

Handlingsplan for håndtering av seksuelle krenkelseser

Danielsen skoler



Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Bakgrunn	2
Verdigrunnlag	2
Begrepsavklaringer	2
Forebygging	3
Ansvar	3
Varsling	4
Rektors håndtering av saker	4
Klagerett.....	4
Informasjon om handlingsplanen.....	5
Vedlegg: Utvalgte lovtekster.....	6

Innledning

Denne handlingsplanen inneholder forebyggende og problemløsende tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet ved Danielsen skoler. Hensikten med denne handlingsplanen er:

- å gjøre det klart at ingen former for seksuelle krenkelser vil bli tolerert ved skolene
- at den som mener seg utsatt for overgrep, og den som er anklaget, får en forsvarlig saksbehandling.

Elever og ansatte skal føle seg trygge på skolen og i skoletiden. Seksuelle krenkelser fra en ansatt er ikke bare oppsigelsesgrunn, men normalt grunnlag for avskjed. Dette gjelder også for handlinger begått utenfor skoletiden.

Bakgrunn

Flere lover har fokus på å hindre og forebygge seksuelle krenkelser. Dette inkluderer bl.a. Likestillings- og diskrimineringslovens §§13-16 og Opplæringslovens §9A. I tillegg presiserer Arbeidsmiljølovens §4-3 at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

I tillegg har Norsk Luthersk Misjonssamband og Indremisjonsforbundet sammen med flere andre organisasjoner laget en veileder for håndtering av seksuelle krenkelser. Danielsen-skolenes beredskapsplan er utformet på bakgrunn av lovverk og eierorganisasjonenes veiledere.

Verdigrunnlag

Forbudet mot seksuelle krenkelser ved Danielsen skoler bygger på et kristent menneskesyn og verdigrunnlag. Dette legger til grunn at alle mennesker er skapt i Guds bilde, og innebærer blant annet:

- at alle mennesker er likeverdige og har samme grunnleggende rettigheter, uavhengig av rase, kjønn, alder og posisjon i samfunnet
- at intet menneske skal behandles som et middel for å oppnå bestemte mål
- at kristen etikk forkaster all fornedrelse og krenkelse av menneskeverdet, dets integritet, identitet, ansvarlighet og grunnleggende rettigheter

Ved Danielsen skoler har alle krav på å bli behandlet med respekt. Skolene har som mål at elever og ansatte ikke skal utsettes for seksuelle krenkelser eller annen utilbørlig atferd.

Seksuell krenkelse kan forekomme mellom ansatte, mellom elev og ansatt og mellom elever. Meldinger om seksuell krenkelse skal tas på alvor uansett i hvilke relasjoner det skjer.

Asymmetriske relasjoner er imidlertid spesielt utsatt, og det er derfor viktig å være klar over at det i asymmetriske kan oppleves som spesielt vanskelig å si i ifra om krenkelser. I noen tilfeller kan det også være asymmetriske relasjoner mellom elever. En lærer-elev-relasjon vil alltid være asymmetrisk.

Begrepsavklaringer

Det er den som oppfatter seg som utsatt for seksuell krenkelse som har rett til å definere hva som er uønsket seksuell oppmerksomhet. Atferd kan oppleves som seksuell krenkelse selv om den som

utfører atferden ikke er klar over det, eller har seksuell krenkelse som hensikt. Den enkelte har krav på at hennes/hans opplevelse skal tas på alvor.

Seksuell oppmerksomhet blir krenkelse når:

- Den er uønsket
- Den er plagsom
- Den fortsetter etter at mottakeren har sagt ifra
- Den har negative konsekvenser av fysisk og/eller psykisk karakter

Andre forhold som spiller inn i vurderingen av en situasjon vil være:

- Hvor grov handlingen har vært
- Om handlingen har pågått over tid
- Avhengighetsforhold og maktforskjeller mellom krenker og den som blir krenket.

Eksempler på oppførsel som kan være seksuelt krenkende:

- Berøring av seksuell karakter, «plukking», klapsing, tafsing o.l.
- Nærgående kommentarer om mottakerens kropp, klær eller privatliv
- Seksuelle fremstøt, forslag og hentydninger
- Visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner

Krenkelser kan være alt fra en ubehagelig enkeltepisode til systematisk plaging over tid. Slike krenkelser kan skje i det fysiske rom, men også på digitale flater. Hendelser kan i noen tilfeller defineres som seksuelle krenkelser av skolen, selv om den krenkede ikke selv definerer det slik.

Forebygging

Skolen jobber aktivt for å forebygge seksuelle krenkelser gjennom holdningsskapende arbeid, informasjon og opplæring. Dette inkluderer bl.a.:

- Synliggjøring av skolens verdigrunnlag om menneskets ukrenkelige verdi gjennom andakter og undervisning
- Behandling av temaet i skolereglementet
- Denne planen tas opp årlig i skolens personalgruppe

Ansvar

Alle henvendelser om seksuelle krenkelser skal tas alvorlig. Som det framgår av opplæringslovens § 9a-3, annet ledd, har enhver som er ansatt ved skolen ansvar for å straks varsle rektor dersom den ansatte får kunnskap eller mistanke om at elever utsettes for seksuelle krenkelser. Alle ansatte har ansvar for å gripe inn i situasjoner der de observerer pågående krenkelser.

Ansatte har et moralsk ansvar å melde fra dersom de ser andre ansatte utsettes for seksuelle krenkelser.

Rektor har hovedansvaret for at tiltak utarbeides og iverksettes etter retningslinjer gitt i denne handlingsplanen. I alvorlige tilfeller skal rektor varsle skoleeier.

