barnevernet og sosialtjenesten kan gi opplysninger til annet forvaltningsorgan når dette er nødvendig for å fremme barneverntjenestens eller sosialtjenestens oppgaver eller forebygge vesentlig fare for liv eller alvorlig skade for noens helse, jf. barnevernloven § 6-7 tredje ledd og sosialtjenesteloven § 8-8 tredje ledd.

For personer som har yrkesmessig taushetsplikt (for eksempel leger og psykologer) vil det i disse sakene hovedsakelig være samtykke fra den som har krav på taushet som kan oppheve taushetsplikten. Unntaksvis kan helsepersonell gi taushetsbelagte opplysninger når tungtveiende private eller offentlige interesser gjør det rettmessig å gi opplysningene videre, jf. lov om helsepersonell § 23 nr. 4.

I enkelte tilfeller vil det også foreligge en opplysningsplikt til barneverntjenesten etter barnevernloven § 6-4, for eksempel der den mistenkte har egne barn. Slik opplysningsplikt er fastsatt i opplæringslova § 15-3 når det gjelder personalet i skoler og i barnehageloven § 23 for personalet i barnehager. Bestemmelsene pålegger personalet en plikt til å være på vakt overfor forhold som kan føre til tiltak fra barneverntjenesten. Tilsvarende gjelder også for helsepersonell. Det følger av lov om helsepersonell § 33.

Der hvor det er mistanke om seksuelle overgrep i tilknytning til barnets hjem, har den kommunale barneverntjenesten et særskilt ansvar og vil være den instans som koordinerer de ulike tiltakene. Det er barneverntjenesten som er tillagt myndighet for tiltak etter barnevernloven. Også i de tilfellene hvor en ansatt i en barneverninstitusjon, eller et familiemedlem i et fosterhjem er mistenkt for seksuelle overgrep,

vil barneverntjenesten ha en sentral rolle og et ansvar for å iverksette nødvendige tiltak. Barneverntjenesten har da allerede et ansvar overfor det barnet som er i barnevernstiltaket og barneverntjenesten skal informeres.

Barneverntjenesten vil ha en noe annen rolle der barnet ikke er under tiltak fra barneverntjenesten, og det er en ansatt i for eksempel skole eller barnehage som mistenkes for seksuelle overgrep. Leder av skole eller barnehageetaten vil imidlertid kunne ha behov for nær kontakt med barneverntjenesten. Barneverntjenesten kan ha erfaring med seksuelle overgrepssaker i andre sammenhenger og har et generelt ansvar for forebyggende virksomhet og for å medvirke til at barns interesser blir ivaretatt av andre offentlige etater. Barneverntjenesten vil derfor kunne tilby sine tjenester til de aktuelle barna og/eller deres foreldre og medvirke til at barn som har behov for det, får kontakt med andre deler av hjelpeapparatet som har erfaring og kompetanse på området, som barne- og ungdomspsykiatrien og pedagogisk-psykologisk tjeneste. Disse tjenestene kan også bidra i forbindelse med informasjon til foreldre i møter, og i generell veiledning til virksomheten i sakens anledning.

Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet, er god informasjon og kommunikasjon mellom de personer og etater som har oppgaver knyttet til overgrepssaken en viktig forutsetning for en godt koordinert krisehåndtering.

### *Barn som har eller kan ha vært utsatt for overgrep og deres foreldre*

Barn som har eller kan ha vært utsatt for overgrep og deres foreldre må være en prioritert målgruppe for informasjon og kommunikasjon. Det er viktig at de som saken direkte gjelder, får løpende informasjon om hva som skjer, for eksempel om forholdet er anmeldt og om den ansatte er suspendert. Der politiet er inne i bildet bør informasjonen gis i samråd med dem. Informasjon om den strafferettslige siden av saken bør overlates til politiet. I forbindelse med straffesaken vil barnet som hovedregel være representert ved bistandsadvokat.

Når mistanken er reell, kan eier av virksomheten uten hinder av taushetsplikten gi informasjon til barn som har eller kan ha vært utsatt for overgrep, om hva som skjer i saken, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Det vises til kap. 6 nedenfor når det gjelder spørsmålet om opplysningene skal gis til barnet og/eller foreldrene. Forutsetningen for å kunne gi opplysningene er at disse direkte berører barnet. Opplysninger som bare gjelder den mistenkte, for eksempel opplysninger om den ansattes helse- eller familieforhold, kan ikke gis videre med hjemmel i forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Ved vage mistanker bør det som utgangspunkt ikke gis informasjon, med mindre det er barnet selv eller

foreldrene som har gitt opplysninger om mistanken.

Det må også gis tilbud om nødvendig råd og veiledning og eventuelt behandling. Dette vil kunne dempe krisen for barnet og dets foreldre. Overfor personer i krise vil det ofte være nødvendig å gjenta informasjon. Når barn og/eller foreldre (avhengig av barnets alder) skal informeres, er det viktig å være godt forberedt. Personer som har kunnskap og erfaring med overgrepssaker, må delta for å kunne svare på de mange spørsmål som vil reise seg. Foreldre til barn som har eller kan ha vært utsatt for overgrep vil kunne stille spørsmål som: Hva kommer til å hende barnet mitt? Hvordan skal jeg prate om det som har hendt? Skal jeg spørre? Bør barnet fortsatt være i barnehagen, skolen, skolefritidsordningen? Hvordan skal jeg forberede barnet mitt på dommeravhør og legeundersøkelse? Man må være forberedt på sjokk og krisereaksjoner, og det bør sørges for å ha personer som er tilgjengelig for spørsmål også utenom ordinær arbeidstid den første tiden. Barn og foreldre må få navn og telefonnummer til personer som kan kontaktes.

#### *Den ansatte som er mistenkt eller anklaget*

Den ansatte som er mistenkt, 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. Arbeidsgiver må sørge for at tillitsvalgt blir koblet inn dersom den mistenkte ønsker det. Den ansatte har også rett til å la seg bistå av annen fullmektig, for eksempel advokat. Dersom saken både er under politiettersforskning og til behandling som personalsak, er det viktig at informasjonen koordineres med politiet. Informasjon knyttet til den strafferettslige siden av saken skal ivaretas av politiet. I visse tilfeller kan det være aktuelt å gi informasjon til den mistenkes familie. Det gjelder særlig i de tilfeller der den mistenkte har egne barn eller jevnlig omgås barn. Dette skal i så fall gjøres av barneverntjenesten eller politiet.

#### *Andre ansatte i virksomheten*

Når mistanken er reell, kan det være nødvendig å gi informasjon til andre ansatte som har omsorgsoppgaver eller opplæringsoppgaver overfor det/de aktuelle barnet(a). Disse ansatte kan ha behov for råd og veiledning om hvordan de skal følge opp barn som har vært eller kan ha vært utsatt for overgrep, og hvordan de skal forholde seg til barnegruppen ellers. Eier bør forsøke å innhente samtykke fra 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 overgrep, da de ikke har behov for slike

opplysninger for å utføre sitt arbeid. Det kan for eksempel være vaktmestere, rengjøringspersonale eller andre lærere, førskolelærere eller miljøarbeidere som ikke har oppgaver knyttet til de aktuelle barna.

Ved vage mistanker er det i utgangspunktet bare den eventuelle ansatte som har meldt mistanken, som bør få informasjon om hva som vil bli gjort. Når mistanker er vage, kan det imidlertid være behov for eier å foreta noen undersøkelser, for eksempel observere barnet i barnehagen. De ansatte som eventuelt skal delta i dette, må få nødvendig informasjon og instruksjon.

Det må foretas en konkret vurdering i hver enkelt sak av hvilke opplysninger personalet skal få. Der saken er under etterforskning må informasjonen gis i samråd med politiet. Færrest mulig bør vite hvilke barn 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. De ansatte må være kjent med og ha klare instruksjoner om hvem som skal svare på spørsmål fra foreldre eller media.

Der mistanken om overgrep er blitt kjent blant de ansatte, vil det kunne få negativ innvirkning på arbeidsmiljøet. I en slik situasjon kan det være behov for veiledning og informasjon for å unngå forhåndsdomming og splittelse i personalgruppa.

Andre barn som er eller har vært i virksomheten hvor den mistenkte er ansatt og deres foreldre.

Det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle om bestemmelsene om taushetsplikt åpner for å kunne gi informasjon til andre barn og deres foreldre. Som presisert innledningsvis i dette kapittelet, skal opplysninger ikke spres i større omfang enn nødvendig og det forutsettes at mistanken er reell og ikke bygger på vage mistanker. Dersom det er en politisak, må eier i alle tilfeller rådføre seg med politiet eller få bistand fra politiet. I enkelte situasjoner kan politiet ha større mulighet til å gi informasjon enn eier av virksomheten.

Det er uheldig om kjennskap til saken bygger på rykter og spekulasjoner. Dette vil sannsynligvis også være lite ønskelig for de som er direkte berørt. Det kan derfor være formålstjenlig å gi informasjon for å hindre ryktespredning og spekulasjoner. Eier bør derfor forsøke å innhente samtykke fra de som har krav på taushet, slik at det kan gis nødvendig informasjon for eksempel på et foreldremøte. For å kunne gi opplysninger basert på samtykke, må vedkommende være klar over hva samtykket innebærer, og det må være et frivillig samtykke. Både barn som kan ha vært utsatt for overgrep og den ansatte som er mistenkt, befinner seg i en vanskelig situasjon som det må tas hensyn til når det vurderes å innhente samtykke. Det kan være aktuelt å trekke inn bistandsadvokaten for barnet og advokaten for den ansatte til å rådggi sine klienter vedrørende samtykke.

Dersom det er aktuelt å gi informasjon, vil det også i disse tilfellene være nødvendig å være godt forberedt. Personer som har erfaring og kompetanse på området bør delta, slik at de som har behov for det får nødvendig råd og veiledning. Det kan være nødvendig med bistand fra aktuelle ressurspersoner i forhold til holdninger og strategier for å hindre forhåndsdomming og splittelse av lokalmiljøet.

Det skal ikke gis opplysninger i større utstrekning enn det som er absolutt nødvendig. Identiteten til de barna som har vært utsatt for overgrep, skal ikke oppgis. Den ansatte som er mistenkt, har også krav på diskresjon. Vedkommendes identitet skal ikke oppgis, selv om det i mange tilfeller vil være vanskelig å holde denne skjult.

#### *Forholdet til mediene*

Saker hvor en ansatt mistenkes for seksuelle overgrep mot barn, vil hovedsakelig inneholde taushetsbelagte opplysninger. Anmeldelser, rapporter og andre dokumenter vedrørende straffbare forhold kan unntas offentlighet etter offentlighetsloven. Som hovedregel vil det ikke være aktuelt for eier av virksomheten å gå aktivt ut med informasjon til media.

Likevel vil det være nødvendig å forholde seg til mediernes aktiviteter. Kjennskap til saken kan lekke ut, særlig der flere personer er berørt. Det er derfor viktig å være i beredskap for at saken blir kjent i mediekretser og at mediene driver oppsøkende virksomhet for blant annet å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold.

Blant annet for å forebygge lekkasjer, er det viktig at de grupper som er direkte berørt, blir godt ivaretatt gjennom informasjon og kommunikasjon og at de ansatte kjenner ansvarsforholdene og instruksene når en krisesituasjon oppstår. Mediaoppmerksomhet kan være en ekstra belastning for de involverte, både for barn og foreldre, den mistenkte og dennes familie og for de øvrige ansatte. Det kan derfor være behov for råd og veiledning fra politiet eller andre mediekynndige personer til for eksempel barnas foreldre, den mistenkte eller andre ansatte i virksomheten, om hvordan en skal takle eventuell pågang fra mediene.

Sakens karakter stiller store krav til hvordan media bør håndteres. For å kunne håndtere disse utfordringene, må det på forhånd være utarbeidet en plan hvor det klart fremgår hvem som skal være informasjonsansvarlig og håndtere media i en eventuell overgrepssak.

Det må vurderes i hvert enkelt tilfelle i hvilken grad informasjon kan gis uten hinder av taushetsplikten. Informasjon kan gis basert på samtykke fra de som har krav på taushet eller dersom saken er blitt allment kjent. Når det gjelder samtykke, vises til betraktningene i avsnittene ovenfor vedrørende informasjon til andre barn og deres foreldre.

Dersom saken er under politietterforskning, må eventuell informasjon gis i samråd med politiet. Det er særdeles viktig at opplysninger som kan ha betydning for politiets etterforskning, ikke tilflyter media. Samordning og koordinering med politiet er derfor viktig. Det må avklares med politiet om informasjonen skal overlates til politiet i sin helhet eller om også den informasjonsansvarlige skal gi informasjon og eventuelt hvilken informasjon som kan gis.

Dersom det er aktuelt å gi informasjon, må det vurderes på hvilken måte og på hvilket tidspunkt informasjon eventuelt skal formidles til media. Det kan være formålstjenlig å gi informasjon for å legge premissene for mediedekningen, slik at medieoppmerksomheten blir mindre belastende for de involverte, samt hindre grobunn for spekulasjoner og ryktespredning.

På grunn av sakens ømfintlige karakter, bør informasjonen så langt som mulig utarbeides på forhånd, og være samordnet med politi og andre samarbeidende etater. Informasjonen skal være korrekt, dvs være saklig og bygge på fakta. Den skal ikke være preget av personlige og subjektive meninger eller oppfatninger. Informasjon skal ikke gis i større omfang enn det som er nødvendig. Identiteten til de som har krav på taushet skal ikke oppgis. Overgrepssaker vil ofte ha et så dramatisk preg at det kan være klokt å avholde pressekonferanse. Fordelen med pressekonferanse er at det direkte presset fra mediene som regel vil avta i påvente av hva som blir sagt på pressekonferansen. I tillegg vil mediene få lik informasjon av utvalgte og ansvarlige informatører som også vil ha mulighet til å samordne informasjonen.

Den informasjonsansvarlige må være bevisst på sin egen rolle og kjenne sitt ansvar og de rettigheter en har overfor journalister. Mediene skal ikke få anledning til å «styre» saken ut fra sine premisser. Samtidig er det viktig å være klar over at mediene vil arbeide med saken uavhengig av de offisielle kanalene for informasjon.

Viktige momenter i forhold til media:

- Det bør på forhånd være utarbeidet en plan hvor forholdet til media er avklart.
- Det må være klart hvem som i et gitt tilfelle skal være informasjonsansvarlig og talsperson overfor media i overgrepssaker.
- Informasjonens innhold må samordnes med politiet og eventuelt andre viktige etater.
- Informasjon som er taushetsbelagt skal ikke gis media, for eksempel opplysninger om hvilke barn som har vært utsatt for overgrep og nærmere opplysninger om den ansatte som er mistenkt.
- Ikke la deg presse til å svare på spørsmål du er usikker på.
- Ta deg tid til å hente frem opplysninger eller ta deg



tid til å vurdere om du skal svare på det nåværende tidspunkt.

- Ta forbehold ved intervju om å få lese manus og godkjenne direkte uttalelser eller sitater.
- Bruk et klart språk. Unngå personlige «synsinger» og vurderinger.
- Søk hvis mulig mediekyndig bistand.

Det vises i denne forbindelse også til tipsheftet utarbeidet av Barne- og familiedepartementet og Statens Informasjonstjeneste (Q-0937/0937/1).

### **5.5 Vitneplikt og fritak fra taushetsplikten**

Det er viktig å være klar over at daglig leder eller andre ansatte må være forberedt på å bli innkalt som vitner i straffesaken og/eller personalsaken.

