

# Retningslinjer for håndtering av seksuelle krenkelser

**Veiledning for ansatte,  
frivillige medarbeidere og tillitsvalgte**

**Felles plan for**



NORSK LUTHERSK  
MISJONSSAMBAND



normisjon



## **BAKGRUNN FOR REVISJONEN**

Norsk Luthersk Misjonssamband (NLM), Indremisjonsforbundet (ImF) og Normisjon utarbeidet i år 2000 felles retningslinjer for håndtering av seksuelle overgrep, begått av ansatte, tillitsvalgte eller frivillige medarbeidere. Disse ble grundig omarbeidet i 2004, ut fra behovet for å få retningslinjer som i større grad var pedagogisk bygd opp og dermed lettere å bruke, og som også i større grad kunne gjenspeile at de var laget med tanke på en kristen sammenheng.

Disse retningslinjene ble revidert i 2009 og videre revidert i 2017. Begge gangene er det foretatt en grundig gjennomgang og gjort noen språklige justeringer og mindre innholdsmessige endringer. Retningslinjene er faglig vurdert av eksternt ekspertise innen teologi, psykologi, jus og organisasjonsteori.

12.3.2.2d

Retningslinjene har en holdningsdel, som kan brukes uavhengig av den konkrete prosedyredelen. Prosedyredelen er organisert slik at ulike grupper skal kunne lese bare den delen som angår dem for å finne ut hvordan de skal håndtere en situasjon.

Disse retningslinjene bygger på et teologisk fundament og tar utgangspunkt i et kristent menneskesyn. Den juridiske delen er tatt med, men ikke som en hovedbasis for forståelsen av seksuelle krenkelser.

I 2009 sluttet også NMS seg til retningslinjene.

Oslo, juni 2017

Organisasjonenes ressursgruppe i seksuelle krenkelsessaker

Aud Karin Kjølvik Ringvoll og Helge Kleven  
Indremisjonsforbundet

Kari Margrete Solvang og Leiv Kåre Aambø  
Norsk Luthersk Misjonssamband

Else Kari Bjerva og Tormod Kleiven  
Normisjon

Per Ivar Johansen og Jan Ove Klüver Larssen  
NMS

## INNHALDSFORTEGNELSE

### INNLEDNING s.5

#### DEL I: HOLDNINGER s.6

##### 1 Definisjoner s.6

1.1 *Seksuelle krenkelser s.6*

1.2 *Begrepsbruk s.6*

1.3 *Hjelp til avklaring s.7*

##### 2 Menneskesyn s.8

2.1 *Bibelsk utgangspunkt s.8*

2.1.1 Mennesket – et relasjonsvesen s.8

2.1.2 Mennesket – en helhet s.9

2.1.3 Mennesket – en spenningsfylt skapning s.9

2.2 *Konsekvenser av et kristent menneskesyn s.10*

2.2.1 Mennesket er et relasjonsvesen s.10

- a) Seksuelle krenkelser må ikke forekomme s.10
- b) Seksuelle krenkelser må forebygges s.10
- c) Vi må ta utgangspunkt i opplevelsen til den utsatte s.10
- d) Den skyldige må stilles til ansvar s.11
- e) Oppgjør og tilgivelse s.11
- f) Krenkeren må bære konsekvensene s.11

2.2.2 Mennesket er en helhet s.12

- a) Skadevirkninger på det psykiske området s.12
- b) Skadevirkninger på det åndelige området s.12
- c) Skadevirkninger på det sosiale området s.12
- d) Skadevirkninger på det fysiske området s.12

2.2.3 Mennesket er en spenningsfylt skapning s.12

- a) Vi må ikke være naive s.12
- b) Vi må ikke skjule at seksuelle krenkelser skjer s.12
- c) Vi må snakke tydelig om synd og ondskap s.13
- d) Vi må gi hjelp til å leve rett s.13

2.2.4 Bearbeiding av seksuelle krenkelser s.13

##### 3 Det kristne fellesskapet s.14

3.1 *Bibelsk utgangspunkt s.14*

3.2 *Konsekvenser s.14*

3.2.1 Tilhørighet til det lokale fellesskapet s.14

- a) Ingen kan ekskluderes fra Guds kirke på jord når synd er bekjent s.14

b) Hensynet til den krenkede kommer først s.14

3.2.2 Lederansvar s.14

- a) Lederansvar er ingen rettighet s.14
- b) Konsekvenser ved tillitsbrudd s.15

3.2.3 Det kristne fellesskapets sårbarhet og mulighet s.15

- a) Seksuelle krenkelser kan skje i alle fellesskap s.15
- b) Innsyn og tilsyn utenfra er viktig s.15
- c) Undervisning om sunn seksualitet er forebyggende s.15
- d) Det kreves kunnskap og innsikt for å være et helbredende fellesskap s.15

3.2.4 Reaksjoner i det kristne fellesskapet – og hvordan møte disse s.15

- a) Forløper- og hemmelighetsfasen s.16
- b) Oppdagelses- og kaosfasen s.16
- c) Bevissthets- og polariseringsfasens s.17
- d) Bedrings- og gjenoppbygningsfasen s.18

##### 4 Samfunn – lovverk og rettsvern s.19

4.1 *Bibelsk utgangspunkt s.19*

4.2 *Konsekvenser s.19*

4.2.1 Aktuelle samfunnsinstanser s.19

- a) Forholdet til politiet s.19
- b) Forholdet til barnevernet s.19
- c) Forholdet til media s.19
- d) Forholdet til lokalsamfunnet s.20

4.2.2 Lovverket s.20

4.2.2.1 Straffelovens bestemmelser s.20

- a) Seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd s.21
- b) Seksuelle handlinger s.21
- c) Seksuell omgang s.21
- d) Voldtekt s.21
- e) Misbruk av stilling, avhengighets- eller tillitsforhold s. 21

4.2.2.2 Ligestillingslovens §8a s.21

4.2.2.3 Arbeidsmiljølovens bestemmelser s.21

- a) Bruk av suspensjon s.22
- b) Avskjed s.22
- c) Oppsigelse s.22

4.2.3 Saksbehandlingsregler s.23

4.2.4 Når en anmeldelse blir henlagt i rettssystemet. S.23

##### 5 Organisasjon, verdier og ansvar s.25

5.1. *Konkretisering av organisasjonens verdier s.25*

- 5.2 *Lederansvar ved krenkelser av relasjonell art s.26*
- 5.2.1 *Forskjell på en konfliktsak og en krenkelsessak s.26*
- 5.2.2 *Samsvar mellom ansvar og myndighet s.27*
- 5.2.3 *Hvis anklagen gjelder ens overordnede s.27*
- 5.3 *Organisatorisk tilrettelegging av forebyggende tiltak s.27*
- 5.4 *Organisatorisk tilrettelegging av bisitterfunksjon for den anklagede s.27*

## **DEL II: HANDLINGER s.29**

- 6 Ansvarlige organer s.29**
  - 6.1 *Mål s.29*
  - 6.2 *Landsstyret/Hovedstyret/ Forbundsstyret – politisk ansvar s.29*
  - 6.3 *Generalsekretæren – formelt, administrativt ansvar s.29*
  - 6.4 *Ressursgruppa – rådgivende ansvar s.29*
  - 6.5 *Koordineringsgruppa – utøvende ansvar s.30*
- 7 Organisasjonens prosedyre for forebygging og skolering s.31**
  - 7.1 *Mål s.31*
  - 7.2 *Prosedyre s.31*
- 8 Prosedyre for medarbeidere som får mistanke eller melding om seksuelle krenkelser s.32**
  - 8.1 *Mål s.32*
  - 8.2 *Prosedyre s.32*
    - 8.2.1 *Melding skal gis videre til generalsekretæren s.32*
    - 8.2.2 *Den anklagede skal ikke kontaktes s.32*
- 9 Taushetsplikt s.33**
  - 9.1 *Taushetsplikt for spesielle yrkesgrupper s.33*
  - 9.2 *Taushetsplikt for alle ansatte og tillitsvalgte s.33*
  - 9.3 *Avvergeplikten s.33*
  - 9.4 *Problemstillinger knyttet til taushetsplikten s.33*
  - 9.4 *Betroelse fra barn under 16 år s.34*
  - 9.5 *Betroelse fra en person mellom 16 og 18 år s.34*
  - 9.6 *Informasjon om krenkelse i skriftemål s.34*

- 10 Prosedyre for kristne fellesskap og misjonsfelt s.35**
  - 10.1 *Definisjon s.35*
  - 10.2 *Myndighet s.35*
  - 10.3 *Mål s.35*
  - 10.4 *Prosedyre s.35*
- 11 Prosedyre for skoler, institusjoner o.l. s.36**
  - 11.1 *Definisjon s.36*
  - 11.2 *Myndighet s.36*
  - 11.3 *Mål s.36*
  - 11.4 *Prosedyre s.36*
- 12 Prosedyre for koordineringsgruppa s.37**
  - 12.1 *Generelle prosedyrer s.37*
  - 12.2 *Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til den utsatte s.37*
    - 12.2.1 *Mål s.37*
    - 12.2.2 *Prosedyre når den utsatte er over 18 år s.37*
    - 12.2.3 *Prosedyre når den utsatte er under 18 år s.38*
  - 12.3 *Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til den anklagede s.39*
    - 12.3.1 *Mål s.39*
    - 12.3.2 *Prosedyre s.39*
      - 12.3.2.1 *Prosedyre ved avklaring av at anklage ikke er troverdig s.40*
      - 12.3.2.2 *Prosedyre når anklagen bekreftes s.41*
      - 12.3.2.3 *Håndtering av en sak som henlegges av politiet eller en ikke-anmeldt sak der ord står mot ord s.41*
  - 12.4 *Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til kristne fellesskap og misjonsfelt s.43*
    - 12.4.1 *Definisjoner s.43*
    - 12.4.2 *Mål s.43*
    - 12.4.3 *Prosedyre s.43*
  - 12.5 *Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til skoler, institusjoner ol. s.44*
    - 12.5.1 *Definisjoner s.44*
    - 12.5.2 *Mål s.44*
    - 12.5.3 *Prosedyre s.44*
- 13 Organisasjonens prosedyre for informasjonshåndtering s.46**
  - 13.1 *Mål s.46*
  - 13.2 *Grunner til å informere s.46*
  - 13.3 *Prosedyre s.46*
    - 13.3.1 *Informasjon internt i organisasjonen s.46*
    - 13.3.2 *Informasjon eksternt s.46*
    - 13.3.3 *Informasjon overfor media s.47*

## INNLEDNING

### Formål

Formålet med dette dokumentet er å ha retningslinjer for håndtering av seksuelle krenkelser som

- a) tar sikte på å forebygge at seksuelle krenkelser skjer i vår organisasjon
- b) gir prosedyrer og retningslinjer for behandlingen av seksuelle krenkelser som blir rapportert innen vår organisasjon

Retningslinjene har til hensikt

- a) å tydeliggjøre hvilke *holdninger* vår organisasjon har til seksuelle krenkelser (Del I)
- b) å beskrive hvilke *handlinger* organisasjonen vil gjennomføre når anklager om seksuelle krenkelser blir framsatt (Del II)

*Del I Holdninger* beskriver organisasjonens syn på seksuelle krenkelser, på mennesket, det kristne fellesskapet og samfunnet. Disse holdningene er utgangspunkt for hvordan organisasjonen vil forebygge seksuelle krenkelser og handle når anklager om krenkelser kommer fram.

*Del II Handlinger* gir prosedyrebeskrivelser for hvordan ulike ansvarlige organer i organisasjonen skal handle i forbindelse med anklager om seksuelle krenkelser.

### Formell sak

Anklager om seksuelle krenkelser blir en formell sak når vår organisasjon blir gjort kjent med slike anklager framsatt mot ansatte eller frivillige medarbeidere/tillitsvalgte, muntlig eller skriftlig.

### Samarbeidsavtale

NLM, ImF, Normisjon og NMS har en avtale om gjensidig informasjon dersom en ansatt eller frivillig medarbeider som har måttet slutte i en av organisasjonene på grunn av seksuelle krenkeshandlinger, søker stilling eller verv i en annen. Vedkommende blir gjort kjent med dette samarbeidet som en del av sakshåndteringen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Jf. Del II, 12.3.2.2d)

## DEL I: HOLDNINGER

### 1 DEFINISJONER

#### 1.1 Seksuelle krenkelser

Seksuelle krenkelser handler først og fremst om misbruk av makt. Makt innebærer å ha mulighet til å påvirke og øve innflytelse over andre og få gjennomslag for sin vilje. Makt kan brukes både positivt og negativt. Positivt kan vi anvende makten til å støtte og myndiggjøre en annen, negativt ved å ta kontroll over en annen og krenke vedkommende. Vi legger følgende definisjon til grunn for hva som menes med seksuelle krenkelser:

*Med seksuelle krenkelser menes at den som har størst makt i en relasjon mellom personer i et asymmetrisk maktforhold, anvender en seksualisering av relasjonen på en slik måte at den andres intimitetsgrenser blir krenket.<sup>2</sup>*

Seksuelle krenkelser skjer alltid i sammenheng med et asymmetrisk maktforhold.<sup>3</sup> Dette er et maktforhold der den ene personen har mer makt enn den andre i relasjonen. Maktubalansen kan for eksempel skyldes forskjell i alder eller modenhet, at en part har en tillitsposisjon som gir stor innflytelse og dermed makt, at en part er spesielt sårbar på grunn av en vanskelig livssituasjon og lignende forhold. Et barn har mindre makt enn en voksen, en som går i sjelesorg har mindre makt enn sjelesørgeren. Når en relasjon i et slikt asymmetrisk maktforhold blir seksualisert, betyr det at rolle og tillit blir misbrukt på en slik måte at et menneske i en sårbar situasjon blir utnyttet istedenfor å bli beskyttet. Seksualiteten blir brukt som et maktmiddel til å få kontroll over den andre for å dekke egne behov.

Seksuelle krenkelser kan dreie seg om hele spekteret av seksuelle handlinger, fra krenkende ordbruk til påført samleie og tilsvarende handlinger.<sup>4</sup> Vi bruker i dette dokumentet begrepet seksuelle krenkelser som en fellesbetegnelse for det som i andre sammenhenger betegnes som grenseoverskridende seksuell atferd og seksuelle overgrep.<sup>5</sup>

Seksuelle krenkelser kan også skje via sosiale medier, skype, sms, e-post etc. Eksempler på slike krenkelser er at en person i en tillitsposisjon sender tekstmelding eller mail med seksualisert innhold til barn, tenåringer eller voksne i en sårbar situasjon. Andre eksempler kan være en oppfordring om å sende nakenbilder av seg selv, eller at en selv sender nakenbilder eller pornografisk innhold<sup>6</sup> til andre, eller på annen måte tar kontakt via internett for å opprette en seksualisert relasjon.

---

<sup>2</sup> Definisjonen er hentet fra Tormod Kleivens doktoravhandling *Intimitetsgrenser og tillitsmakt, Kirkesamfunns bruk av retningslinjer i møte med seksuelle krenkelser sett i lys av et diakonifaglig perspektiv*, Oslo: Diakonova, 2010, s.16.

<sup>3</sup> Seksuelle krenkelser kan også skje i likeverdige relasjoner, men da faller de utenfor disse retningslinjene

<sup>4</sup> For flere konkretiseringer av hva dette kan handle om, vises til 4.2.2.1.Straffelovens bestemmelser, 4.2.2.2.Likestillingslovens §8a og 4.2.2.3.Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

<sup>5</sup> Jf. tidligere retningslinjer i egen organisasjon og *Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslat kirkelig medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd*, Bispemøtet 1996

<sup>6</sup> Se straffelovens § 317

En seksuell krenkelse består av tre deler: En relasjon, ytre handlinger og en opplevelse av å ha blitt krenket.

- a) *En relasjon*: En krenkelse er basert på at krenkeren har maktmulighet til å krenke. Erfaring viser at dette i kristen sammenheng i de aller fleste tilfeller er den makt krenkeren får gjennom et tillitsforhold. Dette tillitsforholdet er ofte knyttet til at krenkeren har en hjelper- eller lederposisjon i forhold til den krenkede, og er derfor et tillitsbrudd. Krenker påfører den krenkede både uønskede seksuelle handlinger og en vond opplevelse av å være delaktig og medansvarlig for krenkelsen.
- b) *De ytre handlingene* kan i utgangspunktet beskrives likt av både den krenkede og krenkeren.
- c) *Den krenkedes opplevelse* av det som har skjedd er helt annerledes enn krenkerens opplevelse. Krenkelsen er knyttet til opplevelsen av å bli fratatt kontrollen over egen kropp, egne følelser og verdier og å bli påført uønskede og skambelagte handlinger.

Vurderingen av *hvor alvorlig eller dyp en krenkelse er*, må gjøres med utgangspunkt i den krenkedes opplevelse og hvordan makt- og avhengighetsforholdet var mellom den krenkede og krenkeren. Handlinger som ytre sett ikke er så alvorlige, kan sette dype og vonde spor hvis det var et nært tillitsforhold mellom krenker og den krenkede.

## 1.2 Begrepsbruk

Vi bruker begrepet *den anklagede* om den som er anklaget for seksuelle krenkelser, inntil anklagen eventuelt er bekreftet. Da bruker vi *krenker*. Vi bruker begrepet *den utsatte* om en som formidler at han eller hun har vært utsatt for seksuelle krenkelser. Hvis anklagen er blitt bekreftet, bruker vi benevnelsen *den krenkede*.

## 1.3 Hjelp til avklaring

Det kan av og til være vanskelig å vite om det vi står overfor er en seksuell krenkelse eller et gjensidig og likeverdig seksuelt forhold. Når det skal vurderes, står maktforholdet og relasjonen mellom de to sentralt, jf. definisjonen<sup>7</sup>. I det følgende kommer noen momenter som kan gi hjelp til avklaring, blant annet av maktforholdet mellom de to.

### a) *Posisjon*

Hvis den anklagede er eller var i en overordnet stilling i forhold til den utsatte, eller stod i en lederposisjon i forhold til vedkommende, viser det at det er ulikhet i maktforholdet mellom dem. Det kan for eksempel være forholdet mellom en leder og en leirdeltaker, en forkynner og en tilhører. Den som innehar en stilling eller en formell rolle som gir makt, har alltid ansvaret for at grenser ikke blir overtrådt. Det gjelder også om det er den andre som inviterer til seksuelle handlinger.

### b) *Relasjon*

Hvis det er et tillitsforhold mellom to parter, der den ene har en hjelperelasjon, veileder- eller sjelesørgerisk relasjon i forhold til den andre, er det ulikhet i maktforhold mellom dem. En sjelesørger må for eksempel aldri under noen

---

<sup>7</sup> Jf. side 6

omstendigheter innlede et seksuelt forhold til en som oppsøker sjelesorg, heller ikke om den som kommer, oppfordrer til det. Den som oppsøker hjelp, er i en særlig sårbar situasjon, og skal beskyttes mot å bli utnyttet. Derfor har også straffeloven et forbud mot misbruk av stilling, avhengighetsforhold eller et tillitsforhold.<sup>8</sup>

**c) *Maktmisbruk***

Et vanlig tegn på maktmisbruk i forbindelse med seksuelle krenkelser er at krenker pålegger den utsatte å holde de seksuelle handlingene skjult. Pålagt hemmelighold blir ofte knyttet sammen med trusler om uønskede konsekvenser hvis tausheten ikke overholdes, for eksempel at krenker vil begå selvmord. Et annet eksempel på maktmisbruk og manipulasjon er at krenker formidler at dette er noe Gud vil, for eksempel ved å henvise til bibelord (bruker Gud som legitimitet).<sup>9</sup>

**d) *Alder***

Dersom den krenkede er under 16 år, er det straffbart i forhold til norsk lov å innlede seksuell kontakt. Dersom det er stor aldersforskjell mellom den anklagede og den krenkede, er det et tegn på at det ikke er et likeverdig forhold mellom dem. Jo større aldersforskjell, jo tydeligere er ubalansen i maktforholdet.

En kristen organisasjon har ansvar for å gi ansatte og personer med tillitsverv/frivillig lederengasjement kunnskap nok til å forstå hvilket ansvar en har for ikke å trå over andres grenser og hvordan en skal møte og ta vare på mennesker som er i en sårbar situasjon.

## **2 MENNESKESYN**

Det kristne menneskesynet legger vekt på at mennesket er skapt av Gud i Guds bilde, til kvinne og mann. Alle mennesker er elsket av Gud og har samme absolutte og ukrenkelige verdi, uavhengig av hvem det er eller hva det har gjort. Det kristne menneskesynet må være utgangspunktet for hvordan vi forstår og håndterer seksuelle krenkelser i kristne sammenhenger. Vi vil i det følgende beskrive mennesket ut fra tre synsvinkler: som et relasjonsvesen, som en helhet av kropp, sjel og ånd, og som en spenningsfylt skapning med mulighet til både det gode og det onde. Deretter vil vi peke på hvilke konsekvenser et slikt menneskesyn får med tanke på seksuelle krenkelser.

### **2.1 Bibelsk utgangspunkt**

#### **2.1.1 Mennesket – et relasjonsvesen**

At mennesket er skapt i Guds bilde, betyr blant annet at mennesket er et relasjonsvesen; det er skapt til å leve i forhold til andre.

- Vi ble framfor alt skapt til fellesskap med Gud: Gud talte *om* dyrene, men han talte *til* mennesket – og fikk svar. Vi har fått muligheten til å kommunisere og ha fellesskap med vår Skaper.

---

<sup>8</sup> Straffelovens § 295 og 296

<sup>9</sup> Else Kari Bjerva: Masteravhandling i diakoni, *Når ord står mot ord*, Det Teologiske Menighetsfakultet, høst 2009, s.115



- Fellesskapet mellom Gud og mennesket ble brutt gjennom syndefallet. Da Jesus sonet våre synder på korset og stod opp igjen fra de døde, la han grunnlaget for gjenopprettelse og tilgivelse.
- Jesu død og oppstandelse bekrefter alle menneskers absolutte og uendelige verdi. Jesus viste også ved sin omsorg for det enkelte mennesket at alle er like verdifulle, og at vi har et spesielt ansvar for de som står svakt i samfunnet.
- Vi ble skapt til fellesskap med hverandre. Kvinne og mann er skapt i Guds bilde, som to forskjellige, men likeverdige individer. Gud vil at fellesskapet mellom mennesker skal være preget av omsorg og respekt.
- Vi ble skapt som seksuelle vesener. Kjønn og seksualitet er skapt og villet av Gud.
- Vi ble skapt til ansvar. Det vi mennesker gjør mot hverandre, angår vår Skaper. Han har gitt oss fornuft og samvittighet og evne til å skille mellom rett og galt, godt og vondt. Gud har også gjort sin vilje kjent for oss i sitt ord, Bibelen. Derfor er vi ansvarlige for våre handlinger, både overfor Gud og medmennesker.
- Vi ble skapt til arbeid og tjeneste. Guds kall til medarbeiderskap gjelder både på det verdslige og på det åndelige området.

### **2.1.2 Mennesket – en helhet**

Mennesket er en helhet som består av både ånd, sjel og legeme, jf. 1 Tess 5,23: *”Må han, fredens Gud, hellige dere helt igjennom, og må deres ånd, sjel og legeme bli bevart uskadd, så dere kan være uklanderlige når vår Herre Jesus Kristus kommer”*. Den åndelige siden angår bl.a. vårt forhold til Gud og meningen med livet. Den fysiske siden har med kroppen vår å gjøre, og den psykiske siden har med tanker, vilje og følelser å gjøre. Disse tre sidene - sammen med den sosiale siden som angår fellesskapet med andre mennesker - henger nøye sammen og påvirker hverandre og livet som helhet.

### **2.1.3 Mennesket – en spenningsfylt skapning**

Bibelen setter et svimlende verdistempel på mennesket, det er nesten lik Gud (Salme 8,6) Samtidig finner vi en realisme som regner med at menneskets mulighet til ondskap er grenseløs (Salme 14,3; Rom 3,10ff). Syndefallet plantet kimen til det destruktive og livsødeleggende i hvert eneste menneske, samtidig som vi fortsatt bærer Guds stempel. Derfor er mennesket en spenningsfylt skapning. Det har muligheter til å gjøre både det gudgitte gode og til djevlesk ondskap.

Et kristent menneske, som ved dåpen og troen er gjenfødt til et nytt liv og har fått del i den nye natur, har fortsatt lysten til det onde i sitt hjerte. Martin Luther beskriver denne realiteten med uttrykket ”samtidig rettferdig og synder”. Denne dobbeltheten gir seg utslag i tanker, ord og gjerninger. Vi kalles derfor som kristne til å leve i åpenhet og oppgjør med våre liv, både overfor Gud og mennesker. Til hjelp har vi fått Guds ord, nattverden, skriftemålet og det kristne fellesskapet.

## 2.2 Konsekvenser av et kristent menneskesyn

### 2.2.1 Mennesket er et relasjonsvesen

**Dette innebærer:**

**a) *Seksuelle krenkelser må ikke forekomme***

Å krenke et medmenneske seksuelt er også en krenkelse av Gud som har skapt dette mennesket og har omsorg for det. Samtidig er det brudd på fellesskapets normer og kan også være straffbart i forhold til samfunnets lover.

En ansatt, en frivillig medarbeider eller en tillitsvalgt må derfor aldri invadere, krenke eller misbruke konfidenter<sup>10</sup>, barn, ungdom, foreningsmedlemmer, medarbeidere eller andre seksuelt. Det er brudd både på Guds bud og vilje, på de etiske retningslinjer som gjelder i vår organisasjon, og ofte dreier det seg om kriminelle handlinger som rammes av straffeloven.

Samtykke fra den annen part vil ikke fritta den ansatte, frivillige medarbeider eller tillitsvalgte for ansvar. Ulikheten i maktforholdet gjør at et slikt samtykke er uten gyldighet.

**b) *Seksuelle krenkelser må forebygges***

- Åpenhet og vilje til å la andre mennesker få innsyn i våre liv kan forebygge krenkelser. Det er derfor særlig viktig for mennesker som er i maktposisjoner, for eksempel sjelesørgere, forkynnere, ungdomsarbeidere og ledere på ulike områder. Vi kan ikke se vår egen atferd fra utsiden, derfor trenger vi at andre gir oss tilbakemeldinger. Å leve åpent med sine sårbare sider er et vern mot maktmisbruk.
- Seksualiteten er Guds gode gave som må forvaltes rett. Dette må det undervises om i utdanningen av medarbeidere, sammen med temaer knyttet til seksuelle krenkelser. Vi må sørge for at medarbeidere har en nødvendig kompetanse og beredskap, også på dette området.

**c) *Vi må ta utgangspunkt i opplevelsen til den utsatte***

Når krenkelser skjer i kristne sammenhenger, nyter som regel den anklagede stor respekt og tillit. Den anklagede kan lett definere det som skjedde på en helt annen måte enn den som opplever seg krenket. Vi må først stille oss ved siden av den utsatte for å lytte til hans eller hennes beskrivelse av virkeligheten. Det får konsekvenser:

- Den som kommer med en historie om krenkelser må oppleve å bli hørt og tatt på alvor. Det betyr at ansvarlig instans må gjøre det en kan for å avklare sakens innhold og følge de prosedyrer som dette dokumentet legger opp til. Når en anklage framsettes, skal det alltid føre til handling.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Konfident betyr en som oppsøker sjelesorg

<sup>11</sup> Jf. punkt 12 Prosedyre for koordineringgruppa

- Seksuelle krenkelser må kalles ved sitt rette navn og realitetene i det som skjedde må ikke omskrives.<sup>12</sup> Ord som forelskelse og gjensidighet er uegnet som sakssvarende beskrivelse fordi det er ord som tilslører maktforholdet og gjør den utsatte medskyldig i det som skjedde. Handlingene må beskrives slik den utsatte opplevde dem: som tillitsbrudd, seksuell utnyttelse, maktmisbruk eller vold.
- Den som har krenket en annen seksuelt må bære det fulle og hele ansvaret for det han/hun gjorde. Den utsatte er uskyldig og har ikke noe medansvar for det som skjedde. Vedkommende har vært utsatt for en krenkelse av et menneske som hadde ansvar for å beskytte han/henne. Forskjellen i makt mellom de to kan blant annet komme til uttrykk ved forskjell i alder, sårbarhet, posisjon eller autoritet.

**d) *Den skyldige må stilles til ansvar***

Dersom det blir avklart at den anklagede er skyldig i seksuelle krenkelser, må vedkommende stilles til ansvar. Både Gud og samfunnet stiller oss til ansvar for våre handlinger. Den som har krenket et medmenneske må erkjenne sin synd, sin skyld og sitt ansvar, bekjenne det for Gud og mennesker og gjøre opp for seg så langt som mulig. Å bekjenne sine synder for Gud er første skritt på veien. Men det må følges opp med oppgjør også i forhold til mennesker og samfunnet. Tilgivelse fra mennesker er ikke noe den som har krenket en annen kan kreve, og den utsatte må ikke utsettes for press eller forventning om at hun eller han må tilgi. Straffbare handlinger bør anmeldes og behandles i rettssystemet.

**e) *Oppgjør og tilgivelse***

Grunnlaget for tilgivelse er et oppgjør hvor ansvaret og skylden for krenkelsene klart og entydig er plassert hos krenker, og dette er formidlet til alle som er berørt av krenkelsene. Tilgivelse blir i tillegg først en mulighet når den krenkede ikke lenger føler seg medskyldig eller skambelagt på grunn av det som skjedde. Det å tilgi må aldri framsettes som en kristenplikt eller et krav til den utsatte, det er alltid bare en mulighet.<sup>13</sup> Tilgivelse er basert på en frigjørende oppdagelse der den krenkede ser at hun eller han nå er i en ny maktposisjon overfor krenkeren. Denne nye maktposisjonen gjør det mulig å vise en nådefull raushet i forhold til den skyld krenkeren bærer.

**f) *Krenkeren må bære konsekvensene***

Den som har krenket en annen må bære konsekvensene. Det betyr normalt å tre ut av stilling eller tillitsposisjon, i noen tilfeller også å vike plassen i det lokale kristne fellesskapet og finne sin plass et annet sted, dersom det er nødvendig for den krenkedes deltakelse i det lokale fellesskapet. Dersom det er snakk om straffbare handlinger må en bære samfunnets straffereaksjon.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> jf. Del I, 1.1 Seksuelle krenkelser og 1.3 Hjelp til avklaring

<sup>13</sup> Les mer om dette i artikkel av Kleiven, Tormod: Oppgjør og selvaksept. Om skyld, skam og tilgivelse i Danielsen, Sigmund (red): *Nærhet. Når gudsbilde og selvbilde utfordres*. Lunde, 2008

<sup>14</sup> Jf. Del I: 3.2.2 Lederansvar og gjeninnsettelse og 4.2.2.1. Straffelovens bestemmelser

### 2.2.2 Mennesket er en helhet

Når grenser blir overskredet og et menneske blir krenket på det seksuelle området, får det svært alvorlige følger. Det er ikke bare personens kropp, den fysiske siden, som blir invadert. Krenkelsene får følger også for de andre sidene ved livet:

**a) Skadevirkninger på det psykiske området**

De seksuelle krenkelsene setter dype og vonde spor på det psykiske området, i tanke- og følelsesliv. En sterk skam- og skyldfølelse oppstår, selv om den er uberettiget. Hvor alvorlige de psykiske skadevirkningene blir, henger ikke bare sammen med hvor alvorlig de ytre handlingene var. Selv krenkelser som sett utenfra kan se bagatellmessige ut, kan skape store psykiske problemer. Det kan henge sammen med at den utsatte ble satt under et sterkt press av en åndelig autoritetsperson, at den utsatte opplevde at krenker misbrakte et viktig tillitsforhold, eller det kan ha med alder eller sårbar livssituasjon å gjøre.

**b) Skadevirkninger på det åndelige området**

Når det er en åndelig autoritetsperson som har gjort seg skyldig i seksuelle krenkelser, involveres den utsattes åndelige side i særlig grad. Krenkelsene vil som regel skade både gudsbilde og gudsrelasjon, særlig der hvor Gud er blitt brukt til å rettferdiggjøre krenkelsene. Det kan føre til et forvrengt gudsbilde som preges av det maktmisbruk en har vært utsatt for, og som ødelegger muligheten til en god og tillitsfull gudsrelasjon.

**c) Skadevirkninger på det sosiale området**

Kontakten med venner og familie blir også skadelidende. Den utsatte må ofte hemmeligholde krenkelsene, noe som får følger for vedkommendes sosiale relasjoner. Det kan bli vanskelig å gå i det kristne fellesskapet hvor hun/han kanskje har sine viktigste vennskapsforhold. Da har det som skjedde fått alvorlige følger også for det sosiale livet.

**d) Skadevirkninger på det fysiske området**

Kroppen ble kanskje ikke skadet i ytre, synlig forstand da krenkelsene skjedde. De fysiske krenkelsene kan ha forskjellig alvorlighetsgrad. Men kroppen "husker" likevel hva som skjedde og kan vise det i form av smerter og ulike fysiske symptomer.

### 2.2.3 Mennesket er en spenningsfylt skapning

**Dette innebærer:**

**a) Vi må ikke være naive**

Det kristne menneskesynet er realistisk på at kristne kan gjøre onde handlinger. Vi skal derfor ikke være naive i den forstand at vi tror at noen av oss er unntatt muligheten av å kunne påføre et annet menneske dype sår og krenkelser.

**b) Vi må ikke skjule at seksuelle krenkelser skjer**

Vi må snakke ærlig om livet. Det betyr at vi ikke skal skjule at seksuelle krenkelser også skjer i kristne sammenhenger. Vi må ta problemet på alvor og ikke bagatellisere det eller tie det i hjel.

*c) Vi må snakke tydelig om synd og ondskap*

Vi må snakke tydelig om synd, også på det seksuelle området, og gi hjelp til å takle syndige tilbøyeligheter som for eksempel fristelsen til å bruke pornografi og tilfredsstille våre egne lyster på måter som er i strid med Guds ord og krenker våre medmennesker.

*d) Vi må gi hjelp til å leve rett*

Vi må snakke konkret om helliggjørelse og hvordan det å leve i Guds ord og bruke sjelesorg og skriftemål kan beskytte oss mot å gjøre det onde.

#### **2.2.4 Bearbeiding av seksuelle krenkelser**

Å bryte tausheten og hemmeligholdelsen og snakke om det en har vært utsatt for, er det første avgjørende skritt i en bearbeidingsprosess. Det å bli utsatt for seksuelle krenkelser er ofte traumatisk. Sentralt i dette traumet står opplevelsen av tap av kontroll. En som er krenket, er blitt invadert av en person som hun/han hadde tillit til, og som misbrukte tilliten ved å ta kontroll over og krenke både kropp, følelser og verdier. Samtidig ble hun/han påført skylden og skammen for det som skjedde. Dette setter dype og vonde spor, ikke minst når det gjelder selvbilde og fører til tvil på eget verd. Det er derfor normalt at utsatte søker profesjonell hjelp for å bearbeide krenkelsene over tid. Profesjonell hjelp er ofte også nødvendig selv om krenkelsene ligger mange år tilbake i tid. Vonde følelser kan lagres i årevis, og må opp i dagen og bearbeides hvis smerte skal kunne leges og sår gro.

Samtidig er det viktig for den utsattes heling hvordan vi som ansvarlig arbeidsgiver forholder oss i denne prosessen. Fordi krenkelsen er påført utenfra av en person i en tillits- og maktposisjon, må også den instansen som gav vedkommende person tillit, ta ansvar for det som skjedde. Det innebærer å si tydelig fra at skyld og ansvar ligger hos krenker og bare der, å ansvarliggjøre krenker og å sette i verk tiltak som gjør at vedkommende ikke kan krenke flere. Ved at krenkers arbeidsgiver slik plasserer skyld og ansvar, bekreftes en ny og annen virkelighetsforståelse for den utsatte. Det gjør det mulig for han/henne å reise seg igjen og ta tilbake makten i sitt eget liv.

### 3 DET KRISTNE FELLESSKAPET

Vår organisasjon består først og fremst av lokale enheter som med en samlebetegnelse kan kalles kristne fellesskap. Det kan være menigheter, bedehusforsamlinger og misjonsforeninger, kor, husgrupper osv.

#### 3.1 Bibelsk utgangspunkt

Paulus bruker bildet av et legeme når han skal beskrive hva en menighet er: ”*Dere er Kristi legeme, og hver enkelt av dere er hans lemmer*” (1 Kor 12,27.). Sett fra Guds ståsted er altså menigheten legemliggjøringen av Kristus, og vi som tilhører menigheten er organisk bundet både til Kristus og til hverandre. Det er en sannhet som står uavhengig av følelser og opplevelser fordi den er fundert i Guds virkelighetsbeskrivelse. Det betyr at tilhørighet til menigheten også bygger på helt andre kriterier enn tilhørighet til andre fellesskap.

Et kristent fellesskap består av tilgitte syndere. De har mottatt noe som bare kan bli gitt – tilgivelse. De er hellige fordi de har tatt imot retten til å bli Guds barn. Hellig betyr å være utskilt fra verden og innviet til Gud.

Det kristne fellesskapet har imidlertid også en viktig betydning som et sted for sosial tilhørighet. Det knyttes bånd mellom dem som tilhører fellesskapet fordi de er trossøsken, men også bånd basert på vennskap og interessefellesskap. Det er et fellesskap som gir identitet og tilknytning på mange plan – både sosialt og mentalt, i tillegg til åndelig. Vi er hele mennesker. Det betyr at vi verken kan eller skal skille mellom disse ulike dimensjonene ved det å være menneske og være i et kristent fellesskap. De er vevd i hverandre.

#### 3.2 Konsekvenser

##### 3.2.1 Tilhørighet til det lokale fellesskapet

**a) *Ingen kan ekskluderes fra Guds kirke på jord når synd er bekjent***

Ingen kan ekskluderes av andre mennesker fra å tilhøre Guds kirke på jord, når synd er bekjent. Syndsbekjennelse forutsetter imidlertid en reell erkjennelse av skyld og ansvar. Bekjennelsen må aldri fungere som en flukt fra syndens innhold og konsekvenser eller fra ansvar for oppgjør både med Gud og mennesker.

**b) *Hensynet til den krenkede kommer først***

Gud er på en særskilt måte hos den som uforskyldt er påført lidelse. Derfor er det grunnlag for å hevde at der hvor det er umulig for to parter å gå i samme fellesskap, skal hensynet til den krenkede ha forkjørsrett.<sup>15</sup>

##### 3.2.2 Lederansvar

**a) *Lederansvar er ingen rettighet***

Lederansvar i et kristent fellesskap er ingen rettighet, men forutsetter en grunnleggende tillit. Bibelen sier klart at det stilles visse krav til livsførsel og etisk

---

<sup>15</sup> Jf. Del I: 2.2.1 f) Krenkeren må bære konsekvensene

integritet for den som skal inneha et lederansvar. Ledere skal være gode forbilder for Guds folk. En kristen organisasjon skal være et trygt sted å være for barn og unge, og et trygt sted for alle å søke hjelp og sjelesorg. Menighetens ledelse kan derfor stille krav knyttet til livsførselen for å inneha en tjeneste eller et verv som innebærer åndelig lederskap.

Når seksuelle krenkelser avdekkes, er organisasjonens forpliktelse å hindre at nye krenkelser skjer og å gjøre det som er nødvendig for å gjenopprette tilliten til organisasjonen. Dette skal være styrende når det gjelder vurdering av hvem som kan få eller beholde en lederposisjon i organisasjonen.

**b) *Konsekvenser ved tillitsbrudd***

Når en person har begått seksuelle krenkelser, skal det få konsekvenser for organisasjonens bruk av vedkommende. Det gjelder også om krenkelsen har skjedd utenom hans/hennes funksjon i organisasjonen.

### **3.2.3 Det kristne fellesskapets sårbarhet og mulighet**

**a) *Seksuelle krenkelser kan skje i alle fellesskap***

Kristne fellesskap har etiske idealer som gjør at seksuelle krenkelser utøvd av tillitspersoner kan virke utenkelig – i hvert fall i *vårt* fellesskap. Det er viktig å konstatere at seksuelle krenkelser kan skje i ethvert fellesskap.

**b) *Innsyn og tilsyn utenfra er viktig***

Kristne fellesskap består av mennesker som ofte har nære relasjoner til hverandre. Å ha stor tillit til en annen person kan gjøre blind. Derfor er et realistisk menneskesyn kombinert med innsyn og tilsyn utenfra et viktig premiss for å forebygge og avdekke seksuelle krenkelser.<sup>16</sup>

**c) *Undervisning om sunn seksualitet er forebyggende***

Det kristne fellesskapets sårbarhet for seksuelle krenkelser henger sammen med i hvilken grad det er lagt vekt på å beskrive sunn og god seksualitet, samt respekt og positiv holdning til egen kropp.

**d) *Det kreves kunnskap og innsikt for å være et helbredende fellesskap***

Det kristne fellesskapet har helt spesielle forutsetninger for å være et helbredende fellesskap for mennesker som har krenkelseserfaringer. Det forutsetter imidlertid at fellesskapet får og tar imot både kunnskap om og innsikt i hva seksuelle krenkelser er og hva krenkelseserfaringer kan innebære.

### **3.2.4 Reaksjoner i det kristne fellesskapet – og hvordan møte disse**

Kristne fellesskap er ulike. Ethvert fellesskap har sin egen kultur. Denne kulturen forteller hva som er ”god tone”, hvilke samværs- og møteformer som gjelder, og hvordan motsetninger og uenighet håndteres. Derfor vil også reaksjonene være ulike når det blir avdekket at seksuelle krenkelser er blitt begått av personer som tilhører fellesskapet. I det følgende skal vi ta for oss

---

<sup>16</sup> Jf. Del I: 2.2.1 b) Seksuelle krenkelser må forebygges

vanlige reaksjoner i kristne fellesskap når krenkelser avdekkes og hvordan disse reaksjonene kan møtes på en god måte.

Utgangspunktet er at fellesskapet er ”arena” for seksuelle krenkelseshandlinger. Det betyr at krenkeren og/eller den krenkede tilhører fellesskapet, og at krenkelseshandlingene skjer i tilknytning til fellesskapet. Det kan for eksempel være ved at krenkeren er leder eller tillitsperson i fellesskapet eller har forkynneroppdrag i det miljøet den krenkede tilhører. Det går an å dele forløpet i en prosess hvor krenkelser blir avdekket i følgende fire faser:<sup>17</sup>

- a) Forløper- og hemmelighetsfasen
- b) Oppdagelses- og kaosfasen
- c) Bevisshets- og polariseringsfasen
- d) Bedrings- og gjenoppbygningsfasen

**a) *Forløper- og hemmelighetsfasen***

Det er tida før krenkelsene er kjent for andre enn den krenkede og krenkeren (og eventuelt de som disse har valgt å fortelle det til i fortrolighet).

Hva kan vi gjøre? Det er svært sjelden mulig å avdekke seksuelle krenkelseshandlinger før den krenkede eller krenkeren selv forteller det. Men det er likevel mye som kan gjøres for å legge til rette for at krenkelseshandlinger kan avdekkes raskere – blant annet:

- Legge til rette for å snakke positivt og åpent om seksualitet og respekt for grenser.
- Undervise ledere i fellesskapet om ledermakt.
- Gi kunnskap om seksuelle krenkelser.

Dette kan øke bevisstheten om hva som både kan tildekke og avdekke seksuelle krenkelser. Denne bevisstheten kan gi øyne som er villige til å se signaler som kan bety at noen er utsatt eller utsetter andre for krenkelser, ører som er i stand til å oppfatte at det som den andre forteller er krenkelseserfaringer, og mot til å ta det opp på en ansvarlig måte med fellesskapets ledelse eller tillitspersoner utenfor fellesskapet.

**b) *Oppdagelses- og kaosfasen***

Det er den første tida (1-2 uker) etter at krenkelseshandlingene er blitt kjent i fellesskapet. Å stikke hull på en byll kan være en lettelse for de som har kjent til eller har ant at noe var galt, men vil samtidig skape en opplevelse av både kaos og smerte hos alle som tilhører fellesskapet.

Hva kan vi gjøre? Det er viktig at fellesskapets ledelse både i denne og neste fase knytter til seg personer utenfra som har kunnskap om seksuelle krenkelser og reaksjoner i fellesskapet. Reaksjonene i fellesskapet har mye til felles med sorgreaksjoner ved plutselig dødsfall eller tilsvarende traumatiske opplevelser – men er kanskje enda mer komplekse. Det gjelder både fordi det som har skjedd oppleves uforståelig og uvirkelig, og fordi det er ulike reaksjoner hos de forskjellige gruppene og menneskene som fellesskapet består av. Personene utenfra kan bistå nettopp ved å

---

<sup>17</sup> Faseinndelingen er hentet fra en artikkel av Larra Graham, professor i pastoralteologi i Colorado, ”Center for the Prevention” og ”Sexual Abuse and Domestic Violence” i USA



komme fra utsiden og gi fellesskapets ledelse hjelp til å møte både egne og andres reaksjoner med omsorg, forståelse og aksept.

Fellesskapets ledelse skal sørge for at

- det er tid, ressurser og mulighet til å gi tilstrekkelig informasjon ut fra det behovet som ulike deler av fellesskapet har, og mulighet for samtale både i grupper og på tomannshånd om det som har skjedd. Alt som kan investeres av tid i denne fasen for å ivareta informasjonsbehovet og ta imot reaksjoner på en klok måte, vil øke mulighetene for at de neste to fasene blir både mer vellykkede og mindre ressurskrevende.
- menighetens vanlige virksomhet, arrangementer og samlinger går sin gang så langt det er mulig.

I en sjokkfase blir de fleste navlebeskuende. Fellesskapets medlemmer som møter seksuelle krenkelser i sin midte, er ikke noe unntak. Derfor er det viktig å arbeide med å få noen grunnleggende brikker på plass i fellesskapet slik at sjokkfasen kan gå over i en bearbeiding.

**c) *Bevissthets- og polariseringsfasen***

Det er når det går opp for de som tilhører fellesskapet hva som faktisk har skjedd, og den enkelte i fellesskapet velger hvordan han eller hun vil forholde seg til det. Reaksjonene er både knyttet til selve sakens innhold (eller slik den enkelte velger å forstå sakens innhold), men også oppdagelsen av at fellesskapet som fellesskap også er blitt krenket og er et ”offer” for det som har skjedd.

Vi møter ofte følgende seks ulike typer reaksjoner når krenkelsen blir avdekket:<sup>18</sup>

*Benekting*

Noen tror rett og slett ikke det er sant. De blir mistenksomme på hvem og hva som kan ha skapt forestillingene om at dette kan ha skjedd.

*Forvirring*

Noen blir bare forvirret. Kontrasten mellom egen virkelighetsopplevelse og det som nå blir hevdet, er for stor. Krenkeren er jo så god og dyktig – og de som forteller om krenkelser er samtidig så troverdige.

*Tildekking*

Noen velger å raskt tilby ”billig nåde”<sup>19</sup>. ”Vi er jo alle syndere, så la oss så fort som mulig legge dette bak oss.”

*Handlingslammelse*

Noen tror at krenkelser har funnet sted – men forstår ikke. De erkjenner at krenker har forgrepet seg på noen som er blitt utsatt. Men de forstår det ikke, og kjenner seg hjelpeløse og handlingslammet i forhold til det som blir fortalt.

---

<sup>18</sup> De seks reaksjonstypene er hentet fra psykologen W.H.Bera som skriver om det i artikkelen ”Betrayal: Clergy Sexual Abuse and Male Survivors” i fra boka *Breach of Trust* (1995) De samme reaksjonstypene er også bekreftet fra en undersøkelse av fem kristne forsamlinger i Norge; T.Kleiven ”*Det du har gjort mot en av mine minste*”

<sup>19</sup> Uttrykket ’billig nåde’ er hentet fra Dietrich Bonhoeffer: *Lydighetens vei*, Land og Kirke, 1956.

### *Sinne*

Noen reagerer umiddelbart med sinne. Sinnet kan rettes mot krenker, mot den krenkede, mot organisasjonen fellesskapet er en del av, eller mot andre.

### *Sterke følelser*

Noen reagerer med raseri/hat, følelser som er så sterke at de overmannet og tar styringen over personen. Dette er gjerne personer som selv har vært utsatt for krenkelser av andre eller som har vært nært knyttet til krenker eller den krenkede. Dette raseriet og hatet kan være rettet mot krenker, men også alternativt mot en syndebukk eller mot Gud.

Hva kan vi gjøre? Det som er svært tankevekkende i forhold til samtlige av disse seks reaksjonstypene er at de har fokus på krenkeren, fellesskapet, på Gud – men ikke på den krenkede. Dermed vil også forståelsen av hva krenkelsen handler om bli preget av andre forhold enn krenkelsen slik den oppleves fra den krenkedes ståsted.

Det er viktig at den enkelte i fellesskapet blir møtt på en slik måte at han eller hun får anledning til reagere på sin måte – og bli møtt med aksept og omsorg. Men det er også et mål at den enkelte er i stand til å se krenkelsen fra den krenkedes ståsted og ut fra den krenkedes opplevelse. Den beste måten å få til dette på er å være nøye med å gi sannferdig og nøyaktig informasjon om hva som faktisk har skjedd, sett fra den krenkedes ståsted. Dette skal ikke skje som en motsetning til å se den lidelse som krenkelseshandlingene har medført hos krenkerens familie og i fellesskapet. Tvert imot vil det gi mulighet for å se også denne lidelsen og smerten i et perspektiv som skaper et fellesskap – ikke i medlidenhet – men i medlidelse.

#### **d) *Bedrings- og gjenoppbyggingsfasen***

Det handler om veien videre. Mange som står på avstand fra fellesskapet vil tenke at nå er de ”ferdige med denne saken” etter at fellesskapet utad synes å ha gått inn i et normalt gjenge igjen. Men det er en illusjon i de aller fleste av tilfellene fordi det trengs lang tid, vanligvis flere år, for å bearbeide en slik erfaring.

Hva kan gjøres? Det er viktig at fellesskapets ledelse er lydhøre for de behovene som oppstår. Det er viktig å stå imot kreftene som alltid kommer opp innen fellesskapet om ”å legge det bak seg og gå videre” når dette er preget av et ønske om at det skal bli som det har vært. En slik erfaring gjør at det aldri blir som før, og heller ikke bør bli som før. Å avdekke en krenkelsessak i menighetssammenheng gir mulighet for å oppdage på en ny og større måte både hva det er å være menneske på godt og ondt, men også Guds rettferdighet og kjærlighet når det uforståelige er en virkelighet. Det er viktig å bruke denne muligheten ved å fortsette bearbeidingen. Dette skjer ved at det fortsatt gis mulighet for å snakke om det som har skjedd, og hva det har gjort med både den enkelte og fellesskapet. Men det er også gjennom forkynnelse og samtale å legge til rette for å reflektere over hva det er å være et kristent fellesskap når et lem på Jesu Kristi legeme blir krenket, når en kristen leder misbruker tilliten og makten som er gitt vedkommende.

## 4 SAMFUNN – LOVVERK OG RETTSVESEN

### 4.1 Bibelsk utgangspunkt

Alle mennesker står ansvarlig også overfor myndighetene og samfunnets lovgivning. I Rom 13.1 står det: ”*Enhver skal være lydige mot de myndigheter han har over seg. Det finnes ingen myndigheter som ikke er fra Gud, og de som er ved makten, er innsatt av Gud.*” Seksuelle krenkelser er altså en samfunnssak, også når krenkelser skjer innenfor et kristent fellesskap og mellom personer som tilhører fellesskapet. Hvem som utenfor fellesskapet skal informeres eller ha kjennskap til sakens innhold er imidlertid avhengig av krenkelsens innhold og art.

### 4.2 Konsekvenser

#### 4.2.1 Aktuelle samfunnsinstanser

##### a) *Forholdet til politiet*

Den som har blitt seksuelt krenket og som er over 18 år, må selv ta stilling til om saken skal politianmeldes. Det er bare den utsatte selv som har rettighetene til sin vonde historie.

Fra organisasjonens side vil vi støtte en politianmeldelse og aktivt hjelpe den utsatte med å melde saken til politiet, om ønskelig gjennom å engasjere en bistandsadvokat i tråd med rettighetene for fri rettshjelp. Organisasjonen kan i samråd med den utsatte anmelde saken på vedkommendes vegne, dersom handlingene hun/han forteller om skal ha skjedd mens den anklagede var i lønnet eller frivillig tjeneste i organisasjonen. Dersom den utsatte er mindreårig, skal organisasjonen avklare med barnets foresatte om de vil anmelde saken. Dersom de ikke ønsker å anmelde, skal organisasjonen som en hovedregel selv ta initiativ til en politianmeldelse. Organisasjonen kan kontakte politiet og beskrive saken anonymt for å få politifaglig veiledning.

Når en sak er politianmeldt, skal all etterforskning overlates til politiet.

Organisasjonen må alltid bidra til at en eventuell politietterforskning gis best mulige arbeidsvilkår.

##### b) *Forholdet til barnevernet*

I hver kommune er det fagpersoner som har ansvaret for å følge opp ”Lov om barnevernstjenester”. Barnevernet er den instans som fra det offentliges side er pålagt å sørge for at barns oppvekstforhold er tilfredsstillende. Når den krenkede er barn (under 18 år), eller det er mistanke om at barn er blitt krenket, er den kommunale barnevernstjenesten den rette instans å kontakte for å drøfte saken eller melde en bekymring. Instansen kan kontaktes med en anonymisert beskrivelse av den aktuelle situasjonen.<sup>20</sup>

##### c) *Forholdet til media*

Når en sak er politianmeldt, vil politiet ha et hovedansvar for kontakten med media.

Det er uansett nødvendig å ta stilling til hvordan en skal forholde seg til medias behov for opplysninger. Når faktaopplysninger mangler, overtar fantasi og spekulasjoner. En

---

<sup>20</sup> Se Lov om barnevernstjenester på [www.lovdatab.no](http://www.lovdatab.no).

nøktern og faktaorientert beskrivelse kan bidra til at media blir en konstruktiv medspiller.

**d) Forholdet til lokalsamfunnet**

Når en sak er gjort offentlig, gjelder den samme regelen for informasjon i et lokalmiljø som i forhold til media: En nøktern og faktaorientert beskrivelse er den beste forebyggelse av en rykteflom.

#### **4.2.2 Lovverket**

Som ansvarlig arbeidsgiver skal vi opptre korrekt i forhold til de lover og regler som gjelder i samfunnet. Det er først og fremst straffeloven, likestillingsloven (som gjelder alle) og arbeidsmiljøloven (som gjelder ansatte).

##### **4.2.2.1 Straffelovens bestemmelser**

Straffelovens kapittel 26 handler om straffbare seksuelle handlinger av forskjellig art og alvorlighetsgrad. Forbrytelsenes art og alvorlighetsgrad har blant annet betydning for hvor lang straff handlingene kan medføre (strafferamme) og hvor lang straff krenker faktisk blir idømt (straffeutmåling).

Hvor lang foreldelsesfristen er, avhenger av strafferammen.<sup>21</sup> Fristen for foreldelse av straffeansvar gjelder fra den dagen det straffbare forholdet opphørte. Hvis det straffbare forholdet gjelder overtredelse av § 299 (Voldtekt av barn under 14 år) eller § 302 (Seksuell omgang med barn mellom 14 og 16 år) skal foreldelsesfristen regnes fra den dagen den fornærmede fyller 18 år (jf § 87). Men det er etter siste lovendring ingen foreldelsesfrist for grove seksuelle overgrep mot barn (jf. straffeloven §§ 291, 299 og 302).<sup>22</sup> Dette siste gjelder for handlinger som har skjedd etter den siste lovendring.

I Norge er seksuell lavalder 16 år. All seksuell omgang av voksne med barn under 16 år er straffbart, uten hensyn til om barnet samtykket eller selv tok initiativ.

Enhver borger har plikt til å avverge visse alvorlige straffbare handlinger eller følgende av disse på et tidspunkt da dette fortsatt er mulig. Det gjelder når det fremstår som sikkert eller mest sannsynlig at handlingen er eller vil bli begått, jft straffelovens § 196. Loven krever at vi anmelder eller på annen måte avverger handlinger av den karakter som nevnes i loven når det er mest sannsynlig at de vil bli begått. Vi skal ikke være redde for å gå til politiet om vi er i tvil. Tvilen må komme den utsatte til gode. Det er straffbart å unnlate å anmelde eller på annen måte avverge.<sup>23</sup>

Straffelovens kapittel 26 omtaler seksuelle forbrytelser av tre alvorlighetsgrader: seksuelt krenkende atferd, seksuelle handlinger og seksuell omgang. Ved seksuell omgang eller seksuelle handlinger mot barn under 14 år bruker straffeloven nå betegnelsen voldtekt (§§ 299 – 301). I tillegg vil vi her også omtale voldtekt og utnyttelse av et avhengighetsforhold.

---

<sup>21</sup> Den paragrafen som bestemmer at det ikke skal være foreldelsesfrist, er §91.

<sup>22</sup> Det er § 86 som beskriver foreldelsesfristene.

<sup>23</sup> Se også pkt 9.3. Avvergeplikt

**a) *Seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd***

Seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd forekommer i handling og ord enten overfor eller i nærvær av noen. Eksempler på dette er blotting, visning av pornografiske filmer eller verbale krenkelser. Det vil si at noen ”i ord eller handling utviser seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd” på offentlig sted, eller dersom de som er tilstede ikke har samtykket i det eller er barn under 16 år.

**b) *Seksuelle handlinger***

Seksuelle handlinger er handlinger som foretas i fysisk kontakt med en annen, for eksempel berøring eller beføling av den utsattes kjønnsorganer eller bryster, innenfor eller utenpå klærne. Seksuelle handlinger er straffbare når de skjer med noen som ikke har samtykket til det eller når det skjer med barn under 16 år.

**c) *Seksuell omgang***

Seksuell omgang er handlinger med høyest strafferamme. Det er for eksempel når krenkeren trenger inn i den utsattes vagina, analåpning eller munn med sin penis eller onanering av kjønnsorganer til den krenkede og/eller krenkeren.

**d) *Voldtekt***

Voldtekt vil si at noen skaffer seg seksuell omgang ved vold eller truende atferd eller at den utsatte er ute av stand til å motsette seg handlingen, for eksempel på grunn av beruselse. I tillegg bruker den nye straffeloven (iverksatt 1. oktober 2015) betegnelsen voldtekt om seksuell handling og seksuell omgang av barn under 14 år.

**e) *Misbruk av stilling, avhengighets- eller tillitsforhold***

I tillegg til selve handlingen er også forholdet krenkeren har til den krenkede av betydning: Straffelovens bestemmelse sier: «Med fengsel inntil 6 år straffes den som skaffer seg eller en annen seksuell omgang, eller får noen til å utføre handlinger som svarer til seksuell omgang med seg selv» hvis det er et slikt overmaktsforhold.<sup>24</sup> Tilsvarende finnes det en bestemmelse som sier at det er straffbart å ha seksuell omgang med innsatt i anstalt eller institusjoner under kriminalomsorgen eller barnevernet.<sup>25</sup>

Begge disse bestemmelsene gjelder uavhengig av den utsattes alder.<sup>26</sup>

#### **4.2.2.2 Likestillingslovens § 8**

Denne paragrafen sier at seksuell trakassering er forbudt. Med seksuell trakassering menes ”uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer”. Det er alltid den som utsettes for ordene eller handlingene som avgjør hvorvidt det er krenkende og dermed uønsket. Bestemmelsen gjelder ansatte i samme virksomhet, både over- og underordnede, og favner langt videre enn straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep. Det betyr at seksuelle krenkelser som ikke rammes av straffelovens bestemmelser,

---

<sup>24</sup> Straffelovens kapittel 26, § 295

<sup>25</sup> Straffelovens kapittel 26, § 296

<sup>26</sup> Når det gjelder en nærmere beskrivelse av aktuelle lovparagrafer, strafferamme og foreldelsesfrister, henviser vi til Straffelovens kapittel 26.

men som kan defineres som seksuell trakassering, kan gi grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner fra arbeidsgiver.

#### **4.2.2.3 Arbeidsmiljølovens bestemmelser**

Hvis den anklagede er ansatt, må arbeidsgiver forholde seg til arbeidsmiljølovens bestemmelser i forhold til sakens arbeidsrettslige side. Arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å vurdere de arbeidsrettslige sidene av saken, uavhengig av om saken blir politianmeldt eller ikke, og uansett utfallet av politiets etterforskning eller utfallet av en eventuell straffesak.

##### **a) *Bruk av suspensjon***

En ansatt kan tas ut av stilling (suspenderes) når anklagene er av en slik karakter at eventuell skyldighet vil kunne innebære avskjed. Hensynet til tjenesten gjør det påkrevd at han/hun tas ut av tjeneste mens saken undersøkes. Karakteren og omfanget av den klanderverdige atferden som personen mistenkes for å ha gjort seg skyldig i, vil ha betydning for når suspensjon vurderes som påkrevd. Det vil også være av betydning hva slags stilling den ansatte har, for eksempel om vedkommende har en stilling som innebærer forkynner- og sjelesørgeransvar eller har ansvar for barn- og unge. Dersom det dreier seg om en atferd som kan sies å ha brutt ned den tillit som er nødvendig for stillingen, er det grunnlag for suspensjon. En suspensjon skal alltid tidsbegrenses.

Suspensjon vil være mest tjenlig der en antar at oppsigelse vil være utgangen av saken. En pålagt og begrunnet permisjon er tjenlig i tilfeller der det vil være behov for en åpen dialog for å finne en endelig løsning.

Et alternativ til suspensjon kan også i noen tilfeller være å overføre den ansatte til en annen type tjeneste så lenge undersøkelsen av den påståtte atferden pågår, jf. arbeidsmiljølovens §15-13.

##### **b) *Avskjed***

Regler om avskjed står i arbeidsmiljølovens §15-14. Avskjed innebærer at arbeidsavtalen heves og arbeidsforhold opphører med øyeblikkelig virkning. Etter at avskjed er gitt, har den ansatte ikke rett til å utføre sitt arbeid eller rett til lønn.

Avskjed kan bare gis når det foreligger et *grovt* brudd på plikter og *vesentlig* mislighold av arbeidsavtalen. Ifølge Tjenestemannsloven kan en arbeidsgiver også gi avskjed dersom en *ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen*".

Tjenestemannsloven gjelder ikke for ansatte i våre organisasjoner, men beskrivelsen er likevel interessant som et vurderingskriterium i aktuelle saker.

##### **c) *Oppsigelse***

En oppsigelse på grunn av seksuelle krenkelser er hjemlet i Arbeidsmiljølovens § 15-7 (1), der det er krav til at oppsigelsen skal være «saklig begrunnet i arbeidstakers forhold». Oppsigelse innebærer at arbeidsavtalen sies opp og arbeidsforholdet opphører når oppsigelsestiden er utløpt. Arbeidstaker har rett til å arbeide og få lønn i oppsigelsestiden.

Vilkårene for å kunne avskjedige eller si opp den ansatte må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Disse vilkårene kan være oppfylt selv om påtalemyndigheten henlegger saken eller den ansatte blir frifunnet i retten i straffesaken. Det er strengere krav i straffesaker enn i sivile saker. I straffesaker skal enhver rimelig tvil komme tiltalte til gode. For å kunne gå til arbeidsrettslige sanksjoner, for eksempel oppsigelse eller avskjed, er kravene til bevis mindre strenge enn i en straffesak. Det er imidlertid arbeidsgiver som har bevisbyrden og må dokumentere at arbeidstaker har foretatt seg noe som kan gi grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner.

#### **4.2.3 Saksbehandlingsregler**

Arbeidsgiver må i startfasen avklare om dette er en sak som faller innenfor eller utenfor straffeloven, og deretter avklare med utsatte eller utsattes foresatte om saken skal politianmeldes. Den utsatte har rett til 3 timers gratis konsultasjon hos advokat for å avklare om hun/han skal anmelde eller ikke (jf. Lov om fri rettshjelp § 11). Konsultasjonene behøver ikke å resultere i at anmeldelse blir inngitt. Dette kan være en viktig hjelp for den utsatte i en avklaringsfase.

Hvis saken skal politianmeldes, må arbeidsgiver avklare i samarbeid med politiet hvordan arbeidsgiverrollen kan utøves slik at det ikke hindrer politiets arbeid. Dette betyr blant annet å avklare når en kan ta anklagen opp med den anklagede og når en eventuelt kan iverksette en suspensjon eller andre sanksjoner.

Hvis saken ikke politianmeldes, må arbeidsgiver undersøke saken på egen hånd og først forholde seg til den utsatte og andre for å få opplysninger om hva som skal være skjedd. Deretter må den anklagede gis anledning til å presentere sin framstilling av hendelsesforløpet.

Arbeidstaker har rett til å uttale seg før det blir truffet avgjørelse om arbeidsrettslige sanksjoner, og han/hun har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller en annen bisitter. Det er opp til den ansatte å bestemme hvem han/hun ønsker å benytte som bisitter og når bisitteren eventuelt skal trekkes inn i saken.

Arbeidsmiljølovens §15-1 sier at arbeidsgiver skal drøfte spørsmålet om oppsigelse, avskjed og suspensjon med ansatte før endelig beslutning tas, så langt det er praktisk mulig. Hensynet til den utsatte kan imidlertid tilsi at den ansatte umiddelbart tas ut av stillingen etter at politiet har konfrontert vedkommende med mistanken.

Det er strenge krav til form og innhold på en oppsigelse eller en avskjed, og til hvordan disse skal overleveres den ansatte. Disse reglene står omtalt i arbeidsmiljølovens §15-4, og må alltid følges. Den ansatte må opplyses om rett til å kreve forhandling, reise søksmål og til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljølovens §17-4. Oppsigelsen eller meldingen om avskjed skal være skriftlig og leveres arbeidstakeren personlig eller sendes rekommandert.

#### **4.2.4 Når en anmeldelse blir henlagt i rettssystemet**

De fleste anmeldte saker som gjelder seksuelle overgrep blir henlagt av politiet, eventuelt av statsadvokaten. Henleggelsesgrunnen er vanligvis ”bevisets stilling”, eller i noen tilfeller på grunn av foreldelse. I de færreste tilfellene gis det begrunnelse utover disse to ordene, men

noen ganger vil det framgå av påtegninger hva som har vært det vanskelige bevistema – og hvorfor en mener at bevisene ikke vil holde for domfellelse.

Kravet til bevis i straffesaker er strengt, anklagen skal kunne bevises ”utover enhver rimelig tvil”. Det kan derfor gjerne foreligge en klar sannsynlighetsovervekt for at det som er anmeldt faktisk har skjedd, men bevisene er ikke så sterke at de har ryddet bort ”enhver rimelig tvil”. I noen få tilfeller hvor hovedforhandling har vært gjennomført og hvor tiltalte er blitt frifunnet, er vedkommende likevel blitt dømt til å betale fornærmede oppreisningserstatning, da beviskravet i forhold til dette kravet (sivilrettslig krav) er lavere enn kravet til bevis i straffesaken.

En henleggelse eller frifinnelse i rettssystemet, innebærer at den anklagede i strafferettslig forstand er frifunnet. Det sier imidlertid ingenting om hvorvidt det som er kommet fram er tilstrekkelig bevis for andre typer reaksjoner, for eksempel arbeidsrettslige sanksjoner. Som arbeidsgiver kommer en derfor ikke utenom å måtte ta stilling til det materialet som er kommet fram, og til om det er grunnlag for fortsatt å ha tillit til den anklagede. Ved henleggelse/frifinnende dom kan arbeidsgiver be om innsyn i sakens dokumenter/premisser for domsavsigelsen. Dette kan være nyttig i en intern vurdering av om en skal gå til arbeidsrettslige sanksjoner. I enkelte tilfeller vil det kunne vurderes hvorvidt arbeidsgiver på selvstendig grunnlag eller sammen med den utsatte skal gå til sivil søksmål.



## 5 ORGANISASJON, VERDIER OG ANSVAR

Enhver organisasjon har utformet og utviklet en struktur som forteller hvilke funksjoner og ansvarsområder som er tillagt ulike instanser og roller i organisasjonen. Enhver organisasjon etablerer imidlertid også en kultur for hvilke spilleregler som gjelder for samhandling og samspill mellom mennesker. Denne kulturen blir vevd inn i strukturene og preger hvordan avgjørelser blir tatt og avklaringer skjer. En bevisst holdning til hvilke organisatoriske verdier og holdninger som skal prege samspill og samhandling er nødvendig for å etablere respekt for den enkeltes intimitetsgrenser og en sunn organisasjonskultur.

Dette kapitlet vil peke på noen områder hvor det er nødvendig å etablere bevissthet om verdier og legge til rette strukturer som bidrar til å avdekke og forebygge at krenkelser skjer.

### 5.1 Konkretisering av organisatoriske verdier

Organisasjonen vil arbeide for at følgende verdier preger samhandling innad i organisasjonen og ansatte/tillitsvalgte sin atferd utad:

- Respekt for andres integritet og grenser
- Likeverd, uavhengig av personlige egenskaper, kjønn, livssituasjon, ressurser eller posisjoner
- Ansvarlighet i forhold til mennesker en er satt til å tjene
- Åpenhet og gjennomsiktighet
- Den svakeste part skal ivaretas i en relasjon preget av maktubalanse

En organisasjon er tuftet på et hierarki hvor den enkelte er gitt en strukturell maktposisjon ut fra det ansvarsområdet en er gitt å forvalte. En bevissthet om denne maktposisjonen er grunnlaget for å opptre med respekt og formidle likeverd, ikke minst i forhold til de som en er gitt makt til å lede og påvirke. Likeverd kan for eksempel formidles ved å lytte til den andres synspunkter, gi andre anerkjennelse, både på tomannshånd og i offentlighet og unngå hersketeknikker som usynliggjøring og latterliggjøring. Den strukturelle maktposisjonen er knyttet til rolle og funksjon. Denne maktposisjonen har imidlertid også betydning i den mellommenneskelige kontakten med de samme menneskene, selv om denne kontakten skjer utenfor den formelle rollen. Ikke minst i roller som åndelig leder, sjelesørger og formelt overordnet i et arbeidsforhold aktualiseres dette. En vil for eksempel bli oppfattet som pastor av de som tilhører forsamlingen, selv om en ikke har noen spesiell oppgave på et bestemt søndagsmøte. En sjelesørger kan ikke tre ut av sjelesørgerrollen etter en samtale med en konfident og "bare" være privatperson. Rolle og relasjon er vevd i hverandre, også når en møtes i uformelle situasjoner. Det gjelder også en misjonær i forhold til nasjonale medarbeidere. Vennskap og personlig kontakt vil være farget av den rollen en har i landet, og en må derfor opptre med bevissthet om og respekt for de implikasjonene dette kan ha.

Den strukturelle maktposisjonen bestemmer hvem som sitter med et hovedansvar for at organisasjonens verdier etterleves i mellommenneskelig samspill. Ansvarlighet forutsetter lydhørhet for hva som kan oppleves krenkende. Samtidig vet vi at krenkelser i et asymmetrisk maktforhold svært ofte påtvinger den krenkede taushet. Det er derfor et organisatorisk ansvar å utvikle en åpenhetskultur hvor det er mulighet til å gi og vilje til å ta imot tilbakemeldinger på atferd som oppleves krenkende. Bare da kan vi få et system som gir best mulige betingelser for å bli ivaretatt.

Forutsetninger for å utvikle en slik kultur er blant annet følgende:

- **Maktubalanse:** Det betyr at det tas hensyn til maktubalansen mellom partene når anklager om krenkelser blir satt fram. Den makt som ligger til rolle og funksjon er allerede nevnt. En ansatt har i tillegg tilgang til en del maktfaktorer som en som ikke er ansatt mangler. Det gjelder arbeidsrettslige og juridiske ressurser og rettigheter, informasjonstilgang og status. Det er et mål at organisasjonen sørger for at denne typen maktfaktorer ikke bidrar til å forhindre at anklager blir satt fram, og at en har forståelse for den avmakt som den som kommer med en krenkeshistorie ofte opplever. Den troverdighet enhver leder i kristen sammenheng har, må aldri være utgangspunktet for å avgjøre sannhetsgehalten i anklagene, jf. det kristne menneskesynet, punkt 2. Dette innebærer at organisasjonen må legge til rette for at den svake part gis samme tilgang til relevant informasjon og støtteapparat som den sterke part.
- **Åpenhet:** Det innebærer blant annet at behovet for å beskytte egen sammenheng ikke skal stå over organisasjonsmessig vilje og plikt til åpen erkjennelse, beklagelse og oppgjør når krenkelser avdekkes. Fokus skal være på et rettferdig oppgjør, ikke beskyttelse av organisasjonens omdømme.
- **Gjennomsiktighet:** Det betyr at sakshåndteringen skal være etterprøvbart og mulig for en kontrollinstans å få innsyn i. Et viktig element i sakshåndteringen er i størst mulig grad å forhindre at partene opplever uforutsigbarhet i prosessen.

## **5.2 Lederansvar ved krenkelser av relasjonell art**

### **5.2.1 Forskjell på en konfliktsak og en krenkelsessak**

Det er nødvendig å skjelne mellom en konfliktsak og en krenkelsessak. En konflikt springer vanligvis ut av en uoverensstemmelse mellom parter, og er knyttet til et saklig eller personlig anliggende. I en konflikt hvor partene ikke er jevnbyrdige er det nødvendig å sørge for å etablere en likevektighet i makt. Dette er noe av bakgrunnen for at partene i arbeidslivet bistår sine representanter i en arbeidskonflikt. Arbeidsgiver er i utgangspunktet i en maktposisjon i forhold til ansatte, noe bistand fra fagforening kan bidra til å utjevne.

En seksuell krenkelse er per definisjon basert på maktubalanse i relasjonen. Når personlige intimitetsgrenser er overtrådt, forsterker dette ytterligere sårbarheten og skamopplevelsen hos den krenkede. Organisasjonens ansvar er derfor å sørge for at en krenkelsessak ikke løses som om den var basert på en konflikt mellom to likeverdige parter. I en likeverdig konfliktsituasjon er målet å hjelpe partene til å snakke sammen og komme til en felles forståelse. I en krenkelsessak er målet å få avklart hva som har skjedd og plassere ansvaret for det som eventuelt er klanderverdig der det hører hjemme. Anklager om seksuelle krenkelser skal vurderes i lys av maktforholdet mellom partene og vurderes som et mulig maktmisbruk. Krenkelsesanklager må derfor behandles ved å ta utgangspunkt i den svakes posisjon. En leder må være bevisst på og hjelpe medarbeidere og misjonsfolk til å forstå at en aldri kan ta stilling til en krenkelsesanklage dersom en bare har lyttet til den anklagedes versjon. Som leder må en vite at en slik sak har mange konfidensielle sider som de som behandler saken har innsyn i, men som utenforstående ikke kan få kjennskap til.

### **5.2.2 Samsvar mellom ansvar og myndighet**

Når anklager om seksuelle krenkelser settes fram, er avklarte ansvarsroller og forutsigbare prosedyrer avgjørende for en tilfredsstillende sakshåndtering. Det betyr at det må være samsvar mellom delegert ansvar og myndighet til å utøve dette ansvaret. Delegasjon av makt er basert på tillit til at denne instansen er kompetent til å forvalte ansvaret som er gitt. Prosedyrebeskrivelsen i dette dokumentet er basert på et system som klargjør hvem som sitter med ansvaret for å håndtere de ulike fasene i arbeidet når anklager om seksuelle krenkelser settes fram. Ansvarlighet innebærer at organisasjonen respekterer sine egne vedtak om hvem som har ansvar og myndighet til å ta avgjørelser i de konkrete sakene. En slik forutsigbarhet er en avgjørende forutsetning for å bidra til ivaretagelse av den krenkede og opptre korrekt i forhold til den som er anklaget.

### **5.2.3 Hvis anklagen gjelder ens overordnede**

Hvis anklage om seksuelle krenkelser gjelder ens overordnede, skal en melde saken direkte til generalsekretæren i organisasjonen uten å informere den anklagede.

### **5.3 Organisatorisk tilrettelegging av forebyggende tiltak**

Med forebyggende tiltak mener vi tiltak som skal virke holdningsskapende og motvirke at seksuelle krenkelser skjer.

Alle ansatte skal gjøres kjent med organisasjonens retningslinjer og forståelse av seksuelle krenkelser, ha kjennskap til hvordan saksgangen er i organisasjonen og hva som er deres ansvar hvis de får mistanke om eller blir kjent med at noen har blitt seksuelt krenket av en ansatt eller frivillig medarbeider/tillitsvalgt. Den ansattes nærmeste overordnede er ansvarlig for at vedkommende blir gjort kjent med dette.

Temaet skal tas opp på organisasjonens kurs for ulike grupper ansatte med jevne mellomrom, blant annet på innføringskurs for nyansatte.

Koordineringsgruppa er ansvarlig for at det utvikles kursmaterieell for kursing av frivillige ledere på lokal- og regionalplan og for å skolere kursholdere.

Regionleder/kretssekretær og regional leder av barne- og ungdomsarbeidet er ansvarlig for at slike kurs holdes i region/krets med jevne mellomrom. Det kan være kurs for leirledere, lokale barne- og ungdomsledere, fritidsforkynnere, frivillige medarbeidere og ansatte i foreninger og forsamlinger, med mer.

### **5.4 Organisatorisk tilrettelegging av bisitterfunksjonen for den anklagede**

En representant for medarbeiderforeningen eller en tillitsvalgt skal være disponibel som bisitter for en ansatt som blir anklaget for seksuelle krenkelser. Det forutsettes at den som skal være bisitter har tilegnet seg kunnskap om hva seksuelle krenkelser er og er lojal mot det verdimesige ståsted som organisasjonen har. En representant for koordineringsgruppa er ansvarlig for at vedkommende får tilgang til den nødvendige kunnskapen.

Bisitter er ikke part i saken og skal ikke ta stilling til skyldspørsmålet, men skal ha som oppgave å se til at den anklagedes rettigheter blir ivaretatt. Det betyr at vedkommende i forhold til den anklagede skal være i lytteposisjon, gi medmenneskelig støtte og gi hjelp til å

tolke og bearbeide det som blir sagt i møter. I forhold til organisasjonen skal han eller hun påse at Arbeidsmiljøloven og eventuelle andre retningslinjer som skal ivareta den anklagede, blir fulgt.

Dersom det ikke foreligger noen innrømmelse av seksuelle krenkelser, og heller ikke en rettslig dom som avklarer saksforholdene, kan det likevel foreligge en felles erkjennelse av at den anklagedes tillit i organisasjonen er sterkt svekket. Dersom det er aktuelt å forhandle om en sluttpakke, vil bisitter kunne være en talsperson for den anklagede i forhold til organisasjonsledelsen.

## DEL II. HANDLINGER

### 6 ANSVARLIGE ORGANER

#### 6.1 Målet er at

- kunnskap om seksuelle krenkelses skal bli tatt på alvor, og at sakene blir behandlet i tråd med organisasjonens retningslinjer, på en ryddig og tydelig måte
- de involverte parter skal bli ivaretatt på en ryddig og omsorgsfull måte, i tråd med organisasjonens retningslinjer
- enhver sak blir avsluttet på en kvalitetsmessig god måte

#### 6.2 Landsstyret/ hovedstyret/forbundsstyret – politisk ansvar

- har ansvar for at organisasjonen har retningslinjer
- skal vedta organisasjonens retningslinjer
- skal bli informert når en sak som gjelder en ansatt, er ferdigbehandlet

#### 6.3 Generalsekretæren – formelt, administrativt ansvar

##### a) *har ansvar for*

- å følge opp retningslinjene
- å nedsette en koordineringsgruppe
- å tilrettelegge for at koordineringsgruppa får nødvendig kompetanse
- at organisasjonen har tilgang på nødvendig ekstern fagkompetanse
- å ivareta forebyggende tiltak, opplæring, informasjon og prosedyrer
- kontakt med media

##### b) *i saksgangen skal han sørge for at*

- ressursgruppa konsulteres
- koordineringsgruppa iverksetter sitt arbeid
- det sikres at alle aktuelle instanser i organisasjonen får nødvendig informasjon
- behovet for en ekstern evaluering av saksbehandlingen vurderes

#### 6.4 Ressursgruppa – rådgivende ansvar

##### a) *Beskrivelse*

Står direkte under generalsekretæren og er et kvalitetssikringsorgan.

Den består av *eksterne* personer med relevant faglig kompetanse. Det bør være representert juridisk, psykologisk og personalfaglig kompetanse.

##### b) *Ressursgruppa kan brukes til å*

- vurdere koordineringsgruppas planlagte framgangsmåte i nye saker
- gi koordineringsgruppa tilgang på nødvendig faglig veiledning underveis i saksbehandlingen
- vurdere sakshåndteringen når en sak er avsluttet

## 6.5 Koordineringsgruppa – utøvende ansvar

### a) *Beskrivelse*

Er en fast sammensatt gruppe som består av minimum tre ansatte i organisasjonens sentralledd. Disse jobber sammen som team. Begge kjønn skal være representert.

### b) *Koordineringsgruppa skal*

- Utrede og håndtere saken i nær kontakt med den instansen som har det formelle ansvaret.
- Sørge for at prosessen ivaretar
  - den utsatte og dennes familie
  - den anklagede og dennes familie
  - den sammenhengen som har vært den lokale arenaen som anklagene er knyttet til (forsamling, institusjon, leirsted, skole, misjonsfelt etc.)
- Ulike personer i koordineringsgruppa skal være kontaktperson<sup>27</sup> for henholdsvis den utsatte og den anklagede.

### c) *Koordineringsgruppa har*

- ansvar for at retningslinjene blir fulgt opp i møte med de ulike berørte parter
- utøvende ansvar og myndighet i saken, gitt av generalsekretæren og gjennomført i samarbeid med lokal- og regionalledd
- ansvar for oppsummering og evaluering etter at en sak er avsluttet

---

<sup>27</sup> Kontaktperson i vår kontekst er ikke en person som skal være «advokat» for den utsatte/den anklagede inn i håndteringen av saken. En kontaktperson i vår bruk av ordet er kun en person som formidler informasjon til den utsatte/den anklagede fra koordineringsgruppa og evt. tilbake, og som den utsatte/anklagede kan henvende seg til dersom de har spørsmål om noe.

## **7 ORGANISASJONENS PROSEDYRE FOR FOREBYGGING OG SKOLERING**

### **7.1 Målet er**

- a) å forebygge at seksuelle krenkelser skjer i organisasjonen ved å ta opp temaer som handler om sunn seksualitet, grensesetting og ulike sider ved makt på det mellommenneskelige området
- b) at alle ansatte i organisasjonen får nødvendig kunnskap om hva seksuelle krenkelser er, hvilke skadevirkninger det medfører og hvilke rutiner organisasjonen har for sakshåndtering

### **7.2 Prosedyre**

- a) Generalsekretæren har ansvar for at organisasjonen har en strategiplan for hvordan forebygging og skolering skal gjennomføres.
- b) Sørge for å innhente opplysninger i forbindelse med rekruttering av medarbeidere som skal ha et direkte forkynner- og sjelesorgsansvar, så langt det er mulig og lovlig. Opplysningene skal gi informasjon om
  - alle tidligere ansettelsesforhold og hvorfor disse opphørte
  - tillitsvern i kirke og organisasjoner
  - om søkeren har blitt anmeldt eller anklaget for seksuelle krenkelser, eller (andre) straffbare forhold

Referanser skal sjekkes nøye

For ansatte i barne- og ungdomsarbeidet skal det innhentes politiattest.

- c) Ansvarliggjøre de organer som har ansettelsesmyndighet i organisasjonen, og påse at de nødvendige retningslinjer blir fulgt.

## **8 PROSEDYRE FOR MEDARBEIDERE SOM FÅR MISTANKE ELLER MELDING OM SEKSUELLE KRENKELSER**

### **8.1 Målet er at**

informasjonen kommer til generalsekretær raskest mulig, slik at det blir avklart om det har skjedd seksuelle krenkelser, den som opplever seg krenket blir tatt på alvor og eventuelle krenkelser blir stoppet

### **8.2 Prosedyre**

#### **8.2.1 Meldinger skal gis videre til generalsekretæren**

Den som får mistanke om eller kjennskap til at noen er eller har vært utsatt for seksuelle krenkelser skal straks ta dette opp med en ansatt i organisasjonen. Den ansatte som mottar en slik melding skal sørge for at den umiddelbart kommer videre til generalsekretæren. Også anonyme henvendelser skal meldes til generalsekretæren.

#### **8.2.2 Den anklagede skal ikke kontaktes**

Den som har fått en melding om seksuelle krenkelser, skal under ingen omstendighet selv ta saken opp med den anklagede. Det kan være til stor skade, både for den utsatte, for eventuell politietterforskning og for den videre saksbehandling.



## **9 TAUSHETSPLIKT**

### **9.1 Taushetsplikt for spesielle yrkesgrupper**

Taushetsplikt betyr plikt til å holde informasjon om andres personlige forhold hemmelig. Offentlige tjenestemenn og enkelte andre yrkesgrupper, for eksempel ordinerte prester, diakoner, advokater og helsepersonell, har lovfestet taushetsplikt.<sup>28</sup> Det betyr at de i prinsippet kan straffeforfølges, dersom de bryter sin taushetsplikt uten samtykke fra den det gjelder.

### **9.2 Taushetsplikt for alle ansatte og tillitsvalgte**

Ansatte og frivillige medarbeidere i organisasjonen som ikke nevnes i punkt 9.1, har ikke en lovfestet taushetsplikt som gjør at de kan straffeforfølges ved taushetsbrudd. Det kreves imidlertid at også disse forholder seg til taushetsplikten på samme måte som ovennevnte yrkesgrupper. Det må være en klar hovedregel i vår organisasjon at den som betror seg til noen, skal være trygg på at dette ikke kommer videre.

### **9.3 Avvergeplikt**

Avvergeplikten gjelder uavhengig av hensyn til taushetsplikten.<sup>29</sup> Den innebærer at man i visse situasjoner er pliktig til å gå videre med betrodd informasjon i saker hvor det er overveiende sannsynlig at gjentakelse/nytt overgrep skjer – enten faren gjelder den som betror seg eller andre personer.

Hvis en altså blir betrodd informasjon om at en ansatt eller tillitsperson utnytter sin posisjon til å skaffe seg seksuell omgang med en som vedkommende er i et overmaktforhold til og dette fortsatt kan pågå, må en vurdere spørsmålet om avvergeplikt. Avvergeplikten gjelder dersom en vurderer det som sikkert eller overveiende sannsynlig (med mer enn 50 % sikkerhet), at gjentakelse av/nytt overgrep kommer til å skje, og det dreier seg om overgrep som det er referert til i § 196 i straffeloven. I slike tilfeller skal saken meldes til generalsekretæren/koordineringsgruppa.

### **9.4 Problemstillinger knyttet til taushetsplikten**

Dersom en ikke får tillatelse fra den utsatte til å gi informasjonen videre, og avvergeplikten ikke gjelder, skal en be om lov til å melde sakens innhold til generalsekretæren med navn på den anklagede, uten å oppgi hvem anklagen kommer fra. Generalsekretæren kan da ikke ta saken opp med den det gjelder, men er informert og må vurdere om det er behov for andre tiltak. Den utsatte skal få tilbud om videre samtaler med en egnet samtalepartner. Den som melder saken til organisasjonen og den som følger opp med videre samtaler, har rett på bistand og veiledning fra koordineringsgruppa. Det er ikke brudd på taushetsplikten og en trenger ikke tillatelse fra den det gjelder for å drøfte taushetsbelagt informasjon med en overordnet, dersom alle de involverte personene blir anonymisert.

---

<sup>28</sup> Jf. Forvaltningsloven §13 (alle kirkelige ansatte), Straffeloven §211 (prester) og Helsepersonelloven §21 (diakoner som er sykepleiere)

<sup>29</sup> Jf. Straffeloven §196

Målet er å komme dit at vedkommende får tillit og trygghet nok til å stå fram med navn overfor generalsekretæren, slik at det som har skjedd kan tas opp som sak overfor den anklagede.

#### **9.5   Betroelse fra barn under 16 år**

Dersom informasjon om krenkelsener kommer som en betroelse fra et barn under 16 år, er det viktig å ikke love hemmeligholdelse. En må lytte nøye til det barnet forteller, prøve å finne ut om det har snakket med andre om dette tidligere og eventuelt med hvem. En må forklare at dette er så alvorlig at foreldre/foresatte må få vite om det. Dersom barnet motsetter seg dette, må en bruke tid på å forklare hvorfor det er viktig. Jo eldre barnet er, jo viktigere er det å prøve å få barnet til å forstå hvorfor en må gå videre med en slik opplysning. Men uansett om barnet gir samtykke eller ikke, skal en normalt melde fra til foreldrene, forutsatt at det ikke er grunn til å tro at foreldrene er involvert i krenkelsen.

Den som har fått informasjonen, skal ikke kontakte foreldrene før en har meldt saken til generalsekretæren og fått veiledning fra koordineringsgruppa på hvordan en skal gå fram. Normalt vil en fra koordineringsgruppa være med i samtalen med foreldrene. Koordineringsgruppa har også ansvar for hvordan barnet skal følges opp videre. Saken må også håndteres som en krenkelsessak i organisasjonen, dersom krenker er en ansatt eller tillitsperson.

#### **9.6   Betroelse fra en person mellom 16 og 18 år**

Dersom betroelsen kommer fra en person mellom 16 og 18 år, trenger en normalt samtykke fra personen for å gå videre med informasjonen til foreldre eller generalsekretæren. En kan tenke seg unntak der det er snakk om svært grove anklager og situasjoner hvor avvergeplikten er relevant å ta i bruk. Uansett skal en i slike tilfeller melde saken anonymt til generalsekretæren og få råd fra koordineringsgruppa om hva som er riktig å gjøre.

#### **9.7   Informasjon om krenkelse i skriftemål**

Dersom en som har begått seksuelle krenkelsener tar dette opp i en skriftemålssamtale, skal sjelesørgeren ikke tilsi syndenes forlatelse uten at krenkeren er villig til å ta ansvar for sine handlinger. Det betyr at vedkommende selv melder eller gir tillatelse til at saken meldes til organisasjonen. En sjelesørger må her være bevisst på at krenkeren kan bekjenne krenkelsene utelukkende som utroskap eller synd på det seksuelle området, uten å ha noen forståelse av ansvaret han/hun har i kraft av sin rolle eller maktposisjon. Hvis krenkeren ikke er villig til å melde saken, kan det også indikere en gjentagelsesfare, og sjelesørgeren må da vurdere om bruk av avvergeplikten gjelder. Før en handler på opplysningene skal en søke råd hos koordineringsgruppa, uten å oppgi krenkerens identitet.

## 10. PROSEDYRE FOR KRISTNE FELLESKAP OG MISJONSFELT

### 10.1 Definisjon

Med fellesskap mener vi foreninger, forsamlinger og menigheter i organisasjonen, eller mindre grupper som kor, bibelgruppe, etc. Prosedyren gjelder miljøer hvor en krenkelse kan ha funnet sted eller miljøer hvor den utsatte og/eller den anklagede har tilhørighet. Vi lar her uttrykket fellesskap også inkludere misjonsfeltene våre, hvis ikke annet er sagt.

### 10.2 Myndighet

Koordineringsgruppa gir råd til foreninger, forsamlinger og menigheter på bakgrunn av den kompetansen og erfaringen en der har opparbeidet, men har ikke myndighet til å gi bindende pålegg.

### 10.3 Målet er at

- a) generalsekretær blir informert så raskt som mulig
- b) saken blir håndtert på en profesjonell og ryddig måte, i nært samarbeid med organisasjonens koordineringsgruppe
- c) alle involverte parter blir ivaretatt på en ryddig og omsorgsfull måte, i tråd med organisasjonens retningslinjer

### 10.4 Prosedyre

- a) Ledelsen i fellesskapet melder umiddelbart fra til generalsekretæren når ansatte, tillitsvalgte eller frivillige medarbeidere blir anklaget for seksuelle krenkelser.
- b) Ledelsen i fellesskapet får tilbud om bistand fra koordineringsgruppa i sentraladministrasjonen i tråd med organisasjonens retningslinjer.<sup>30</sup>
- c) Ledelsen i fellesskapet skal få en skriftlig informasjon om vanlige reaksjoner i kristne miljøer når seksuelle krenkelser avdekkes og få råd om hvordan disse reaksjonene kan møtes og bearbeides.<sup>31</sup>
- d) For fellesskap i Norge: Den som har det formelle lederansvaret for den ansatte/tillitsvalgte/frivillige medarbeider har også ansvar for å vurdere om vedkommende skal tas ut av tjenesten umiddelbart etter at anklagen er tatt opp, og skal følge opp personalmessige konsekvenser i samsvar med lovverk og organisasjonens retningslinjer.

*For misjonsfeltene:* Koordineringsgruppa har ansvar for å gi generalsekretæren råd i problemstillingene nevnt over.

---

<sup>30</sup> Jf. Del II: 12.4 Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til kristne fellesskap og misjonsfelt

<sup>31</sup> jf. Del I: 3.2.4 Reaksjoner i det kristne fellesskapet – og hvordan møte disse

## **11 PROSEDYRE FOR SKOLER, INSTITUSJONER O.L.**

### **11.1 Definisjon**

Med skoler eller institusjoner mener vi de som er helt eller delvis eid av organisasjonen eller på annen måte har en formell tilknytning til organisasjonen.

### **11.2 Myndighet**

Koordineringsgruppa gir råd til skoler og andre juridisk selvstendige enheter på bakgrunn av den kompetansen og erfaringen en der har opparbeidet, men har ikke myndighet til å gi bindende pålegg.

### **11.3 Målet er at**

- a) generalsekretær blir informert så raskt som mulig
- b) saken blir håndtert på en profesjonell og ryddig måte, i nært samarbeid med organisasjonens koordineringsgruppe
- c) alle involverte parter blir ivaretatt på en ryddig og omsorgsfull måte, i tråd med organisasjonens retningslinjer

### **11.4 Prosedyre**

- a) Ledelsen i sammenhengen melder umiddelbart fra til generalsekretæren når ansatte, tillitsvalgte eller frivillige medarbeidere blir anklaget for seksuelle krenkelser.
- b) Ledelsen i sammenhengen får tilbud om bistand fra koordineringsgruppa i sentraladministrasjonen i tråd med organisasjonens retningslinjer.<sup>32</sup> En kan også be om bistand i krenkelsessaker mellom elever/studenter.
- c) Ledelsen i sammenhengen skal få en skriftlig informasjon om vanlige reaksjoner i kristne miljøer når seksuelle krenkelser avdekkes og få råd om hvordan disse reaksjonene kan møtes og bearbeides.<sup>33</sup>
- d) Den som har det formelle lederansvaret for den ansatte/tillitsvalgte/frivillige medarbeider har også ansvar for å vurdere om vedkommende skal tas ut av tjenesten umiddelbart etter at anklagen er tatt opp, og skal følge opp personalmessige konsekvenser i samsvar med lovverk og organisasjonens retningslinjer.

