

Policy kring sexuella övergrepp

Inledning

Filadelfiakyrkan vill tydligt markera att vi inte accepterar sexuella övergrepp. Vi vill att församlingen ska vara en trygg miljö där ingen ska känna sig utsatt. Vi vill därför göra allt vi kan för att undvika att sexuella övergrepp sker i vår församling. Sexuella övergrepp är också uttryckligen förbjudna enligt lag.

Sveriges kristna råd har tagit fram en skrift som heter *Ekumeniska riktlinjer vid sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer* som är mycket välarbetad, med både teologisk reflektion kring de här frågorna men också praktiska råd och tips kring hur man hanterar konkreta situationer. Filadelfiakyrkan hänvisar också vidare till denna för ytterligare information och vägledning.

I Sveriges kristna råds riktlinjer kring sexuella övergrepp definieras detta som "varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling". Det är också den definitionen som denna policy utgår ifrån.¹

För vem gäller policyn?

Församlingen har ett juridiskt arbetsgivaransvar för församlingens anställda att utreda och hantera sexuella övergrepp som sker med koppling till någon i personalgruppen. Detta kan vi aldrig tumma på. Med grund i vår tro vill vi också ta ett ansvar för sådana eventuella händelser som sker inom församlingen i stort.

Förebyggande arbete

För frivilligarbetare:

- Informationsruta en gång årligen i FiladelfiaNU om vilka policys som finns
- Policyn ska finnas på Filadelfiakyrkans hemsida under fliken *Internt*

För anställda medarbetare:

- Genomgång av policyn ska alltid ske vid nyanställning enligt checklista vid introduktion
- Genomgång av policyn ska ske en gång årligen, förslagsvis vid en APT

För församlingsledare:

- Genomgång av policyn ska alltid ske vid nyval av församlingsledare enligt checklista vid introduktion
- Genomgång ska ske en gång årligen med hela församlingsledningen. Församlingsledningen ska i samband med detta besluta om hur man ska arbeta med frågan i församlingen under året.

¹ Ekumeniska riktlinjer vid sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer, sida 5

För arbetsgivaren:

- Undersöka löpande om det finns risker för sexuella övergrepp och vidta aktuella åtgärder för att minska dessa risker.

När någonting händer

Kontaktperson

Om du själv drabbas eller får kännedom om att någon annan blivit utsatt för sexuella övergrepp kan du kontakta någon i församlingsledningen eller församlingens anställda. Församlingens ordförande är ytterst ansvarig för att saken utreds och åtgärder vidtas. Ansvar för situationer som rör församlingens anställda kan aldrig delegeras.

När någon berättar

Allra först är det viktigt att fråga sig: Är jag den som ska ta emot denna berättelse? I vissa fall är det säkert riktigt att redan vid denna första kontakt hänvisa till en kontaktperson enligt ovan. Då är det viktigt att stödja den som vill berätta i att ta denna kontakt.

För dig som tar emot berättelsen finns några viktiga saker att tänka på:

- Lyssna aktivt och uppmärksamt.
- Lägg formuleringar på minnet.
- Ifrågasätt inte berättelsen.
- Ställ inte ledande frågor. Ge inte heller förhastade svar.
- Använd aldrig konfrontation mellan utsatt och anklagad/förövare som metod för att reda ut vad som hänt!
- Klargör att du kommer att vidarebefordra det han/hon berättar till personer som kan hjälpa till – i ett första steg kontaktpersoner och ansvariga enligt ovan.

Gör minnesanteckningar så snart som möjligt efter samtalet. Dessa ska innehålla:

- datum
- tid
- samtalets huvudsakliga innehåll
- hur du agerat
- vad ni kom överens om angående hur ni skall gå vidare.

Använd enbart initialer när du skriver om vad olika personer gjort. Signera och spara anteckningarna på ett säkert ställe.

Uppmana också den drabbade att skriva ner vad hon eller han utsatts för och hur man har upplevt situationen.

Om den utsatte eller den som anklagar är ett barn:

- Om ett barn drabbas eller misstänks ha drabbats av sexuella övergrepp finns en lagstadgad skyldighet att anmäla detta till socialtjänsten. Ge alltså inga löften om tystnad.

Om den utsatte eller den som anklagar är en vuxen:

- Om det som skett så föranleder – stöd den utsatte när det gäller att göra polisanmälan.

Utredning & åtgärder

Får någon i församlingsledningen eller någon av församlingens anställda information om sexuella övergrepp i församlingen ska församlingens ordförande informeras. Ordföranden ansvarar för att det vidtas lämpliga åtgärder utan dröjsmål. En utredning ska alltid göras.

- Utredningen bör inledas med samtal med såväl den som säger sig ha utsatts för sexuella övergrepp samt den som har anklagats. Prata även med eventuella vittnen.
- Agera snabbt och diskret. Inga uppgifter från utredningen ska spridas inom församlingen! Vid behov hanteras frågan i hela församlingsledningen. Dessa frågor hanteras aldrig i församlingsmöte.
- Om ord står mot ord får ni som utreder försöka bilda er en egen uppfattning om den påstådda situationen. Ni behöver dock inte ta ställning till vem av de båda parterna som talar sanning när deras uppgifter är helt oförenliga.
- Det kan vara lämpligt att hänvisa de inblandade att ta kontakt med polisen om övergreppen är allvarliga. Om det är ett barn som drabbats så finns det en lagstadgad skyldighet att anmäla detta till socialtjänsten.
- Informera de inblandade om processen och åtgärder löpande.

En temporär förändring av uppdrag kan bli nödvändigt om den som utsatts och den som anklagas arbetar nära varandra. Om någon tillfälligt måste få förändrade uppgifter bör det vara den som anklagas och inte den som blivit utsatt.

Den som drabbats ska alltid erbjudas stöd och hjälp, i första hand av församlingens självårdsteam men vid behov ska den drabbade erbjudas professionellt stöd utan dröjsmål. Också den utsattes familj och närmaste omgivning kan behöva stöd. Även den som anklagas ska erbjudas stöd och hjälp på liknande sätt.

Dokumentera utredningen, vilka åtgärder som genomförts och hur de följts upp.

Arbetsgivarens ansvar

Om någon av församlingens anställda är inblandade i det som hänt har församlingsledningen ett särskilt ansvar i egenskap av arbetsgivare. Arbetsgivaren har då en juridisk utrednings- och åtgärdsskyldighet. Utredningen genomförs enligt ovan.

Under utredningen kan du komma att behöva fatta beslut om arbetsrättsliga åtgärder.

- En temporär förändring av arbetsuppgifterna kan bli nödvändig om den som utsatts och den som anklagas arbetar nära varandra. Om någon tillfälligt måste få förändrade arbetsuppgifter bör det vara den som anklagas och inte den som blivit utsatt. Det är viktigt att signalera att det är okej och riskfritt att anmäla.
- Det kan också bli aktuellt att den som har begått ett övergrepp får en varning så att hans eller hennes beteende kan ändras. Som en sista utväg kan det bli aktuellt med uppsägning eller ett avsked.
- Vad gäller de arbetsrättsliga åtgärder som en arbetsgivare vidtar så är sedvanliga regler om förhandling och preskription tillämpliga. Kom ihåg att ta kontakt med fackliga företrädare och Arbetsgivaralliansen.

Dokumentera utredningen, vilka åtgärder som genomförts och hur de följts upp. Om någon påstår att arbetsgivaren inte uppfyllt utrednings- och åtgärdsskyldigheten kan det vara värdefullt för arbetsgivaren att kunna hänvisa till dokumentationen för att visa vad som gjorts.

För mer information och vägledning

Här följer tips på vart du kan få ytterligare information och vägledning:

- Sveriges Kristna Råd (SKR) har tagit fram en policy som heter *Ekumeniska riktlinjer vid sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer*. Policyn innehåller information kring definitioner, förebyggande arbete, ansvar och åtgärder samt tips på fördjupande material. Policyn finns att hitta på SKR:s hemsida: <https://www.skr.org/wp-content/uploads/2003/01/Ekumeniska-riktlinjer-vid-sexuella-overgrepp-i-kyrkliga-miljoeer.pdf>
- Vi har delvis använt oss av fackförbundet Visions stöd till chefer vid sexuella trakasserier. Där finns också mer information att hämta. <https://vision.se/Yrken/Chef/Verktyg/arbetsmiljo-ny/chefens-ansvar-vid-sexuella-trakasserier-metoo/>
- Det finns även mer information på Diskrimineringsombudsmannens hemsida. <http://www.do.se/om-diskriminering/former-av-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>