Det kan være behov for råd og veiledning fra hjelpeapparatet og politiet om hvordan man kan snakke sammen og bearbeide reaksjoner i påvente av dommeravhør og vitneavhør, slik at barnets og andre vitners troverdighet ikke svekkes. Barn under 14 år blir forsøkt avhørt i form av dommeravhør (se kap. 7 i denne veilederen). Andre aktuelle vitner kan være barnets foreldre.

Ansatte med oppgaver i skole, barnehage, barne-

verntjeneste og sosialtjeneste er bundet av forvaltningsmessig taushetsplikt. Dersom den som har krav på taushet ikke samtykker og ansatte i skoler, barnehager, barneverntjenesten eller sosialtjenesten ønskes ført som vitner, er det fylkesmannen som etter delegert myndighet fra de enkelte departementene, har myndighet til å oppheve taushetsplikten. Retten kan imidlertid overprøve fylkesmannens avgjørelse. For personer som er bundet av yrkesmessig taushetsplikt, er det hovedsakelig samtykke fra den som har krav på taushet som kan oppheve taushetsplikten.

I straffesaker vil det vanligvis være påtalemyndigheten som søker fylkesmannen om opphevelse av taushetsplikten for de personer politiet ønsker å avhøre eller føre som vitner i straffesaken. I en arbeidsrettssak vil det vanligvis være advokaten for eier av virksomheten eller advokaten for den ansatte, som søker fylkesmannen om opphevelse av taushetsplikten for de personene som ønskes ført som vitner. Det vises til Sosialdepartementets rundskriv I-9/94 om taushetsplikt i sosialforvaltningen side 31 flg. når det gjelder saksbehandlingen knyttet til opphevelse av taushetsplikten. Veiledningen i rundskriv I-9/94 kan i stor grad benyttes tilsvarende for både ansatte i skoler, barnehager og barneverntjenesten.

## 6. Foreldrenes representasjonsrett

### 6.1 Generelt

I en situasjon der det er begått seksuelle overgrep av en ansatt mot et barn, oppstår også en del spørsmål omkring virksomhetens forhold til barnets foreldre. Det kan være spørsmål om og i hvilken grad foreldrene skal involveres, for eksempel foreldres krav på informasjon om overgrepet. Det er også viktig å klarlegge hva foreldrene må samtykke i som følge av foreldreansvaret, for eksempel samtykke til opphevelse av taushetsplikten.

### 6.2 Foreldres krav på opplysninger

Barnelova bruker begrepet foreldreansvar. Foreldre som er gift har foreldreansvaret sammen for felles barn. Separerte og skilte foreldre har også felles foreldreansvar dersom annet ikke er avtalt mellom foreldrene eller fastsatt av fylkesmannen eller domstolen. Når foreldrene ikke er eller har vært gift, har mor foreldreansvaret alene dersom annet ikke er avtalt mellom foreldrene eller fastsatt av fylkesmannen eller retten. Avtale mellom foreldrene må være meldt til folkeregisteret for å være gyldig.

Foreldreansvar er et todelt ansvar. Det innebærer en plikt til å ha omsorg for barnet (mat, klær, husly, nærhet, trygghet, oppdragelse etc.), og en rett (representasjonsrett) til å bestemme for barnet i personlige forhold (valg av navn, skolegang, medisinsk/psykologisk undersøkelse/behandling etc.).

Foreldreansvaret opphører når barnet fyller 18 år. Etter barnelova § 33 skal barnet gis stadig større selvbestemmelsesrett med alderen. På flere områder er foreldrenes rett til å bestemme for barnet falt bort før fylte 18 år. Foreldres krav på informasjon avhenger av barnets alder og modenhet og om barnet har selvbestemmelsesrett på området.

I en sak der et barn kan ha vært utsatt for seksuelle overgrep fra en ansatt, vil det som regel være nødvendig å gi opplysninger til foreldrene uavhengig av barnets alder, slik at foreldrenes omsorgsoppgaver og plikter kan ivaretas overfor barnet. Etter pasientrettighetsloven har barnet selvbestemmelsesrett i helse-spørsmål fra fylte 16 år og helsepersonell har som hovedregel taushetsplikt overfor foreldrene. Det er imidlertid gjort unntak fra taushetsplikten slik at foreldrene kan få nødvendig informasjon for å oppfylle foreldreansvaret overfor barn under 18 år. Når barnet har fylt 16 år og oppnådd en slik modenhetsgrad at han/hun har evne til å forstå hva saken dreier seg om, bør foreldrene som hovedregel ikke underrettes om mulige seksuelle overgrep før barnet har hatt mulighet til å samtykke i at opplysningene gis.

Dersom barnet motsetter seg at opplysningene gis foreldrene, må det foretas en konkret vurdering av om informasjon likevel skal gis for at foreldrene skal kunne ivareta omsorgsansvaret. Det kan for eksempel

være aktuelt ved selvmordsfare. Der barnet er mellom 12 og 16 år, vil det bare rent unntaksvis kunne tenkes at foreldre ikke bør informeres. Etter pasientrettighetsloven kan helsepersonell unnlate å gi opplysninger til foreldre med foreldreansvar også for barn mellom 12 og 16 år, dersom barnet av grunner som bør respekteres, ikke ønsker at foreldrene skal informeres.

#### *Foreldre som har felles foreldreansvar*

Når det er mistanke om at en ansatt har begått seksuelle overgrep mot barn i en virksomhet, skal foreldre som har foreldreansvar underrettes. I kraft av foreldreansvaret har de en omsorgsplikt og en representasjonsrett for barnet, og har dermed krav på opplysninger fra skole, barnehage osv. Dette gjelder uansett om foreldrene bor sammen eller ikke, så lenge de har felles foreldreansvar.

#### *Foreldre som ikke har felles foreldreansvar*

Barnelovas § 50 gir hjemmel for å gi opplysninger om barnet til den av foreldrene som ikke har foreldreansvar. Det er uten betydning om foreldrene noen gang har bodd sammen eller om den av foreldrene som ikke har foreldreansvar har samværsrett. Det er tilstrekkelig at han eller hun er far eller mor til barnet. Dette gjelder opplysninger som ikke på annet grunnlag er undergitt taushetsplikt.

Der bare en av foreldrene har foreldreansvaret, plikter virksomheten å gi denne forelderens opplysninger om barnet og den oppståtte situasjon. Den andre av foreldrene har ikke uoppfordret krav på informasjon fra virksomheten om at barnet har vært utsatt for seksuelle overgrep. Retten etter barnelovas § 50 inntreffer først etter anmodning. Etter barnelovas § 50 kan virksomheten også nekte å gi slike opplysninger dersom det kan være til skade for barnet. Avslag om å gi opplysninger kan påklages til fylkesmannen.

Barnelovas § 50 gjelder ikke i de tilfeller hvor foreldreansvaret er fratatt foreldrene etter barnevernloven § 4-20.

#### *Foreldre der barnet er plassert utenfor hjemmet etter barnevernloven uten at foreldreansvaret og den juridiske omsorgen er fratatt*

Der et barn er plassert utenfor hjemmet etter barnevernloven § 4-4 femte ledd, § 4-6 eller § 4-7, har foreldre med foreldreansvar fortsatt den juridiske omsorgen. Det samme kan være tilfelle ved plassering etter barnevernloven §§ 4-24 og 4-26. Dette innebærer at foreldrene har foreldreansvaret og den juridiske omsorgen for barnet, mens den faktiske daglige omsorgen ivaretas av fosterforeldre eller personalet ved barneverninstitusjonen. I disse tilfellene vil foreldrene ha rett til å få opplysninger. Dersom det er bar-

neverntjenesten som har plassert barnet utenfor hjemmet, må også barneverntjenesten få opplysninger om situasjonen. Som utgangspunkt må eier kunne gi informasjon til barneverntjenesten og overlate til barneverntjenesten å informere foreldrene.

#### *Foreldre som er fratatt omsorgen, eventuelt også foreldreansvaret etter barnevernloven*

Hvis foreldrene er fratatt omsorgen, kan det spørres om foreldrene fremdeles har rett til å få opplysninger om barnets forhold fra barnehage, skole etc. Barnelova kommer ikke til anvendelse her. I disse tilfellene er det barneverntjenesten som har den juridiske omsorgen for barnet, selv om foreldrene ikke er fratatt foreldreansvaret. Eier skal i slike tilfeller gi opplysninger til barneverntjenesten. Også foreldrene skal som hovedregel informeres. Eier må overlate til barneverntjenesten å informere foreldrene. Det er barneverntjenestens oppgave å vurdere hvilke opplysninger foreldrene har behov for å få kjennskap til.

Der foreldrene også er fratatt foreldreansvaret etter barnevernloven § 4-20, kan foreldrene ikke kreve å få opplysninger om barnet. Barnelova § 50 gjelder ikke i forhold til foreldre som er fratatt foreldreansvaret etter barnevernloven. Det er imidlertid viktig med åpenhet slik at det kan være aktuelt å gi informasjon til foreldrene selv om de ikke lenger har foreldreansvaret. Eier må imidlertid overlate til barneverntjenesten å vurdere i hvilken grad foreldrene eventuelt skal informeres.

#### *Fosterforeldre*

Fosterforeldre kan sies å være en del av barnevernet ved at de utfører en oppgave for barneverntjenesten. De ivaretar den faktiske daglige omsorgen for barnet, men har ikke foreldreansvaret. Fosterforeldre skal ha kjennskap til det som er nødvendig for å utføre den daglige omsorgen. Der et barn har vært utsatt eller antas å ha vært utsatt for seksuelle overgrep, vil det som hovedregel være nødvendig for fosterforeldrene å få kjennskap til forholdet. Eier av virksomheten skal underrette barneverntjenesten og overlate til barneverntjenesten å gi nødvendig informasjon og veiledning til fosterforeldrene.

### **6.3 Foreldrenes samtykke som følge av foreldreansvaret**

#### *Samtykke til medisinsk eller psykologisk undersøkelse eller behandling*

Hvis det er mistanke om at det er begått seksuelle overgrep mot et barn, kan det være nødvendig å foreta medisinsk eller psykologisk undersøkelse eller behandling av barnet. Det vil imidlertid ikke være eier av virksomheten som skal ta stilling til dette.

Før denne type undersøkelse eller behandling utføres, er det som hovedregel nødvendig å innhente samtykke fra den eller de som har foreldreansvaret når barnet er under 16 år. Det vises her også til den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn.

#### *Samtykke til opphevelse av taushetsplikten*

Dersom den som har krav på taushet samtykker i at opplysninger gjøres kjent for andre, oppheves taushetsplikten så langt samtykket rekker, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1. Når opplysningene dreier seg om barnets personlige forhold, må det vurderes om det er barnet eller foreldrene som skal samtykke i at opplysninger gis. Dette vil avhenge av barnets alder og modenhetsgrad. Også her vil 16-årsgrensen kunne benyttes som veiledning for når barnets samtykke er tilstrekkelig. I barnevernsaker kan imidlertid barn over 15 år, og som er part i saken, selv samtykke i at opplysninger videreformidles.

For yngre barn kreves samtykke fra foreldrene med foreldreansvar. Ved felles foreldreansvar må begge samtykke. Det kreves imidlertid ikke positiv enighet. Det er nok at den ene av foreldrene aksepterer den avgjørelsen den andre tar. Også for yngre barn må det legges vekt på hva barnet mener. Dersom barnet har fylt 12 år, skal barnet få anledning til å si hva det mener før samtykke gis. Det vises her til Sosialdepartementets rundskriv I-9/94 om taushetsplikt i sosialforvaltningen og rundskriv I-6/97 «Veiledende rundskriv om adgangen til å formidle opplysninger som i utgangspunktet er taushetsbelagte etter samtykke fra den som har krav på taushet» fra Sosial- og helsedepartementet og Barne- og familiedepartementet. I det sistnevnte rundskrivet er enkelte av de lovene det er henvist til erstattet av nye lover. Det gjelder blant annet legeloven som er erstattet av helsepersonelloven og pasientrettighetsloven.

## 7. Snakke med barn

### 7.1 Generelt

I saker der et barn er blitt utsatt for seksuelle overgrep, er det viktig å få fram mest mulig av barnets egne opplysninger. Dette er viktig for at overgrep skal oppdages og hindres og at barnet skal få den nødvendige terapeutiske hjelp. Det er derfor nødvendig å snakke med eller observere barn som gir tegn til mistriksel eller endret atferd. Barnet bør imidlertid ikke utsettes for mange samtaler med forskjellige personer hvor barnet må fortelle om overgrepene. Det er veldig viktig at barnets forklaring ikke påvirkes av de voksne. Det er en vanskelig balansegang å la barn få anledning til å snakke om overgrepene, uten at barnets forklaring derved trekkes i tvil fordi det kan ha blitt påvirket av de voksne.

### 7.2 Ulike former for samtale

En samtale om seksuelle overgrep kan oppstå spontant ved at barnet forteller direkte eller signaliserer at det har vært utsatt for seksuelle overgrep. I slike situasjoner er det viktig at den voksne er åpen for å ta imot det barnet måtte ønske å fortelle og lytter til hva barnet har å si så lenge barnet selv ønsker det. En bør imidlertid være oppmerksom på hvordan spørsmål stilles, slik at en ikke legger ord i munnen på barnet. Det må ikke gis løfter om at betroelser ikke skal bringes videre. Samtalen bør i ettertid noteres ned mest mulig nøyaktig.

Noen ganger kan det være aktuelt å legge til rette for at barnet kan snakke om mulige overgrep. Denne type samtaler må forberedes og planlegges. Før slike samtaler gjennomføres bør daglig leder av virksomheten søke råd hos konsultasjonsteam eller andre aktuelle ressurspersoner. Dette bør gjøres anonymt slik at færrest mulig personer får opplysninger som kan identifisere barnet eller den som mistenkes for overgrep.

Det kreves kompetanse for å snakke med barn om mulige overgrep. Det vises i denne forbindelse til den generelle veilederen om seksuelle overgrep mot barn. Veilederen omtaler både barns pålitelighet som vitner og beskriver ulike samtaleformer med barn.

Følgende momenter er viktige å huske i samtale med barn:

- Vær åpen for å ta imot det barnet måtte ønske å fortelle om seksuelle overgrep.
- Barnet bør i størst mulig grad fortelle fritt.
- Det er viktig at det ikke stilles ledende spørsmål.
- Ikke spør flere spørsmål enn nødvendig for å forvise deg om at du har forstått barnet rett eller avklare hvordan barnet kan hjelpes videre.

- Det må ikke gis løfter om at betroelsen ikke skal bringes 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.

### 7.3 Avhør eller observasjon av barn foretatt under politietterforskning

Der en sak er kommet så langt at den er under politietterforskning, vil det være aktuelt med avhør eller observasjon av barnet/barna. Dette gjennomføres av politiet eller av dommer.

For barn under 14 år eller utviklingshemmede personer, er hovedregelen at barnet ikke avhøres som vitne under selve straffesaken, men i et eget dommeravhør. Bakgrunnen for dette er et ønske om å skåne barnet fra å forklare seg i retten. Et dommeravhør skal foretas så fort som mulig og senest innen 14 dager fra forholdet er anmeldt til politiet. Det er bare når særlige grunner tilsier det at dommeravhør kan foretas på et senere tidspunkt. Dommeren skal som hovedregel tilkalle en særlig skikket person som kan kommunisere godt med barn, til å bistå ved avhøret.

Likeledes kan domstolen iverksette observasjon istedenfor dommeravhør av små barn eller barn med kommunikasjonsvansker. Observasjon vil vanligvis foregå over tid (2–4 ganger) og skal utføres av en sakkyndig. Observasjonen vil forløpe som en kombinasjon av lek og samtale.

Normalt vil barnets foreldre få anledning til å følge avhøret med mindre vedkommende selv er anmeldt. Bistandsadvokaten skal varsles om avhøret og har anledning til å være tilstede.

Også siktedes forsvarer skal som hovedregel gis anledning til å overvære avhøret.

For barn over 14 år blir det normalt foretatt vanlig politiavhør, og barnet kan bli ført som vitne i retten.

Det er viktig at voksne, også på dette stadiet, er mottakelige for det barnet måtte ønske å fortelle om overgrep (jf. punkt 7.2 ovenfor). Det er viktig at barnet føler seg trygg på at det er lov å snakke om det som har skjedd og at barnet får utløp for de vonde opplevelsene.

## 8. Familiebarnehager

### 8.1 Generelt

Familiebarnehagenes virksomhet er regulert av barnehageloven av 5. mai 1995.

Det som skiller en familiebarnehage fra andre barnehager er at virksomheten som regel drives i eget hjem. Det er en barnehageform som særlig egner seg for yngre barn, og det er små barnegrupper hvor også hjemmets egne barn kan delta i ordningen. Dette innebærer at en anklage eller mistanke om seksuelle overgrep må håndteres på en noe annen måte enn i andre barnehager. Veilederen i del I kan benyttes så langt den passer.

Dersom det oppstår en mistanke eller en anklage om seksuelle overgrep mot barn i en familiebarnehage, vil i første rekke kommunen v/barnehageetaten ha et særlig ansvar for å gripe inn, jf. barnehageloven § 10. Leder av barnehageetaten kan og bør søke råd hos konsultasjonsteam ved å drøfte saken anonymt. Før saken er anmeldt eller det er besluttet at saken skal politietterforskes, kan politiet kontaktes for generelle råd og veiledning.

Da det i familiebarnehagene er små barnegrupper, vil alle barna i det aktuelle hjemmet kunne være direkte berørt. Barna og foreldrene vil ha behov for informasjon og oppfølging i form av råd, veiledning og eventuell behandling. Der forholdet vil bli anmeldt eller politiet har besluttet å iverksette etterforskning, bør informasjonen koordineres med politiet både når det gjelder tidspunktet og innholdet. Det vises for øvrig til kap. 3 og kap 5. Det vil også kunne være behov for tilbud om ny plass i annen barnehage eller familiebarnehage. Leder av barnehageetaten bør sørge for at barn og foreldre får kontakt med de etater og ressurspersoner som de har behov for.

Der det også er egne barn i det aktuelle hjemmet i familiebarnehagen og det er et familiemedlem som er mistenkt, skal barneverntjenesten informeres om forholdet. Ansatte i kommunens barnehageetat har opplysningsplikt til barneverntjenesten når det er grunn til å tro at et barn blir mishandlet i hjemmet eller det foreligger andre former for alvorlig omsorgssvikt, jf. barnehageloven § 23 og barnevernloven § 6-4 annet ledd. I disse tilfellene vil det være behov for et nært samarbeide mellom barneverntjenesten og barnehageetaten i kommunen.

### 8.2 Stenging av virksomheten

Dersom det er et familiemedlem i ett av hjemmene i familiebarnehagen som er mistenkt eller anklaget for overgrep, må kommunen, i tillegg til å vurdere og gi opplysninger til politiet (se kap. 3 ovenfor), ta stilling til tidsbegrenset eller varig stenging av virksomheten, jf. barnehageloven § 10. Det må være tilstrekkelig å stenge det aktuelle hjemmet. Om dette også skal få betydning for organiseringen av en familiebarnehage som består av flere hjem, må vurderes i det enkelte tilfellet.

Et vedtak om stenging er et enkeltvedtak og forvaltningslovens saksbehandlingsregler skal følges. Dette innebærer blant annet som hovedregel at en part (i dette tilfellet eier av det aktuelle hjemmet i familiebarnehagen) skal gis mulighet til å uttale seg til opplysninger av betydning før vedtak treffes, jf. forvaltningsloven § 17. Dette kan komme i konflikt med en eventuell politietterforskning hvor bl.a. overraskelsesmomentet er viktig for å hindre bevisforspillelse. Der det er aktuelt å gi opplysninger til politiet eller anmelde forholdet må det avklares med politiet hvem som skal konfrontere den mistenkte med mistanken. Rekkefølgen på de tiltakene som settes i verk bør samordnes med politiet. Forvaltningsloven § 17 annet ledd pkt. b gir adgang til i visse tilfeller å unnlate å forelegge opplysninger til uttalelse før vedtak treffes.

Et vedtak om stenging skal begrunnes. Dersom et eller flere barn har vært utsatt for seksuelle overgrep fra et familiemedlem i familiebarnehagen eller det foreligger mistanke om slike forhold, vil det foreligge uforsvarlige forhold som kan gi grunn for stenging. Vedtaket sendes fylkesmannen til orientering. Vedtaket kan også påklages til fylkesmannen.

Hvorvidt det skal fattes vedtak om midlertidig eller varig stenging må vurderes i det enkelte tilfellet. Midlertidig stenging kan være aktuelt der mistanken trenger nærmere avklaring. Dersom det viser seg at mistanken bygger på usanne rykter, vil virksomheten kunne gjenopptas uten ny godkjenning dersom det er truffet vedtak om midlertidig stenging. Dersom det er fattet vedtak om varig stenging, må eier eventuelt søke om ny godkjenning.

Det kan være aktuelt å fatte vedtak om stenging selv om politietterforskningen fører til at saken henlegges og selv om vedkommende blir frifunnet i en straffesak. I straffesaker skal enhver rimelig tvil komme tiltalte til gode. Det er strengere beviskrav i en straffesak enn i en sak om stenging etter barnehageloven § 10.

Stengingens betydning for driftstilskuddet vil avhenge av de til enhver tid gjeldende regler for tilskudd. Fylkesmannen må kontaktes for eventuelt å fatte nytt vedtak om endring av driftstilskuddet. Fylkesmannen kan også gi generelle råd og veiledning og bør som overordnet tilsynsmyndighet holdes orientert om prosessen.

### 8.3 Arbeidsrettslige skritt

Dersom det er en ansatt i familiebarnehagen som er mistenkt eller anklaget for overgrep, vil det bli spørsmål om suspensjon, avskjed eller oppsigelse. Det er da arbeidsgiveren (eier av familiebarnehagen) som må foreta de nødvendige skritt i denne forbindelse. Det vises til kap. 4 ovenfor. Kommunens barnehageetat og andre aktuelle ressurspersoner må i et slikt tilfelle bistå eier av familiebarnehagen.

## 9. Fosterhjem, beredskapshjem, besøkshjem og avlastningshjem

### 9.1 Generelt

Det finnes flere ulike typer fosterhjem; ordinære fosterhjem, forsterkede fosterhjem og fosterhjem som har særlige forutsetninger for å kunne ta imot barn med atferdsproblemer plassert med grunnlag i vedtak etter barnevernlovens §§ 4-24 og 4-26 (barnevernloven § 4-27). I tillegg benyttes private hjem som besøkshjem eller avlastningshjem som hjelpetiltak etter barnevernloven § 4-4 eller som avlastningstiltak for funksjonshemmede og utviklingshemmede barn etter sosialtjenesteloven § 4-2 pkt b. Det benyttes også private hjem som beredskapshjem i forbindelse med akutt plasseringer etter barnevernloven.

Felles for alle disse er at det inngås kontrakt mellom hjemmet og oppdragsgiver. Det varierer i hvilken grad det også etableres et ansettelsesforhold. Det vil som regel være mest aktuelt i forsterkede fosterhjem eller fosterhjem som kommer inn under barnevernloven § 4-27.

Da disse virksomhetene drives i private hjem, må en anklage eller mistanke om seksuelle overgrep håndteres på en noe annen måte enn for eksempel i barneverninstitusjoner. Veilederen i del I kan benyttes så langt den passer.

Dersom det oppstår mistanke eller anklage om seksuelle overgrep mot et barn i et fosterhjem, beredskapshjem eller avlastningshjem vil oppdragsgiveren ha et særlig ansvar for å gripe inn. Oppdragsgiveren vil få en viktig koordinerende rolle.

### 9.2 Samarbeid med barneverntjenesten

Der barnet er plassert etter barnevernloven og oppdragsgiveren ikke er barneverntjenesten i omsorgskommunen, må oppdragsgiver sørge for at barneverntjenesten blir orientert. Dersom det i fosterhjemmet også er andre barn, egne barn og/eller fosterbarn, vil oppdragsgiveren ha opplysningsplikt til barneverntjenesten etter barnevernloven § 6-4. Også der det gjelder et privat avlastningshjem som benyttes av sosialtjenesten som avlastningstilbud etter sosialtjenesteloven § 4-2 pkt b, kan det være aktuelt å varsle barneverntjenesten dersom avlastningsfamilien har egne mindreårige barn, jf. sosialtjenesteloven § 8-8 a. Det må vurderes om opplysningene er av en slik karakter at barnet skal flyttes.

Det må også tas stilling til om forholdet skal anmeldes eller opplysninger gis til politiet.

For barn som er under omsorg etter barnevernloven må barneverntjenesten vurdere å fatte flyttevedtak etter barnevernloven § 4-17. Det må være et tett samarbeid mellom oppdragsgiveren og barneverntjenesten i omsorgskommunen dersom disse ikke er samme etat. Der forholdet blir anmeldt eller politiet har besluttet å etterforske forholdet, bør de ulike tiltakene samordnes med politiet. Det må avklares hvem

som skal konfrontere den mistenkte med mistanken.

For vedtak etter barnevernloven § 4-17 gjelder forvaltningslovens saksbehandlingsregler. Fosterforeldre vil ikke automatisk regnes som part i et flyttevedtak etter barnevernloven § 4-17. Dersom flyttevedtaket er begrunnet i forholdet i fosterhjemmet kan dette imidlertid tale for at fosterforeldrene bør ansees som parter. Det vises til Barne- og familiedepartementets retningslinjer for saksbehandlingen i barnevernet (Q-0900 TRE). En part vil som hovedregel ha krav på å få uttale seg til opplysninger av betydning før vedtak fattes, jf. forvaltningsloven § 17. Forvaltningsloven § 17 annet ledd pkt. b gir imidlertid adgang til i visse tilfeller å unnlate å forelegge opplysninger til uttalelse før vedtak treffes.

Oppdragsgiveren må, eventuelt i samarbeid med barneverntjenesten i omsorgskommunen, sørge for at barnet får nødvendig informasjon og oppfølging. Dersom saken er under etterforskning, bør informasjonen samordnes med politiet. Aktuelle ressurspersoner må trekkes inn. Hvorvidt biologiske foreldre skal informeres, avhenger av om de har omsorgen og/eller foreldreansvaret og barnets alder og modenhet. (Se kap. 6 i denne veilederen).

### 9.3 Oppsigelse av kontrakt og eventuelle arbeidsrettslige skritt

I tillegg til å vurdere politianmeldelse og flytting av barnet, vil det være aktuelt for oppdragsgiveren å si opp kontrakten med hjemmet. Normalt vil det være oppsigelsesklausul i kontrakten. Dette vil være et privatrettslig forhold.

Der et fosterhjem er godkjent eller gitt en generell anbefaling, må oppdragsgiveren også sørge for å trekke tilbake godkjenningen og/eller den generelle anbefalingen av fosterhjemmet, slik at hjemmet ikke lenger står på listen over anbefalte fosterhjem. Dersom det i tillegg er et ansettelsesforhold, må suspensjon, avskjed eller oppsigelse vurderes (jfr. kap. 4 i denne veilederen).

Oppdragsgiver bør orientere barneverntjenesten i den kommunen der fosterhjemmet ligger, slik at hjemmet ikke senere benyttes til plassering av nye barn. Skal et slikt fosterhjem kunne benyttes senere, må det være åpenbart at anklagen om seksuelle overgrep var falske.

Oppdragsgiveren bør også sørge for å holde den aktuelle tilsynsmyndighet orientert om prosessen.

## 10. Oppbevaring og arkivering av dokumenter

### 10.1 Generelt

I en sak vedrørende mistanke om seksuelle overgrep kan det oppstå spørsmål knyttet til oppbevaring, arkivering og innsyn i personopplysninger. Foruten de krav forvaltningsloven stiller til oppbevaring av taushetsbelagte opplysninger, vil både arkivlova og personopplysningsloven kunne ha betydning.

Arkivlova har som formål å trygge arkiv som bl.a inneholder rettslig eller viktig forvaltningsmessig dokumentasjon, slik at disse blir tatt vare på og gjort tilgjengelig for ettertiden. Arkivlova omfatter alle offentlige virksomheter. Private virksomheter som for eksempel private skoler, barnehager og barneverninstitusjoner, er ikke uten videre underlagt samme bestemmelser. Riksarkivaren kan vedta at private virksomheter som mottar faste offentlige driftstilskudd skal følge arkivlovas bestemmelser for offentlig arkiv. I dag foreligger det ikke denne type vedtak.

Personopplysningsloven skal ivareta personvernet ved behandling av personopplysninger. Den gjelder både offentlige og private virksomheter. Personopplysninger er opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til enkeltpersoner. Personopplysningsloven gjelder all elektronisk behandling av personopplysninger. I tillegg omfatter loven manuell behandling av personopplysninger når disse inngår eller skal inngå i et personregister. Behandling av personopplysninger er enhver formålsbestemt bruk av personopplysninger som for eksempel innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering. Den enkelte kan be om å få opplyst hvilke opplysninger som er lagret om seg selv.

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

Opplysninger om seksuelle overgrep eller mistanke om slike overgrep, er sensitive personopplysninger som er taushetsbelagte og som omfattes av personopplysningsloven §§ 8 og 9 jf. § 2 nr. 8 dersom disse behandles elektronisk eller inngår i et personregister. 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 senere erstatningskrav. Det skal ikke lagres flere opplysninger og for lengere tid enn det som er nødvendig. Dette følger av personopplysningsloven §§ 11 og 28, jf. arkivlova § 9. Som hovedregel kreves konsesjon fra Datatilsynet for å lagre sensitive personopplysninger. Det kan være stilt vilkår til en slik konsesjon. Unntak fra konsesjonsplikten er gitt i personopplysningsloven § 33 fjerde ledd og i forskrift til loven. I forskrift til personopplysningsloven er det for eksempel gjort unntak fra konsesjonsplikten for arbeidsgivers behandling av enkelte nærmere angitte personalopplysninger.

### 10.2 Vurderinger knyttet til oppbevaring av opplysninger i overgrepssaker

Det kan være ulike interesser knyttet til oppbevaring av opplysninger i disse sakene mellom barn som har eller kan ha vært utsatt for overgrep, en ansatt som har begått overgrep eller har vært mistenkt for overgrep og eier av virksomheten.

Barn som har vært utsatt for overgrep vil kunne ha behov for opplysningene ved senere erstatningskrav som for eksempel voldsoffererstatning eller krav om erstatning fra eier av virksomheten. Slike saker kan komme opp flere år senere, også etter at saken er strafferettslig foreldet. Opplysningene kan også være viktige for eventuell senere terapeutisk behandling.

Den ansatte vil kunne ha behov for opplysningene i for eksempel en sak om usaklig oppsigelse. Det kan også tenkes at den ansatte ikke ønsker at opplysningene skal oppbevares der det ikke foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for arbeidsrettslige sanksjoner. Denne type opplysninger er svært ømfintlige og oppbevaring av opplysningene kan oppleves som krenkende for den personlige integritet.

For eier av virksomheten kan det være viktig å kunne dokumentere hva som er gjort i saken ved eventuelle senere rettskrav.

Innenfor de rammer personopplysningsloven og arkivlova setter, må eier av virksomheten foreta en avveining av disse interessene når det gjelder hva som skal lagres og for hvor lenge. Dette kan være vanskelige vurderinger hvor eier kan ha behov for bistand fra den arkivansvarlige som har kjennskap til arkivlovas bestemmelser. I tillegg kan det være aktuelt å kontakte Datatilsynet for å få generelle råd og veiledning.

### 10.3 Saker som resulterer i reaksjon mot den ansatte

Arbeidsrettslige reaksjoner i overgrepssaker kan være advarsel, omplassering, oppsigelse, suspensjon, eller avskjedigelse. I tillegg kan det være aktuelt å gi opplysninger til politiet eller anmelde forholdet.

Når mistanken om seksuelle overgrep resulterer i en reaksjon mot en ansatt, vil saksdokumentene inneholde rettslig eller annen viktig forvaltningsmessig dokumentasjon som må arkiveres på en betryggende måte. Samtidig må det tas hensyn til personvernet både av hensyn til den som har vært utsatt for overgrep og av hensyn til den som har begått overgrep. Det skal ikke oppbevares flere opplysninger enn nødvendig for å dokumentere saksbehandlingen og grunnlaget for reaksjonen mot den ansatte.

Der mistanken har resultert i en reaksjon mot en ansatt, bør dokumenter med sensitive personopplysninger oppbevares i personalarkivet og knyttes til vedkommendes personalmappe. Der det er opprettet en egen mappe på barnet, kan det også være aktuelt med

en henvisning i barnets mappe. Dersom det ikke er et ansettelsesforhold, men et avtaleforhold mellom for eksempel et fosterhjem og kommunen, bør dokumenter med sensitive personopplysninger lagres i saksmappen vedrørende det aktuelle fosterhjem.

Det er viktig å oppbevare dokumentene slik at de kan gjenfinnes 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, regler for kassasjon og rutiner for hvem som har tilgang til det aktuelle arkivmaterialet. For å hindre muligheten for innsyn i svært ømfintlige personopplysninger, kan det være nødvendig å sette begrensninger i hvem som skal ha tilgang til deler av personalarkivet eventuelt annet saksarkiv som inneholder taushetsbelagte og sensitive personopplysninger. Det er viktig at virksomheten har rutiner som sikrer at uvedkommende ikke har tilgang til opplysningene. Virksomheten bør også ha rutiner som sikrer at det ikke oppbevares overflødige personopplysninger. Disse rutinene bør innarbeides i den planen virksomheten har for håndtering av mistanke om seksuelle overgrep. I forskrift til personopplysningsloven er det bl.a. gitt bestemmelser om informasjonssikkerhet knyttet til behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler. Også i personalhåndboka eller personalreglementet kan det være gitt bestemmelser når det gjelder hvordan taushetsbelagte personopplysninger skal lagres og for hvor lenge.

#### **10.4 Saker som ikke resulterer i reaksjon mot den ansatte**

Dette kan være saker der eier av virksomheten mener at det ikke er tilstrekkelig dokumentasjon for arbeidsrettslige sanksjoner eller der eier mener mistanken er uberettiget eller beskyldningene synes å være sjikane.

I disse tilfeller må det utvises særlig varsomhet med å oppbevare personopplysninger. Det må vurderes konkret hvilke opplysninger og for hvor lang tid det er behov for å oppbevare opplysningene. Det skal ikke oppbevares flere opplysninger eller for lengre periode enn nødvendig. Dette følger av personopplysningsloven §§ 8, 9, 11 og 28 og arkivlova § 9.

Også her vil det kunne være et behov for å oppbevare dokumenter med personopplysninger. Der eier av virksomheten ikke har hatt tilstrekkelig dokumentasjon for arbeidsrettslige sanksjoner, vil eier kunne ha behov for å oppbevare dokumentene dersom det senere skulle komme nye opplysninger eller det skul-

le oppstå mistanker om nye overgrep. Der mistanken er uberettiget eller beskyldningene synes å være sjikane, vil eier kunne ha behov for å dokumentere sin oppfatning. Også den som har vært utsatt for mistanken, kan ha behov for opplysningene for å avsnare oppblussende rykter. Behovet må også vurderes ut fra eventuelle etterfølgende erstatningskrav. Det vises for øvrig til de ulike interesser og avveininger som er beskrevet under pkt. 10.2 ovenfor.

Der mistanken ikke resulterer i reaksjoner mot den ansatte, vil det være mindre aktuelt å oppbevare dokumentene i den ansattes personalmappe. Det vil være mer aktuelt å oppbevare dokumentene under et annet emne i personalarkivet (for eksempel disiplinære forhold) og eventuelt med en henvisning i barnets mappe. Det vises for øvrig til pkt. 10.3 ovenfor.

#### **10.5 Retting, supplering og sletting etter personopplysningsloven § 27**

I saker der påtalemyndigheten henlegger saken eller vedkommende frifinnes av retten, kan det oppstå spørsmål om de registrerte opplysninger skal rettes, suppleres eller slettes etter personopplysningsloven § 27. Det kan også oppstå spørsmål om sletting når det ikke lenger anses nødvendig å lagre opplysningene etter § 28.

Dersom det er lagret opplysninger om seksuelle overgrep mot barn, har eier av virksomheten et selvstendig ansvar for å sørge for retting, supplering eller sletting av opplysninger. Den som har vært mistenkt for overgrep kan kreve å supplere opplysningene, for eksempel ved å tilbakevise påstandene eller ved å kreve at en henleggelse fra påtalemyndigheten eller frifinnende dom oppbevares sammen med de øvrige opplysningene. Registrerte opplysninger vedrørende mistanker om seksuelle overgrep kan ikke uten videre kreves slettet der disse har hatt betydning for avgjørelser som er tatt eller der det fortsatt kan være behov for dokumentasjon. Det mest aktuelle vil være å supplere eller rette opplysningene. Som alternativ til sletting kan det også være aktuelt å avlevere arkivmaterialet til godkjent arkivinstitusjon. Unntaksvis kan Datatilsynet pålegge sletting dersom tungtveiende personvern hensyn tilsier det. Et slikt pålegg vil gå foran arkivlova § 9. Riksarkivaren skal høres før pålegg gis.

Opplysninger som viser seg å være objektivt feil eller registrert på feil person skal rettes i henhold til personopplysningsloven § 27.



## 11. Oppsummering og etterarbeid

### 11.1 Generelt

Denne type saker vil alltid være en stor belastning for de som er berørt, både barn og foreldre, den ansatte som er mistenkt og dennes familie, andre ansatte og de som skal håndtere saken. I tillegg har vanligvis en styrer, rektor eller eier av virksomheten, ikke erfaring med å håndtere en slik sak.

De barn som har vært direkte berørt vil kunne trenge oppfølging og eventuell behandling over lengre tid. Den ansatte som har vært mistenkt eller som er blitt dømt, vil også kunne ha behov for særskilt oppfølging.

Det er imidlertid viktig at også de som har vært ansvarlige for å håndtere saken, tar seg tid til en gjennomgang og oppsummering av sakens forløp.

### 11.2 Behov for oppsummering og etterarbeid

Når saken er sluttført, bør det foretas en gjennomgang og oppsummering av saksforløpet inkludert eventuell håndtering av pressen. Representanter for eier av virksomheten som har hatt et ansvar for å treffe beslutninger i saken, samt samarbeidende etater og instanser bør delta.

En slik gjennomgang og oppsummering kan tjene to formål. For det første kan det være aktuelt å vurdere om det er behov for forbedringer i den planen som er utarbeidet for håndtering av denne type saker. For det andre vil gjennomgangen og oppsummeringen kunne bidra til å bearbeide de følelsesmessige reaksjonene saken har skapt.