Rektor skal definere en ressursgruppe som skal være rådgivende for rektor når det varsles om seksuelle krenkelser som ikke involverer ansatte. Ressursgruppens medlemmer skal gjøres kjent for elever, foresatte og ansatte.

Dersom varselet involverer ansatte, skal bare ledere med arbeidsgiveransvar involveres i behandlingen.

Varsling

En elev som opplever seg utsatt for en seksuell krenkelse, eller kjenner til at andre elever utsettes for dette, kan selv velge hvilken ansatt en varsler via.

Melding skal sendes til rektor dersom ansatte får kunnskap om eller får mistanke om at krenkelser har funnet sted. Meldingen tas normalt videre til skolens ressursgruppe dersom den ikke involverer ansatte. Dersom meldingen involverer ansatte behandles saken av rektor og minst et annet medlem fra skolens ledergruppe eller en representant fra skoleeier.

Melding sendes styreleder eller daglig leder i EDS dersom varselet gjelder rektor eller den som melder saken vurderer at rektor kan være inhabil. Vurdering av rektors habilitet gjøres i så tilfelle av styreleder og Daglig leder i EDS.

Rektors håndtering av saker

Når det har kommet inn varsler eller det på annen måte har oppstått begrunnet mistanke om at noen er utsatt for seksuelle krenkelser, skal saken undersøkes grundig. Rektor skal søke å ivareta partene på en god måte så langt som det er mulig i hele prosessen. I de tilfeller der innledende undersøkelser gir grunn for å mistenke at krenkelser kan ha funnet sted, skal rektor definere saken som et varsel. I alle varslingssaker skal saksbehandlingen følge forvaltningslovens prinsipper og god saksbehandlingsskikk. Når elever er involvert medfører dette bl.a. at:

- Avgjørelser i saken er et enkeltvedtak som kan påklages
- Alt som har betydning for konklusjon i saken skal dokumenteres.
- Saksbehandler og andre ansatte har taushetsplikt, og færrest mulig skal involveres i saken.
- Saken skal være så godt opplyst som mulig før det gjøres vedtak i saken
- Den varselet er rettet mot har rett til å gjøre seg kjent med innholdet og uttale seg.
- Rektor har informasjonsplikt overfor partene om hvordan saken behandles, og hvilke rettigheter partene har
- Partene har rett til å gjennomføre separate møter med rektor. Rektor skal anbefale partene ha med seg en støtteperson i alle møter.
- Vedtaket i saken skal være skriftlig og begrunnet
- Klageinstansen på vedtaket er Fylkesmannen. Klagen sendes skolen, som videresender klagen til Fylkesmannen dersom skolen ikke selv beslutter å endre vedtaket på bakgrunn av klagen.
- Ved mistanke om straffbare forhold skal den krenkede informeres om muligheten til å politianmelde. Skolen skal tilby den krenkede støtte fra rektor eller annen person ved skolen, som den krenkede har tillit til, i denne prosessen.

Saker der kun ansatte er involvert, behandles i henhold til fremgangsmåten for behandling av klager og varsler på ansattes arbeidsmiljø. Disse er beskrevet i Danielsen-skolenes retningslinjer for konflikthåndtering. Dette medfører at konklusjonen i slike saker ikke er enkeltvedtak etter forvaltningsloven, og at fylkesmannen ikke er klageinstans.

Klagerett

I tillegg til klageretten på rektors vedtak etter forvaltningsloven, kan også andre klagemuligheter være aktuelle i saker om seksuelle krenkelser. Dersom en elev mener skolen ikke har ivaretatt elevens rett til et trygt og forsvarlig skolemiljø har eleven rett til å klage

direkte til fylkesmannen. Ansatte som mener rektor ikke ivaretar deres rett til et trygt psykososialt arbeidsmiljø kan klage til skoleeier i henhold til retningslinjer for klager på psykososialt arbeidsmiljø.

Informasjon om handlingsplanen

Handlingsplanen skal være lett tilgjengelig for alle parter. Skolen plikter å gjøre handlingsplanen tilgjengelig på skolens informasjonsflater, som f.eks. skolens læringsplattform, hjemmeside, personalhåndbok o.l.

Vedtatt i Felles ledermøte for Danielsen skoler 24.10.2019

Vedlegg: Utvalgte lovtekster

Opplæringslovens §9A

§ 9 A-3. Nulltoleranse og systematisk arbeid

Skolen skal ha nulltoleranse mot krenking som mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Skolen skal arbeide kontinuerlig og systematisk for å fremme helse, miljø og sikkerhet til elevene, slik at kravene i eller i sammenheng med dette kapittelet blir oppfylt. Rektor har ansvaret for at dette blir gjort.

§ 9 A-4. Aktivitetsplikt for å sikre at elever har et trygt og godt psykososialt skolemiljø

Alle som arbeider på skolen, skal følge med på om elevene har et trygt og godt skolemiljø, og gripe inn mot krenking som mobbing, vold, diskriminering og trakassering dersom det er mulig.

§ 9 A-5. Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider på skolen, krenker en elev

Dersom en som arbeider på skolen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider på skolen, utsetter en elev for krenking som mobbing, vold, diskriminering og trakassering, skal vedkommende straks varsle rektor. Rektor skal varsle skoleeier. Dersom det er en i ledelsen ved skolen som står bak krenkingen, skal skoleeier varsles direkte av den som fikk mistanke om eller kjennskap til krenkingen. Undersøkelse og tiltak etter § 9 A-4 tredje og fjerde ledd skal settes i verk straks.

Likestillings- og diskrimineringsloven

§ 13. Forbud mot å trakassere

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering.

Arbeidsmiljøloven

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

1. Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
2. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere
3. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
4. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre