

når mistanken opstår

**OM HANDLEMULIGHEDER
I OVERGREBSSAGER**



2. udgave, januar 2013

B U P L



Når mistanken opstår

Om handlemuligheder i overgrebssager

Indhold

Forord

Underretning	3
Børn er et fælles ansvar	3
Hjælp til underretning	4
Underretning om vold og seksuelle overgreb	4
Konkrete iagttagelser	4
Overgreb i en daginstitutionen	5
En alvorlig anklage	5
Forebyggelse	5
Vold og fysisk magt	6
En sag om seksuelt overgreb	6
Selvejende institutioner og privatinstitutioner	9
Underretningssag	9
Når en ansat mistænkes for overgreb	9
Forældrebestyrelser og andre forældre	10
Rygter	10
Eksemplet Jimmy Mørk	10
Hvad skulle Jimmy Mørk have gjort?	11
Politianmeldelse	11
Afhøringer	12
I offentlighedens søgelys	13
Hvad gør BUPL i sager med mistanke?	13
Relevante lovregler	14
Nøglebegreber i sager om seksuelle overgreb	15
Udtryk fra strafferetten	17

Forord

Filmen "Jagten" har gjort, at der igen er fokus på problemstillingen om overgreb mod børn i daginstitutioner.

Vi ved nu, at der sker **meget få** seksuelle overgreb begået af en pædagog. Inden for de sidste fem år er én pædagog blevet dømt i en sådan sag. Ikke desto mindre er der 5 til 10 mistanker om året, som politiet efterforsker, og endnu flere sager som heldigvis stopper med undersøgelse i kommunen, hvorefter mistanken afvises.

Men en mistanke mod en ansat – også hvor mistanken er uberettiget – kan skabe megen furore i en børneinstitution.

Det skal være trygt – og sjovt – at gå i børnehave, fritidshjem, sfo eller klub, så daginstitutionerne kan opfylde deres vigtige opgave at bidrage til børns og unges udvikling og læring.

Det ligger i selve arbejdet for pædagoger, at de skal være opmærksomme på både det enkelte barn og børnegruppen. De skal omsorgsfuldt og respektfuldt støtte børnenes trivsel, og de skal se, når et barn er i vanskeligheder, og vide, hvornår og hvordan de skal agere. Det er et stort ansvar, og uanset hvad der er baggrund for barnets problemer, så er det pædagogers og pligt at følge op på deres iagttagelser, så barnet kan få den nødvendige hjælp i situationer, hvor der er behov for det.

For at beskytte børnene, og naturligvis for at beskytte vores medlemmer, har vi længe fundet det vigtigt i BUPL at give grundig vejledning om håndtering af sager, hvor der er en mistanke om, at et barn har været udsat for overgreb. Derfor er denne vejledning, som udkom første gang i 2000, hermed udsendt i en opdateret udgave den 9. januar 2013, dagen før premieren på filmen "Jagten".

I filmen går en personalegruppe og et bysamfund i panik over en impulsiv udtalelse fra en femårig pige. Heldigvis er virkelighedens ledere og pædagoger mere professionelle og forstår bedre at håndtere den slags meget vanskelige sager.

Daginstitutionsarbejde er et arbejde i relationer. Det kræver faglige, men også menneskelige kompetencer. Også derfor er det vigtigt at være fortrolig med handlemulighederne i overgrebssager, og vi håber, at denne udgivelse kan være et nyttigt redskab for institutionerne og de ansatte.

Vejledningen er skrevet af advokat María Muñoz Auken og juridisk konsulent Michael Lose.

Henning Pedersen – Formand for BUPL

Underretning

Børn er et fælles ansvar

Alle borgere har pligt til at underrette kommunen, hvis de får kendskab til, at et barn eller en ung er udsat for vanrøgt eller alvorlig mistrivsel.

Det står i serviceloven at enhver har pligt til at gå videre med sin viden, hvis et barn eller en ung under 18 år "fra forældres eller andre opdrageres side udsættes for vanrøgt eller nedværdigende behandling eller lever under forhold, der bringer dets sundhed eller udvikling i fare". Man har med andre ord pligt til at blande sig. For vores samfund har bestemt, at børns velfærd er et fælles ansvar, og at man ikke kan vende det døve øre eller det blinde øje til, hvis andre folks børn lider.

Men derudover har offentligt ansatte – og altså også pædagoger og pædagogmedhjælpere – en særlig pligt til at være opmærksomme på, hvordan et barn eller en ung trives. Den særlige pligt indebærer at du som ansat på det pædagogiske arbejdsområde skal underrette kommunen, når du i forbindelse med dit arbejde får kendskab til eller grund til at antage at et barn eller en ung har behov for særlig støtte, eller har været udsat for vold eller andre overgreb.

Den skærpede underretningspligt kaldes denne særlige pligt, som må ses som en del af daginstitutionernes forbyggende rolle. Netop pædagoger og pædagogmedhjælpere er gennem deres arbejde tæt på det enkelte barn og har derfor specielt gode muligheder for at registrere situationer eller udtryk, som kan give grund til at antage at dette barn trænger til en ekstra indsats. Og de har pligt til at følge op på deres iagttagelser og underrette kommunen herom.

Derefter er det op til kommunen at sørge for, at der bliver truffet de foranstaltninger, der er nødvendige for at komme barnet eller den unge til hjælp. Kommunen skal på begæring melde tilbage til den der har underrettet om der sker undersøgelser eller "træffes foranstaltninger" (som det hedder i serviceloven).

Det kan være vigtigt at institutionen søger at løse barnets problemer i samarbejde med forældrene. Men dette samarbejde fritager ikke for pligten at underrette. Hvis man foretager underretning, skal det også helst ske med forældrenes viden – ikke bag deres ryg. Kun hvis der er formodning om, at barnet er udsat for vold eller incest i familien, kan det være nødvendigt at underrette kommunen uden at inddrage forældrene. Men det skal være undtagelsen.

Om underretning i øvrigt, se Servicestyrelsens vejledning: Dialog om tidlig indsats: www.servicestyrelsen.dk/filer/udgivelser/dialog-om-tidlig-indsats.

Hjælp til underretning

Børn, der er udsat for omsorgssvigt eller fysiske og psykiske overgreb, reagerer ikke ens eller entydigt. Signalerne kan være diffuse, og der kan ikke opstilles facitlister over tegn på for eksempel seksuel krænkelse – som både kan være et fysisk og et psykisk overgreb. Men tegn på mistvivsel hos et barn bør under alle omstændigheder medføre, at de ansvarlige voksne sammenholder og diskuterer deres iagttagelser og refleksioner. Og er man usikker på, hvordan man skal forholde sig, kan man for eksempel kontakte kommunens pædagogiske konsulent, sundhedsplejersken, eller pædagogisk-psykologisk rådgivning.

Også hvis I, i personalegruppen, har forskellige holdninger til, hvorvidt man skal foretage underretning til kommunen, kan det være godt at drøfte det med den pædagogiske konsulent.

Underretning om vold og seksuelle overgreb

Hvis du er bekymret for eller har mistanke eller viden om, at et barn eller en ung er udsat for vold eller seksuelle overgreb, kan du få telefonisk rådgivning fra SISO, som er Socialministeriets professionelle rådgivning og konsulentbistand i sager om vold og seksuelle overgreb.

SISO, telefon 20771120. Videnscentret for sociale Indsatser ved Vold og Seksuelle Overgreb mod børn. (Et videnscenter for fagfolk, børn, unge og pårørende – dvs. enhver der har behov for vejledning). <http://www.socialstyrelsen.dk/iso/forside>

Konkrete iagttagelser

En underretning bør altid være skriftlig og skal omfatte iagttagelser af, hvor og hvordan barnet har problemer. Det skal være konkrete og detaljerede iagttagelser – ikke bare ”noget man tror” eller ”noget man synes”. Og man bør omhyggeligt overveje, hvilke oplysninger der er relevante.

Adskilt fra de konkrete iagttagelser kan man komme med faglige vurderinger, institutionens overvejelser om baggrunden for problemerne og eventuelle forslag til, hvad der skal gøres. Men det er ikke et krav. Man kan godt give forældrene en kopi af underretningen – de har normalt ret til aktindsigt i sagens videre forløb.

Hvis I på institutionen bliver kontaktet af kommunen for supplerende oplysninger, er det godt at bede om en tænkepause og ringe tilbage senere. Derved sikrer man sig dels, at det faktisk er kommunens forvaltning man taler med, og dels får man mulighed for at vende situationen og informationen med kolleger og leder.

Det videre forløb er kommunens ansvar og arbejdsområde. Måske har familien brug for praktisk eller pædagogisk hjælp – måske skal barnet anbringes uden for hjemmet, og der skal så være en handlingsplan for anbringelsens formål, varighed og indhold.

Efter underretningen kan institutionen få oplysninger om der sker undersøgelser eller iværksættes foranstaltninger efter serviceloven. Af hensyn til tavshedspligten, som skal beskytte familiens private forhold, har institutionen ikke krav på at få oplysninger om hvilke foranstaltninger der sættes i værk.

Har forældrene lyst til at fortælle, hvad der sker, kan man naturligvis drøfte det med dem. Hvis det videre arbejde med problemerne kan inddrage institutionens arbejde med barnet, er der, efter aftale med familien, et samarbejde med den relevante afdeling i kommunen.

Overgreb i en daginstitution

Der findes en bred vifte af forskellige dag-, fritids- og klubtilbud, for eksempel vuggestue, børnehave, sfo (skolefritidsordning), dagpleje, som kan være drevet som kommunal, selvejende eller privat institution. Når vi her taler om en daginstitution, omfatter det alle disse former for dagtilbud. Der er dog et særligt afsnit om selvejende og private institutioner.

En alvorlig anklage

Det er hævet over enhver diskussion, at en daginstitution skal være et trygt og sikkert sted for børnene. Derfor må institutionen kunne håndtere alle slags klager – hvad enten det drejer sig om en farlig rutchebane, manglende sikkerhed ved udflugter, utilstrækkeligt tilsyn, omgangstonen eller bestemte situationer, hvor en ansat har handlet forkert.

Lederen skal naturligvis altid lytte til bekymrede forældre og undersøge tingene med det samme, hvis det kan lade sig gøre. Viser det sig, at bekymringen er helt ubegrundet, skal lederen alligevel skrive et notat om klagen. Lederen bør også fortælle klageren, hvor han eller hun kan gå videre med sin klage, hvis vedkommende ønsker det. Er klagen tilsyneladende ubegrundet, er der dog ingen grund til, at lederen underretter forvaltningen – med mindre lederen ved, at den bekymrede forældre vil gå videre med sagen.

Særlig alvorligt er det, hvis en ansat har optrådt voldeligt over for et barn, og endnu mere alvorligt hvis en ansat har krænket et barn seksuelt.

Også klager af denne karakter skal undersøges forsvarligt. Men en beskyldning mod en ansat om seksuelt overgreb er ikke bare en klage som så mange andre. Den har store og måske meget langvarige konsekvenser for den person, som mistænkes og måske ikke er skyldig. For en sag, hvor der er mistanke om seksuelt overgreb, vil der altid være en krænket person – enten det misbrugte barn eller den uberettiget anklagede.

Forebyggelse

Derfor er det vigtigt at forhindre overgreb mod børn i daginstitutionen og at undgå, at nogen udsættes for mistanke.

Ved alle ansættelser skal der indhentes en børneattest inden personen tiltræder stillingen. I det hele taget må vi anbefale en omhyggelig ansættelsesprocedure (se BUPLs pjece **Ansæt den rigtige**. Ny udgave 2013).

Det pædagogiske arbejde i institutionen bør tilrettelægges på en måde så det er naturligt til stadighed at drøfte både din egen og dine kollegers pædagogiske praksis – og fundere over og begrunde, hvorfor I gør, som I gør (se BUPLs pjece **Den gennemsigtige praksis**).

For at sikre et godt arbejdsmiljø bør institutionens arbejdsmiljøgruppe – bestående af leder og arbejdsmiljørepræsentant – drøfte disse spørgsmål:

- Hvordan tilrettelægger vi arbejdet, så vi undgår situationer, der kan føre til, at nogen beskyldes for seksuelle overgreb mod børnene?
- Hvilke procedurer skal vi følge i det tilfælde, at en ansat alligevel udsættes for beskyldninger om overgreb?

Spørgsmålene bør diskuteres med passende mellemrum, både af hensyn til børnene og af hensyn til medarbejderne. Forholdsreglerne skal drøftes i personalegruppen, og forældrebestyrelsen bør informeres.

En orientering på institutionens hjemmeside kan for eksempel se sådan ud:

Når der i medierne kommer sager frem om mistanke om overgreb på børn eller seksuelt misbrug af børn, giver det selvfølgelig anledning til at drøfte, hvad vi gør hos os.

Det allervigtigste er at fokusere på den pædagogiske praksis. Al erfaring viser, at risikoen for overgreb reduceres, når personalet har en åben, fælles og kontinuerlig debat om, hvordan man udfører sit arbejde.

Ved alle ansættelser skal der indhentes en børneattest. Vi tager også referencer på ansøgere til faste stillinger - selvfølgelig kun efter tilladelse fra ansøgeren.

Har I spørgsmål, eller er I i tvivl om noget i denne forbindelse, vil vi opfordre jer til at henvende jer til personalet på stuen eller til ledelsen. I er altid velkomne.

Vold og fysisk magt

Det hører til sjældenhederne, at pædagoger og pædagogmedhjælpere kommer ud for beskyldninger om at have anvendt vold overfor et barn eller en ung. Børn skal befinde sig i trygge rammer, når de er i institution, hedder det i Socialministeriets "Vejledning om dagtilbud, fritidshjem og klubtilbud". Daginstitutionerne har ikke, som døgninstitutionerne, regler for tilladt magtanvendelse i særlige situationer.

Skulle der alligevel opstå voldsomme episoder, hvor en ansat bruger fysisk magt overfor et barn, bør der skrives et notat om det. Og barnets forældre bør snarest orienteres om, hvad der er sket.

Får institutionen klager over, at en ansat har anvendt fysisk magt, skal klagen behandles efter samme retningslinjer som andre klager: Klagen skal forelægges den, der klages over. Lederen skal inddrages. Den, der klager, skal have oplyst, hvor han eller hun i øvrigt kan henvende sig, hvis institutionens behandling af klagen ikke er tilfredsstillende.

En sag om seksuelt overgreb

Vi kan ikke give en standardopskrift på det rigtige forløb i en sag, der starter med en henvendelse om, at der måske er sket et seksuelt overgreb i institutionen. Alle sager er forskellige. Men det vil altid være vigtigt at tage følgende hensyn:

- Mistanken skal undersøges forsvarligt.
- Er mistanken rettet mod en bestemt ansat, skal denne hurtigt inddrages i undersøgelsen.
- Panik skal undgås. Inddrag nogen, der kan holde hovedet koldt.
- Retssikkerheden for sagens hovedpersoner skal prioriteres højt.
- De direkte berørte skal tilbydes krisehjælp.
- Den faglige organisation skal hurtigt på banen.
- Husk tavshedspligten.

En sag kan for eksempel forløbe på denne måde i en kommunal institution (fremhævede ord forklares i ordlisten bag i pjecen, hvor også de vigtigste lovbestemmelser er gengivet).

1. Iben er institutionsleder og får en henvendelse fra en forælder, som undrer sig over nogle udtalelse fra sit barn, Sandra. Sandra har sagt nogle ting som er en kritik af den adfærd en medarbejder, JP, har over for Sandra. Udtalelserne fra Sandra er ikke særlig konkrete. Iben skriver et **notat** om henvendelsen. Hun tager en samtale med JP om klagen. Han afviser beskyldningerne.
2. Næste dag kommer Sandras forældre og refererer mere konkrete udtalelser fra pigen. Udtalelserne kan tyde på hvad forældrene kalder "grænseoverskridende adfærd", men er stadig ikke præcise. Iben kontakter kommunens pædagogiske konsulent for nærmere vejledning. Hun er klar over, at der er tale om fortrolige oplysninger om både familien og den ansatte, så i første omgang vælger hun at drøfte sagen med konsulenten uden at nævne navne. Konsulenten foreslår en samtale med medarbejderen.
3. Dagen efter deltager kommunens pædagogiske konsulent i en **tjenstlig samtale** med medarbejderen JP. Han har fået tilbud om, at tillidsrepræsentanten eller en anden bisidder kan deltage. Iben noterer forløbet ned med henblik på eventuelt senere at anmelde episoden som en **arbejdsskade**.
4. Forældrene har bedt om en alvorlig samtale. Den pædagogiske konsulent deltager. Det viser sig, at de betænkelige udtalelser fra barnet ikke er det eneste foruroligende. Barnet har også ifølge forældrene opført sig anderledes derhjemme ved forskellige lejligheder og sovet meget uroligt. Iben skriver notat om alle oplysninger undervejs i forløbet.
5. Konklusionen på de indledende undersøgelser er, at der grund til at tro at Sandra har behov for støtte. Herefter skal sagen føres videre på to måder: Dels som en underretningssag, hvor der skal tilbydes bistand til barnet og familien. Dels som en tjenstlig sag i forhold til medarbejderen.
6. Underretningssagen skal følge de tidligere beskrevne retningslinjer. Den pædagogiske konsulent beder institutionslederen Iben skrive underretningen, stilet til socialforvaltningen. Konsulenten tilføjer sine kommentarer.

7. I den tjenstlige sag får medarbejderen forelagt en skriftlig redegørelse til udtalelse (**partshøring**). Samtidig opfordres han til at kontakte sin fagforening. Kommunens personaleforvaltning meddeler skriftligt JP en tjenestefritagelse med begrundelse. Anden midlertidig beskæftigelse kan eventuelt komme på tale.
8. Personaleforvaltningen vurderer oplysningerne i sagen (blandt andet partshøringssvaret og Ibens notater) og beslutter, idet forvaltningen ikke længere mener at kunne "nå til bunds i sagen", at det er nødvendigt, at politiet foretager en nærmere undersøgelse. Derfor indgiver kommunen en politianmeldelse (se afsnittet om **politianmeldelse**) – eller "en anmodning om en politimæssig undersøgelse". Forvaltningen mener at der kan være tale om at JP har begået seksuelle overgreb mod Sandra.
9. Sagen drøftes på et møde mellem personaleforvaltningen og medarbejderens fagforening. Den mistænkte JP får tilbud om krisehjælp. Parterne er enige om, at han ikke skal komme i institutionen, så længe sagen undersøges. Hvis han ikke bliver fundet skyldig, skal arbejdet i institutionen så vidt muligt genoptages.

Den chokerede medarbejder JP har et stort ønske om at tale med forældrene for at fjerne misforståelser. "Jeg ville jo bare trøste hende". Han ønsker også, at kollegerne i institutionen skal orienteres om sagen – med indskærpelse af deres **tavshedspligt**. Derimod ønsker han ikke, at alle institutionens forældre skal informeres.
10. Med medarbejderens samtykke bliver personalet orienteret af Iben og den pædagogiske konsulent. De holder sig til de faktiske oplysninger – det, man *ved* er sket, og hvad der videre skal ske. Det bliver understreget at tavshedspligten skal overholdes. Og at først politiets undersøgelse vil afgøre om der er grundlag for mistanken.

Konsulenten spørger barnets forældre, om de vil mødes med den mistænkte, men det ønsker de ikke.

Iben drøfter med kommunens daginstitutionsschef (der er sagens **kontaktperson**), om de øvrige forældre skal informeres. Men det vurderes ikke at være hverken hensigtsmæssigt eller lovligt, da mistanke om et strafbart forhold er beskyttet af tavshedspligt af hensyn til den mistænkte.

Afgørende for denne vurdering er, at mistanken drejer sig om ét bestemt barn og én bestemt ansat og nogle meget konkrete situationer mellem de to. Intet tyder på, at andre børn er indblandet.
11. Politiet videoafhører barnet. Den mistænkte afhøres **med en sigtets rettigheder** og med en **beskikket forsvarer**. Institutionens ansatte og barnets forældre afhøres. Det hele sker i løbet af 14 dage.

12. Efter at have vurderet afhøringerne og det øvrige materiale i sagen meddeler politiet, at "der ikke er rimelig formodning for, at videre forfølgning vil kunne føre til domfældelse for et begået strafbart forhold, hvorfor efterforskningen indstilles". Med andre ord: Sagen hos politiet afsluttes.

13. Barnets forældre indvilger nu i at møde medarbejderen for at "få rensset luften". Den pædagogiske konsulent deltager.

Kommunen og fagforeningen drøfter medarbejderens ansættelsesforhold. JP er selv interesseret i at blive overflyttet til en anden arbejdsplads, men vil også gerne tilbage og afvikle sit nuværende arbejde. Der aftales et forløb med en uges arbejde i institutionen og tre ugers ferie. I mellemtiden vil kommunen finde en anden institution, hvor hans ansættelse i kommunen kan fortsætte (se **hvis mistanken frafaldes**).

Selvejende institutioner og privatinstitutioner

I selvejende institutioner og privatinstitutioner er kompetenceforholdet anderledes end i kommunale institutioner. I disse institutioner er det bestyrelsen, der har det overordnede ansvar for driften, og den pædagogiske leder er først og fremmest ansvarlig over for sin arbejdsgiver, som er bestyrelsen.

Opstår der formodning om overgreb mod et barn i en selvejende institution eller en privatinstitution, skal følgende forhold tages i betragtning ved siden af de retningslinjer, vi allerede har beskrevet:

Underretningssag

Bestyrelsen skal normalt ikke informeres om, at der sker en underretning til kommunen. Men hvis lederen vurderer, at bestyrelsen bør informeres, fordi sagen påvirker institutionens generelle drift, skal det ske i anonymiseret form. Tavshedspligten begrænser muligheden for at fortælle bestyrelsen, hvilket barn, hvilken familie og hvilke særlige forhold, det drejer sig om.

Til gengæld kan personalet lovligt drøfte fortrolige oplysninger om børn eller forældre med den kommunale forvaltning, hvis det er relevant – uden at have fået de involveredes samtykke. De bør dog så vidt muligt orienteres om det.

Når en ansat mistænkes for overgreb

Fører den indledende undersøgelse til, at mistanken anses for ubegrundet, kan lederen orientere bestyrelsesformanden og samtidig minde om tavshedspligten. Hvis sagen går videre, *skal* bestyrelsesformanden orienteres.

Leder og bestyrelsesformand må undervejs beslutte, om/hvornår personaleforvaltningen skal inddrages. Begge parter må være opmærksomme på tavshedspligten i forbindelse med strafbare

forhold. Institutionen må kun videregive fortrolige oplysninger til kommunen, hvis der er hensyn, der klart taler for det. Men det er der, hvis der er en *reel formodning* om seksuelt overgreb.

Bestyrelsen kan selv melde sagen til politiet, men har ikke pligt til det. Den kan også vælge at overlade det til kommunen.

Tjenstlige beslutninger over for den mistænkte, for eksempel tjenestefritagelse, skal som led i god personaleledelse behandles (med **partshøring**), besluttet og begrundes af bestyrelsen.

Forældrebestyrelse og andre forældre:

En forældrebestyrelse (som ikke er den overordnede bestyrelse) har ingen kompetence i den slags sager og skal normalt ikke inddrages. Hvis medlemmerne undtagelsesvis informeres, skal det være om faktiske oplysninger, og tavshedspligten skal indskræmpes.

Det er endnu mindre oplagt, at alle institutionens forældre skal informeres. At der verserer en sag, hvor det undersøges, om én ansat har forgrebet sig på ét barn, er ikke ensbetydende med, at det er en sag for alle forældre (se **tavshedspligt**).

Rygter

Enhver ved, at en lille fjer kan blive til fem høns, når rygtet går. Men hvis man bruger den sunde fornuft og undersøger sagen ordentligt, kan sagen kan få den behandling, den fortjener, og løse rygter kan forhåbentlig blive manet i jorden.

Hvis en institutionsleder, en tillidsrepræsentant eller en embedsmand i kommunen får ubehagelige oplysninger helt uformelt, må de se i øjnene, at nu er de på arbejde og har et ansvar for det videre forløb.

Med andre ord: Hvis du som led i dit arbejde hører den kedelige historie, påtager du dig også et ansvar for, at sagen bliver grebet fornuftigt an.

Trods tavshedspligten, som er pålagt leder, personale, bestyrelse, forvaltning m.v., vil rygter ofte alligevel svirre. Rygterne kan opstå allerede grundet fraværet af en hjemsendt pædagog. Også mediernes eventuelle dækning af sagen er medvirkende til, at rygter opstår. Uanset kilden til rygterne, er det vigtigt, at personalet klædes på til at kunne håndtere disse. Det er endvidere væsentligt, at personalet klædes på til at tackle spørgsmål og kommentarer fra børnenes side om den mistænkte.

Eksemplet Jimmy Mørk

(et eksempel på hvordan man ikke skal gøre)

Jimmy Mørk er pædagogisk konsulent i en kommune. En dag bliver han ringet op af en mor, som præsenterer sig som Margot Sørensen og derefter siger:

- I øvrigt må du ikke sige mit navn til nogen. Men jeg har et barn i fritidsordningen på skolen. Og jeg har hørt, at skolepædagogen Sven Erik blev fyret for tre år siden i vores nabokommune, fordi han pillede ved børnene.

Næste dag bliver Sven Erik indkaldt til møde med Jimmy Mørk, uden på forhånd at få besked på, hvad der skal tales om. Ved mødet får Sven Erik at vide, at kommunen ikke kan leve med situationen, men Sven Erik kan selv sige op.

Jimmy har drøftet sagen med sine kone Else, som er leder i en anden af kommunens institutioner.

Sven Erik er imidlertid ikke indstillet på at opsige sin stilling. Han bliver derfor fritaget for tjeneste, og det bliver undersøgt, hvordan han har fungeret i institutionen. Det viser sig, at det ikke har været optimalt, og kommunen skriver til fagforeningen, at man påtænker at fyre ham med følgende begrundelse: "I sidste uge fik kommunen henvendelse fra flere sider om årsagen til, at Sven Erik var blevet afskediget i et tidligere ansættelsesforhold..."

Hvad skulle Jimmy Mørk have gjort?

Han burde tidligt have gjort det klart for Margot Sørensen, at han var forpligtet til at skrive et notat om henvendelsen, og at han ikke kunne garantere hende anonymitet, fordi Sven Erik havde ret til at få at vide, hvem der havde henvendt sig, og om hvad. Men også at kommunen ville tage hendes henvendelse alvorligt, og at Mørk ville indkalde hende til et møde for at få sagen ordentligt belyst.

Ud fra en præcis beskrivelse i et notat måtte Mørk så indkalde Sven Erik til en samtale for at få hans kommentarer. Det vil sige en grundig undersøgelse med partshøring som grundlag for det videre forløb – som måske kunne være at indkalde Margot Sørensen til endnu et møde og tilbagevise rygterne.

Jimmy skulle selvfølgelig ikke drøfte sagen med sin kone.

Politianmeldelse

Seksuelle overgreb på børn – eller mistanke om overgreb – omfatter dels en underretningssag, dels en tjenstlig sag og dels en mulig politimæssig undersøgelse.

En politianmeldelse er på sin plads, når

- der er begået et strafbart forhold,
- der er rimelig formodning om at der er begået et strafbart forhold, eller
- der er særlig grund til at begære politiets efterforskning af, om der er begået et strafbart forhold.

Det er kommunen, og ikke institutionen, der anmelder til politiet, og kommunen har pligt til politianmeldelse, når den bliver bekendt med forbrydelser mod børn og unge. Andre har ingen pligt til anmeldelse, men for eksempel forældre eller bestyrelser for selvejende institutioner kan også foretage politianmeldelser.

I en del af landets 12 politikredse er der en ordning, der minder om SSP-samarbejdet. Kommunen kan her få politiets foreløbige vurdering (en forhåndstilkendegivelse) af sagens alvor, før der foretages anmeldelse. Det betyder, at den kommune, som overvejer anmeldelse, skal gøre

sig nogle kvalificerede overvejelser om mistanken – og at man måske undgår overilede politianmeldelser.

Vi må advare imod, at der uden videre indgives politianmeldelse. Anmeldelse og de efterfølgende undersøgelser er belastende for de implicerede, og dette apparat skal ikke sættes i gang uden grundig overvejelse. På den anden side må man gøre sig klart, at det er politiet, der bedst kan foretage en tilbundsående undersøgelse af en mistanke om seksuelt overgreb. Og for en ansat, der er udsat for en sådan mistanke, kan politiets undersøgelser være den eneste vej til at komme fri af beskyldningerne.

Politiet vurderer, om der er grundlag for mistanken. Hvis politiet efter nærmere undersøgelser ikke mener, at der er hold i sagen, indstilles efterforskningen, som det hedder. Hvis politiet derimod mener, at efterforskningen tyder på, at der er begået en strafbar handling, rejses der sigtelse. Derefter kan politiet sende sagen videre til anklagemyndigheden, som vurderer, om der skal rejses tiltale, og om sagen dermed skal for retten som straffesag.

”Ansættelsesmyndigheden” – som i denne forbindelse er kommunen både for kommunale og selvejende institutioner – får besked, hvis der rejses straffesag. Samtidig understreges tavshedspligten. Kommunen bliver også orienteret, når der er faldet dom, hvis det ”antages at være af væsentlig betydning for ansættelsen”.

En politianmeldelse kommer ikke til at stå på straffeattesten.

Afhøringer

Som et led i politiets undersøgelser vil der normalt bliver foretaget afhøringer. Der gælder forskellige regler for forskellige typer af afhøringer, og der må skelnes mellem afhøring i retten eller udenfor retten, og om man afhøres som vidne eller som mistænkt.

Afhøring af børn sker som altovervejende hovedregel ved videoafhøring. Hvis politiets videoafhøring af et barn formodes at skulle bruges som bevis ved en senere retssag, skal der beskikkes en forsvarer for den, der er mistænkt eller sigtet, eller senere måtte blive mistænkt eller sigtet. Forsvareren skal være tilstede under videoafhøringen, dog i et separat rum, og kan stille supplerende spørgsmål til barnet gennem den afhørende polititjenestemand. Den mistænkte eller sigtede har ikke ret til at være tilstede under videoafhøringen, men har adgang til efterfølgende at gennemse videooptagelsen sammen med forsvareren hos politiet og eventuelt anmode om en genafhøring af barnet.

Afhøring af en sigtet eller en person ”med en sigtets rettigheder” skal indledes med at man gøres opmærksom hvad man konkret er sigtet for, og at man ikke har pligt til at udtale sig og har ret til at få en advokat, man vælger, til stede som forsvarer under afhøringen.

Afhøring af ikke-sigtede og af vidner er ikke omfattet af disse regler.

Ikke-sigtede personer har pligt til at møde i retten som vidner og har – i modsætning til den tiltalte – pligt til at besvare de spørgsmål, retten stiller.

Hvis en offentligt ansat ønskes afhørt om forhold, der er omfattet af tavshedspligt, skal vedkommendes overordnede myndighed først give sit samtykke til afhøringen. ”Myndigheden” er forvaltningen i den pågældende kommune og for ansatte i private institutioner bestyrelsen, som

bør rådføre sig med forvaltningen i den slags sager. Hvis myndigheden afviser at give samtykke, kan retten alligevel bestemme, at vidnet skal afgive forklaring af hensyn til sagens oplysning.

Når politiet under efterforskningen afhører vidner, giver de undertiden mulighed for, at der kan deltage en bisidder. Ved videoafhøringen af et barn vil der altid være en medarbejder fra kommunens socialforvaltning til stede.

I offentlighedens søgelys

Politianmeldelser bliver noteret i døgnrapporten, en "dagbog" over arbejdet på den enkelte politistation. Pressen har adgang til oplysningerne fra døgnrapporten, men ikke til navne på de involverede personer. Alligevel vil journalister ofte kunne identificere en institution ud fra de tilgængelige informationer.

Mistanke om overgreb på børn i institutioner er "gode historier" i medierne. De er følelsesladede på mange planer. De rammer centralt i alle forældres angst for, at der skal ske deres børn noget ondt.

For den ansatte og den daginstitution, der rammes af en mistanke, opleves pressen nærmest entydigt som en belastning.

Det er kommunen, der har ansvaret for at håndtere sagen i forhold til offentligheden – inden for tavshedspligtens rammer.

Set i lyset af den store offentlige opmærksomhed omkring overgrebssager bør kommunen udpege en kontaktperson – for eksempel daginstitutionschefen – der kan svare på henvendelser fra journalister i forbindelse med en verserende sag. Det er vigtigt at kontaktpersonen evner at holde hovedet koldt og ikke lader sig rive med af en stemning. Også andre henvendelser skal rettes til denne kontaktperson.

Hvad gør BUPL i sager med mistanke om seksuelle overgreb?

Som fagforening har BUPL flere opgaver i at bistå institutioner, ledere, personalegrupper og enkeltmedlemmer. Det er et princip for fagforeningen at medlemmer i en udsat situation skal have særlig god adgang til hjælp.

BUPL giver løbende generel vejledning om problemstillingen i forhold til sager om muligt overgreb mod et barn, hvad enten det mulige overgreb kan være foregået i barnets private miljø eller i en institution. Det sidste forekommer, som nævnt, yderst sjældent, men mistanker af den type er desværre ikke helt så sjældne, og her har institution og mistænkt medarbejder brug for intensiv hjælp.

En primær opgave for BUPL i en sådan situation er at bistå medarbejderen i hans eller hendes ansættelsesforhold, det vil sige rådgive personen og varetage alle interesser over for ansættelsesmyndigheden/arbejdsgiveren. Så tidligt som muligt vil BUPL gå i dialog med arbejdsgiveren, medvirke som bisidder, søge at sikre at der er aftaler om sagens gang, om eventuel tjenestefritagelse og tilbagevenden til arbejdspladsen. I drøftelser med kommunen

fremhæver fagforeningen en mistænkt retsstilling efter Menneskeretskonventionen som uskyldig og den beskyttelse tavshedspligten skal give, blandt andet i forhold til forældregruppen og pressen.

I forhold til den politimæssige undersøgelse og en eventuel straffesag, kan BUPL vejlede om procedurer. Bliver medarbejderen sigtet, får han eller hun en beskikket forsvarer, som bedst kan hjælpe i den fase af en sag. Ender dette med at man bliver frifundet i en straffesag, eller (mere typisk) at tiltale opgives, betaler det offentlige udgifterne til den beskikkede forsvarer.

Relevante lovregler

Arbejdsskadesikringsloven

§ 5. Ved arbejdsskade i denne lov forstås ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. dog § 10 a.

§ 6. Ved en ulykke forstås efter denne lov en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage.

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, artikel 6, stk. 2

Enhver, der anklages for en lovovertrædelse, skal anses for uskyldig, indtil hans skyld er bevist i overensstemmelse med loven.

Forvaltningsloven § 19

Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Forvaltningsloven § 27

stk. 1. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jfr. borgerlig straffelov § 152 og §§ 152 c-152 f, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, herunder navnlig til:

...

6) enkeltpersoners ... interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske forhold.

Persondataloven § 8

For den offentlige forvaltning må der ikke behandles oplysninger om strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold end de i § 7, stk. 1, nævnte, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte oplysninger må ikke videregives. Videregivelse kan dog ske, hvis

- 1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen,
- 2) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår,
- 3) videregivelsen er nødvendig for udførelsen af en myndigheds virksomhed eller påkrævet for en afgørelse, som myndigheden skal træffe, eller
- 4) videregivelsen er nødvendig for udførelsen af en persons eller virksomheds opgaver for det offentlige.

Offentlighedsloven § 6, stk. 1

I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne.

Nøglebegreber i sager om seksuelle overgreb

Arbejdsskade

Man kan anmelde sagen som arbejdsskade, hvis det viser sig, at en medarbejder har fået psykisk skade eller mén på grund af en mistanke om seksuelt overgreb og den efterfølgende undersøgelse af mistanken. Den lokale fagforening bør under alle omstændigheder inddrages i en eventuel sag.

Arbejdsskadestyrelsen har haft en restriktiv praksis overfor psykiske arbejdsskader. Men nu har Arbejdsskadestyrelsen i nogle tilfælde anerkendt de psykiske følger af beskyldninger om seksuelt overgreb som en arbejdsskade.

Børneattest

Ved alle ansættelser i dagtilbud og ved enhver beskæftigelse hvor der vil være direkte kontakt med børn under 15 år, skal der indhentes en børneattest. Det er en blanket som indeholder oplysninger om overtrædelser (dvs. domme) af straffelovens regler om seksuelle krænkelser af børn under 15 år, fx om

- blufærdighedskrænkelser
- besiddelse eller udbredelse af børnepornografi
- incest, samleje eller anden kønslig omgang.

Børneattesten udstedes efter samtykke fra en ansøger, og den kan sendes til den kommende arbejdsgiver. Ekspeditionstiden for udstedelse af børneattesten er cirka 8 dage.

Der er udstedes omkring 250.000 børneattester årligt.

Hvis mistanken frafaldes

I princippet skal en mistænkt medarbejder, der ikke findes skyldig, stilles præcist som før mistanken opstod. Det vil sige, at ansættelsen skal fortsætte, som om intet var hændt.

I praksis kan det ikke altid lade sig gøre. En række psykologiske og moralske faktorer spiller ind på sagens endelige løsning. Institutionens og myndighedernes håndtering af sagen, og sladder, rygter og pressens behandling kan blive afgørende. Den ansattes egne ønsker skal have høj prioritet.

En ansvarlig arbejdsgiver vil forsøge at minimere skaderne for den tidligere mistænkte og enten bevare ansættelsen eller finde mulighed for omplacering, hvis dette er den bedste løsning.

Kontaktperson

I en sag om seksuelt overgreb bør der udpeges en kontaktperson i kommunens forvaltning, som offentligheden – herunder pressen – kan henvende sig til, og som andre ansatte kan henvise til.

Ligeledes bør den medarbejder, der er mistænkt og fritaget for tjeneste, have en kontaktperson på institutionen for at holde sig ajour med arbejdspladsen – for eksempel leder eller tillidsrepræsentant.

Notat

Notatpligten har blandt andet til formål at skaffe dokumentation for alle vigtige, faktiske oplysninger i en sag. Notatpligten følger af offentlighedsloven § 6 og det, man kalder "god forvaltningsskik".

Partshøring

Partshøring er omtalt i forvaltningsloven § 19 og bygger på det princip, at enhver skal have mulighed for at kommentere ufordelagtige oplysninger om sig selv, inden der drages konklusioner.

Partshøringen omfatter, ud over faktiske oplysninger, også en myndigheds vurderinger og andre vurderinger, hvis de er væsentlige for sagen. Det betyder ikke, at en kommunes personaleforvaltning har pligt til at vurdere for eksempel en mistanke mod en medarbejder eller sagens tjenstlige konsekvenser inden partshøringen – men hvis den gør det, skal vurderingerne forelægges den mistænkte.

Tjenstlig samtale

Arbejdsgiveren kan afholde tjenstlige samtaler som et led i ansættelsesforholdet. Og den ansatte har pligt til at deltage – med mindre han eller hun har lovligt forfald, for eksempel er syg.

Til gengæld er der en række formelle krav, som arbejdsgiveren skal overholde: Indkaldelsen skal så vidt muligt være skriftlig og skal gøre rede for, hvilke emner der skal drøftes. Den ansatte skal have mulighed for at få tillidsrepræsentanten eller en anden bisidder med til samtalen. Der skal skrives referat.

Tjenstlige samtaler kan være afklarende. Men hvis de emner, der drøftes under samtalen, er alvorlige, og hvis lederen vil træffe egentlige beslutninger i forbindelse med samtalen, bør der desuden ske en skriftlig partshøring.

Seksuelt overgreb

Udtrykket bør kun bruges i situationer, hvor krænkeren udsætter en svagere part for uønskede handlinger af en vis grovhed. Det kan være blufærdighedskrænkelser – for eksempel uønsket berøring på kønsorganer eller blottelse af kønsorganer. Og det kan være samleje eller ”anden kønslig omgængelse”, som det hedder i loven.

Det er vigtigt at skelne mellem overgreb og omsorgsrelaterede berøringer. Omsorgen – også den fysiske – er en del af arbejdet med børn, men det pædagogiske personale må sørge for, at det ikke overskrider de normer, der er i samfundet eller i institutionen.

For eksempel vil det være misvisende at kalde et kys på kinden eller et kram for et seksuelt overgreb. Derimod vil et kys på munden være grænseoverskridende for de fleste.

Tavshedspligt

I en sag om seksuelt overgreb er både barnet, familien og den mistænkte beskyttet af tavshedspligten. Og det er strafbart at overtræde tavshedspligten.

Tavshedspligten gælder også ved formodning eller mistanke om et strafbart forhold. Den gælder, mens kommunen overvejer, om der skal indgives politianmeldelse, og når kommunen beslutter at anmelde sagen til politiet. Den gælder udokumenterede beskyldninger om strafbare forhold, frafaldne sigtelser, frifindelser og så videre.

Det betyder også, at det kan være uberettiget at give alle institutionens forældre orientering om en anmeldelse/sigtelse mod en ansat. At der er en undersøgelse i gang – i kommunen eller hos politiet – er ikke ensbetydende med, at det er en sag om alle børn og dermed en sag for alle forældre.

Derfor skal man omhyggeligt overveje, hvad der bedst tilgodeser retssikkerheden og forebygger unødigt uro. Der skal tungtvejende grunde til at gennemhulle tavshedspligtens værn.

Udtryk fra strafferetten

Beskikket forsvarer

En beskikket forsvarer er en forsvarsadvokat, som det offentlige betaler i første omgang. Hovedreglen er, at statskassen afholder udgiften, hvis sagen ender med frifindelse, eller der ikke rejses tiltale. Den sigtede har ret til selv at vælge sin advokat.

Bistandsadvokat

I nogle straffesager vil den forurettede (”ofret”) kunne få beskikket en advokat til at bistå sig under og efter sagen, blandt andet for at vurdere et senere erstatningskrav. Hvis sagen handler om seksuelt overgreb mod et barn, vil barnet stort set altid få en bistandsadvokat.

Med en sigtets rettigheder

Politiet kan afhøre den mistænkte ”med en sigtets rettigheder”, selvom personen ikke er sigtet, hvis politiet vurderer, at det kan blive aktuelt at rejse sigtelse. Det betyder, at den mistænkte skal gøres bekendt med sin ret til ikke at udtale sig og til at få en advokat til stede.

Sigtelse

Politiets beslutning om at rejse sigtelse mod en mistænkt medfører, at særlige regler i retsplejeloven skal følges, for eksempel at man har ret til at få beskikket en forsvarer og skal have at vide, at man ikke har pligt til at udtale sig. Hvis sigtede begæres varetægtsfængslet, skal der beskikkes en forsvarer.

Tiltale

Hvis anklagemyndigheden har udarbejdet et anklageskrift og fremsendt dette til retten, ændres betegnelsen fra sigtet til tiltalt. Tiltalte har ret og pligt til at være til stede ved domsforhandlingerne.