## Oversikt over aktuelle lover

*Disse er å finne på lovdata eller kan kjøpes i bokhandelen*

**Straffeloven** – Lov 22. mai 1902 nr. 10

Straffeloven kap. 19 om seksualforbrytelser ble sist endret ved lov 11. august 2000  
<http://www.lovdata.com/all/tl-19020522-010-023.html>

**Straffeprosessloven** – Lov 22. mai 1981 nr. 25

<http://www.lovdata.com/all/nl-19810522-025.html>

**Forvaltningsloven** – Lov 10. februar 1967

<http://www.lovdata.com/all/nl-19670210-000.html>

**Offentlighetsloven** – Lov 19. juni 1970 nr. 69

<http://www.lovdata.com/all/nl-19700619-069.html>

**Arbeidsmiljøloven** – Lov 4. februar 1977 nr 4

<http://www.lovdata.com/all/nl-19770204-004.html>

**Tjenestemannsloven** – Lov 4. mars 1983 nr. 3

<http://www.lovdata.com/all/nl-19830304-003.html>

**Arkivlova** – Lov 4. desember 1992 nr. 126

<http://www.lovdata.com/all/nl-19921204-126.html>

**Personopplysningsloven** – Lov 14. april 2000 nr. 0031

<http://www.lovdata.com/all/nl-20000414-031.html>

**Barnelova** – Lov 8. april 1981 nr. 7

<http://www.lovdata.com/all/nl-19810408-007.html>

**Sosialtjenesteloven** – Lov 13. desember 1991 nr. 81

<http://www.lovdata.com/all/nl-19911213-081.html>

**Barnevernloven** – Lov 17. juli 1992 nr. 100

<http://www.lovdata.com/all/nl-19920717-100.html>

Forskrift av 15. oktober 1999 til barnevernloven om politiattest

<http://www.lovdata.no/for/sf/bf/bf-19991015-1090.html>

**Barnehageloven** – Lov 5. mai 1995 nr. 19

<http://www.lovdata.com/all/nl-19950505-019.html>

Forskrift av 1. desember 1995 til barnehageloven om politiattest (kap. 7)

<http://www.lovdata.no/for/sf/bf/bf-19951201-0946.html>

**Opplæringslova** – Lov 17. juli 1998 nr. 61

<http://www.lovdata.com/all/nl-19980717-061.html>

Forskrift av 28. juni 1999 til opplæringslova om politiattest (kap. 15)

<http://www.lovdata.no/for/sf/ku/ku-19990628-0722.html>

**Pasientrettighetsloven** – Lov 2. juli 1999 nr. 63

<http://www.lovdata.com/all/nl-19990702-063.html>

**Helsepersonelloven** – Lov 2. juli 1999 nr. 64

<http://www.lovdata.com/all/nl-19990702-064.html>

# Oversikt over aktuelle rundskriv, publikasjoner og litteratur

*I noe av dette materialet blir det henvist til lover og bestemmelser som senere er endret eller erstattet av nytt lovverk.*

## Aktuelle Stortingsmeldinger og rundskriv

- Stortingsmelding nr. 53 (1992–93): Om seksuelle overgrep mot barn
- Rundskriv I-9/94 fra Sosial- og helsedepartementet. Taushetsplikt i sosialforvaltningen. Lov om sosiale tjenester m.m
- Rundskriv Q-9/95 fra Barne- og familiedepartementet, Sosial- og helsedepartementet, Justisdepartementet og Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Veiledende rundskriv om tverretattlig samarbeid i saker som gjelder seksuelle overgrep mot barn
- Retningslinjer av 01.11.95 til lov om barneverntjenester om saksbehandling i barneverntjenesten, Q-0900 TRE
- Rundskriv I-6/97 fra Sosial- og helsedepartementet og Barne- og familiedepartementet i samarbeid med Statens helsetilsyn. Veiledende rundskriv om adgangen til å formidle opplysninger som i utgangspunktet er taushetsbelagte etter samtykke fra den som har krav på taushet
- Veileder fra Sosial- og helsedirektoratet og Barne- og familiedepartementet (utgis i 2003). Seksuelle overgrep mot barn – en veileder for hjelpeapparatet

## Eksempler på litteratur knyttet til seksuelle overgrep (listen er ikke uttømmende)

- Bray, Magde (1991): «Barnets stemme», Pax
- Furniss, Tilman (1991): «The multiprofessional handbook of child sexual abuse», Routledge
- Normann, Erik Kreyberg (1993): «Barn & seksuelle overgrep», Ad Notam Gyldendal
- Øvreeide, Haldor (1995): «Å samtale med barn», Høgskoleforlaget
- Mossige, Svein (1997): «Barneovergriperen – legning eller handling», Ad Notam Gyldendal
- Anne Lise Rønneberg og Anne Poulsen (2000): «Barn som vitner – særlig om dommeravhør og observasjon», Universitetsforlaget
- Marit Hoem Kvam (2001): «Seksuelle overgrep mot barn», Universitetsforlaget

## Eksempler på litteratur knyttet til arbeidsrettslige emner (listen er ikke uttømmende)

- Kommunenes Sentralforbunds håndbok: «Opphør av arbeidsforhold i kommunesektoren»
- Dege, Jan Tormod: «Arbeidsgivers styringsrett», Minerva A/S
- Friberg, Odd/Fougner, Jan/Holo, Lars: «Kommentarer til arbeidsmiljøloven», Tano Aschehoug
- Fanebust, Arne: «Oppsigelse i arbeidsforhold», Universitetsforlaget
- Frihagen, Arvid: «Partsrettigheter i ansettelsesforhold», Forlaget Arvid Frihagen A/S

## Andre aktuelle publikasjoner

- Hefte om «Overgrep mot barn» utarbeidet av advokatfirma Raugland MNA på vegne av Norsk lærerlag (1994)
- Aslak A. Ulberg «Seksuelle overgrep – utfordringer for frivillige og ansatte i lag og organisasjoner» (1995 Q-0879). Finnes på følgende Web-adresse: [http://noabuse.no/so/seksuelle\\_overgrep.htm](http://noabuse.no/so/seksuelle_overgrep.htm)
- Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet kirkelig medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd (1996), Kirkerådets Materiellekspedisjon, boks 5913 Majorstua, 0308 Oslo
- Informasjon om barnevernet – Lynkurs i informasjon – Tipshefte utarbeidet av Barne- og familiedepartementet og Statens informasjonstjeneste (Q-nr. 0937/0937-1)
- Stressforskningsrapporter nr. 284 1999 «Sexuella overgrepp på daghemmet Gladjen i Karlstad – myndigheters nas och foraldrarnas perspektiv» Statens institut for psykosocial miljömedicin, Box 230, S-171 77 Stockholm, e-post: [sos.order@special.lagerhus.se](mailto:sos.order@special.lagerhus.se)
- Barnehagefolk (nr. 1/2000) om barn og seksualitet, utgitt av Pedagogisk forum, pb. 9266, Grønland, 0134 Oslo
- Undervisningspakken «Barns seksualitet» – kan bestilles hos Pedagogisk forum, pb. 9266 Grønland, 0134 Oslo

Utgitt av: Barne- og familiedepartementet og  
Utdannings- og forskningsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille  
flere eksemplarer av publikasjonen fra:

Statens forvaltningstjeneste

Informasjonsforvaltning

Postboks 8169 Dep, 0034 Oslo

[www.publikasjoner.dep.no](http://www.publikasjoner.dep.no)

Telefaks: 22 24 27 86

E-post: [publikasjonsbestilling@ft.dep.no](mailto:publikasjonsbestilling@ft.dep.no)

Publikasjonen finnes på internett: [www.odin.dep.no/](http://www.odin.dep.no/)

Andre (ikke offentlige instanser) retter sine bestillinger til:

Akademika, Møllergata 17 (M17)

Postboks 8134, Dep 0033 Oslo, tlf 22 11 67 70, faks 22 42 05 51

**Oppgi publikasjonskode: Q-1047**

Illustrasjon: Rita Endestad

Trykk: [www.kursiv.no](http://www.kursiv.no) 12/2002 - 18 000 - 1. utgave