---

<sup>32</sup> Jf. Del II: 12.5 Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til skoler, institusjoner o.l

<sup>33</sup> Jf. Del I: 3.2.4 Reaksjoner i det kristne fellesskapet og hvordan møte disse

## **12 PROSEDYRE FOR KOORDINERINGSGRUPPA**

### **12.1 Generelle prosedyrer**

- a) Koordineringsgruppa skal umiddelbart avklare om saken skal politianmeldes. Hvis det er aktuelt med politianmeldelse, skal videre saksgang samordnes med politiet, slik at politiets arbeid ikke hindres.
- b) Det skal nedfelles skriftlige referater fra alle formelle samtaler som finner sted mellom organisasjonen og de berørte parter.

### **12.2 Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til den utsatte**

#### **12.2.1 Målet er**

- a) at organisasjonen får avklart de faktiske forhold knyttet til anklagen og den utsattes opplevelse av det
- b) at den utsatte skal oppleve å bli tatt på alvor, dvs.
  - skal oppleve å bli ivaretatt i hele prosessen
  - få hjelp til å avklare og plassere skyld og ansvar
  - til enhver tid få så korrekt og utfyllende informasjon som mulig
  - i størst mulig grad få mulighet til å bearbeide sine vonde opplevelser
- c) å ivareta den utsattes familie best mulig

#### **12.2.2 Prosedyre når den utsatte er over 18 år**

- a) Den utsatte skal bli bedt om å gi en skriftlig framstilling av anklagene, eller alternativt underskrive en skriftlig nedtegning av det hun/han har fortalt muntlig.
- c) Den utsatte skal gi sitt samtykke til hvem som skal få kjennskap til hennes/hans identitet.
- d) Det er ønskelig at den som skal ta saken opp med den anklagede, også har møtt den utsatte og hørt vedkommendes historie.
- c) Kontaktpersonen skal sørge for at den utsatte uoppfordret og så raskt som mulig får all relevant informasjon i saken som ikke er taushetsbelagt. Det omfatter blant annet
  - tidsaspektet i saken
  - hvilke organer som behandler saken
  - hvem som blir informert
  - hvordan organisasjonen vurderer skyldspørsmålet
  - hva den anklagede eventuelt erkjenner
  - hvilke konsekvenser saken eventuelt får for den anklagede
- d) Den utsatte skal få beskjed om hvem i koordineringsgruppa som er hennes/hans kontaktperson, som hun/han kan henvende seg til med spørsmål.
- e) Den utsatte og den utsattes nærmeste familie skal umiddelbart få tilbud om

kontakt med sjelesørger eller annen fagperson.

- e) Den utsatte skal få hjelp til å få kontakt med en bistandsadvokat, dersom hun ønsker det.
- f) Den utsatte skal få jevnlig informasjon om sakshåndteringen og gjøres kjent med når organisasjonen anser en sak som ferdigbehandlet. Det kan gjøres ved et brev, en samtale eller på annen måte.
- h) I saker der organisasjonen har konkludert med at seksuelle krenkelser har funnet sted, skal en innen et år etter at en sak er ferdigbehandlet, gi den krenkede mulighet til en oppsummeringssamtale. Denne samtalen skal inneholde følgende spørsmålsstillinger:
  - Hvordan den krenkede har opplevd organisasjonens måte å håndtere saken på
  - Om det er noe hun/han ønsker organisasjonen skulle gjort annerledes
  - I hvilken grad hun/han har opplevd seg ivaretatt
  - Andre kommentarer hun/han ønsker å komme med

### **12.2.3 Prosedyre når den utsatte er under 18 år**

- a) Avhengig av barnets alder og modenhet må barnet få informasjon om hvem som informeres og hva som skjer videre i saken.
- b) Barnets foreldre/foresatte skal som en hovedregel informeres så snart som mulig, forutsatt at det ikke er grunn til å tro at de nærmeste foresatte er involvert i krenkelsen. Barn mellom 16 og 18 år må imidlertid få uttale seg før foreldre/foresatte blir kontaktet, og det skal sterke grunner til før foreldre/foresatte blir kontaktet mot barnets vilje. En må i slike tilfeller bruke tid på å motivere ungdommen til å samtykke. Dersom krenkelsene blir kjent av flere enn ungdommen og organisasjonens ledelse, skal foreldre/foresatte involveres umiddelbart.
- c) Helsesøster eller barnevernstjenesten kan kontaktes for hjelp til videre oppfølging av barnet, dersom foreldre/foresatte samtykker til det.
- d) Hvis en har pålitelig kunnskap om at barn har blitt utsatt for visse straffbare seksuelle krenkelser (voldtekt, seksuell omgang med barn under 14 år, incest og blant annet seksuell omgang med fosterbarn), og det er fare for at nye krenkelser vil kunne finne sted, er det straffbart å ikke forhindre dette ved å melde saken videre. Denne såkalte avvergeplikten gjelder alle, og hensikten er å forhindre at forbrytelser gjentar seg<sup>34</sup>. Det betyr at en må melde bekymringen til noen som fører saken videre. Barnevernstjenesten eller politiet skal alltid kontaktes i de tilfeller der det er reell fare for nye krenkelser.
- e) Dersom en blir kjent med anklager om at en ansatt eller tillitsperson i organisasjonen har begått seksuelle overgrep mot et barn, skal saken normalt politianmeldes. Dette skal drøftes med barnets foreldre/foresatte, som i utgangspunktet skal anmelde på

---

<sup>34</sup> Jf. Straffelovens kapittel 20, § 196.

barnets vegne, hvis ikke saken er gitt videre til barnevernet. Organisasjonen kan også anmelde på barnets vegne. I grove tilfeller kan organisasjonen tipse politiet, slik at de på eget initiativ kan sette i gang etterforskning og reise eventuell tiltale.

## **12.3 Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til den anklagede**

### **12.3.1 Målet er**

- a) at organisasjonen får avklart de faktiske forhold knyttet til anklagen og får høre den anklagedes versjon av historien
- b) å behandle og ivareta den anklagede i tråd med organisasjonens retningslinjer, noe som blant annet innebærer
  - å avklare ansvarsforholdet
  - å gi den anklagede informasjon om saksgang og rettigheter
  - å gi den anklagede tilbud om en sjelesørger eller annen fagperson utenfor organisasjonen
- c) å ivareta den anklagedes familie best mulig
- d) å stoppe eventuelle krenkelser som fortsatt kan pågå eller forhindre at flere blir utsatt for krenkelser
- e) å legge til rette for at ansvarlig instans kan iverksette nødvendige tiltak overfor krenker, i saker der det er avklart at det har skjedd en krenkelse
- f) å sørge for at den anklagede får oppreisning, dersom det blir avklart at anklagen var urettmessig

### **12.3.2 Prosedyre**

Denne prosedyren brukes når en sak ikke er politianmeldt. Hvis en sak er politianmeldt, vil en avklare med politiet når en kan ta kontakt med den anmeldte, og gjøre det i samråd med politiet.

- a) Når det foreligger en skriftlig redegjørelse fra den utsatte, skal saken drøftes i koordineringsgruppa. Fagpersoner med psykologisk og juridisk kompetanse kan om nødvendig konsulteres.
- b) Før saken tas opp med den anklagede, skal en sørge for at en samtalepartner kan bistå vedkommende umiddelbart etter samtalen, dersom han eller hun ønsker det. En må i dette sørge for å opprettholde taushetsplikten.
- c) Deretter tas saken opp med den anklagede.
- d) Samtalen planlegges i nært samarbeid med regionleder/kretssekretær og/eller den anklagedes nærmeste overordnede.
- e) Samtalen gjennomføres av to personer, minst en av de to skal normalt være fra koordineringsgruppa.
  - Innkallingen til den første samtalen skal normalt skje ved at en kontakter den anklagede på telefon, samtidig som en sender en skriftlig invitasjon til

samtalen. Den anklagede skal få informasjon om retten til å ha med seg en bisitter.<sup>35</sup>

- f) Innholdselementer som er relevant å vurdere i den første samtalen:
- Orientering om bakgrunnen for samtalen.
  - Orientering om at samtalen er å anse som en tjenestesamtale mellom den anklagede og organisasjonen (ikke sjelesorgsamtale).
  - Informasjon om de rettigheter han/hun har og de rutiner organisasjonen følger.
  - Invitere den anklagede til å fortelle sin versjon av historien.
  - Informasjon om hvem som er hans/hennes videre kontaktperson i saksbehandlingen, og som han/hun kan henvende seg til med spørsmål.
  - Den anklagede og hans/hennes familie skal få tilbud om kontakt med sjelesørger eller annen fagperson utenfor organisasjonen
  - Be ham/henne om å gi sin skriftlige framstilling av det saksforholdet anklagen gjelder i etterkant av samtalen.
  - Avtale ny samtale for videre oppfølging.
- g) Det gjøres nødvendig undersøkelser for å få bekreftet/avkreftet konkrete opplysninger.
- h) Etter samtalen med den anklagede, trekker koordineringsgruppa sin konklusjon om videre behandling av saken.
- i) Den anklagede har rett til å få innsyn i sakens dokumenter, det betyr rett til å få referater fra alle formelle samtaler som vedkommende selv har vært en del av. Han eller hun har også rett til å få innsyn i hvilke anklager den utsatte har kommet med, men har ikke rett til å lese vedkommendes skriftlige historie.
- j) Den anklagede skal få informasjon om hva som skjer videre, hvilke organer/personer som skal behandle saken og tidsaspektet for den videre prosessen.
- k) Koordineringsgruppa skal umiddelbart vurdere om en vil anbefale ansvarlig instans å ta den anklagede ut av stilling eller tillitsverv mens saken er til behandling. Hvis det er grunn til å anta at vedkommende har gjort seg skyldig i forhold som kan føre til avskjed, er det grunn for suspensjon.<sup>36</sup>
- l) Avklare behovet for hjelp, støtte og informasjon til den anklagedes familie og så langt mulig legge til rette for det.

### **12.3.2.1 Prosedyre ved avklaring av at anklage ikke er troverdig**

- a) Det er straffbart å framsette urettmessige anklager.

---

<sup>35</sup> Dersom saken gjelder en ansatt, er det naturlig at koordineringsgruppa henviser til at en representant for Medarbeiderforeningen eller tillitsvalgt kan være bisitter dersom vedkommende ønsker det.

<sup>36</sup> Jf. Del I: 4.2.2.3 a) Bruk av suspensjon



- b) Den som har kommet med anklagen, skal få beskjed om at arbeidsgiver har konkludert med at anklagen ikke anses for troverdig og få vite begrunnelsen for dette.
- c) En skal gjøre sitt beste for å gjenopprette tilliten til den anklagede. Det innebærer å gi informasjon om den avgjørelsen en har tatt med begrunnelse til alle instanser og personer som fra arbeidsgivers side har blitt informert om saken.
- d) Den som er urettmessig anklaget, skal få tilbud om hjelp til å bearbeide de følelsesmessige belastningene saken har medført, og få dekket eventuelle økonomiske utlegg knyttet til saksbehandlingen.

### 12.3.2.2 Prosedyre når anklagen bekreftes

- a) Gi en framstilling av de juridiske og etiske sidene ved saken overfor den ansvarlige instans, som denne instansen kan ha som bakgrunn for å vurdere avskjed/oppsigelse/fratreden fra tillitsverv eller andre nødvendige tiltak overfor krenker.<sup>37</sup>
- b) Hvis anklager som gir grunnlag for oppsigelse er bekreftet, skal arbeidsgiver drøfte spørsmålet om oppsigelse med vedkommende, og sørge for at han/hun har med seg en bisitter, jf. Arbeidsmiljølovens § 15.1. Videre skal en følge bestemmelsene i §15 om formkrav, frister med mer.<sup>38</sup>
- c) Avklare krenkers behov for faglig bistand og skaffe det til veie om det er ønskelig.
- d) Be krenker si nei til alle forespørsler om tillitsverv og oppgaver i kristne sammenhenger. Gi informasjon om den gjensidige avtalen mellom NLM, ImF, Normisjon og NMS.<sup>39</sup>
- e) Avklare hvem i og utenfor organisasjonen som skal få informasjon om saken og informere krenker om dette.<sup>40</sup>

### 12.3.2.3 Håndtering av en sak som henlegges av politiet eller en ikke-anmeldt sak der ord står mot ord

- a) En sak kan henlegges av politiet på grunn av foreldelse, med begrunnelse i at ”intet straffbart forhold er bevist” eller på grunn av bevisets stilling. Når en sak henlegges på grunn av bevisets stilling, betyr det at saken henlegges fordi politiet anser at bevisene i saken ikke er gode nok til å føre til domfellelse.<sup>41</sup> For at den anklagede skal bli dømt i en rettssak, skal det kunne bevises ”utover enhver rimelig tvil” at det straffbare forholdet har skjedd. Bevissituasjonen i slike saker er krevende, fordi sakene mangler øyenvitne og fordi ord kan stå mot ord.

<sup>37</sup> Jf. Del I: 1.3 Hjelp til avklaring, 3.2.2 Lederansvar og gjeninnsettelse, 4.2.2 Straffelovens bestemmelser

<sup>38</sup> Se Arbeidsmiljøloven på [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)

<sup>39</sup> Jf. Innledningens punkt om *Samarbeidsavtale*.

<sup>40</sup> Jf. Del II: 13 Organisasjonens prosedyre for informasjonshåndtering

<sup>41</sup> Sedelighetssaker henlegges av politiet i omkring 80% av alle tilfeller. Se Gerd Fadnes: *Troverdighetens knappe vilkår. En analyse av kvinners opplevelse av og vilkår ved anmeldelse av seksuelle overgrep*. Hovedoppgave ved Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Bergen, høst 2001, s.1.

- b) En henleggelse etter bevisets stilling gir en avklaring av den strafferettslige siden ved saken. Den anklagede er frikjent for rettslig straffeskyld. Henleggelsen kan bety at den anklagede er uskyldig, men en sak kan også henlegges til tross for at politiet anser det som sannsynlig at den anklagede har gjort det han eller hun er anklaget for, jf. punkt 4.2.4.
- c) En kristen organisasjon har et todelt mandat eller oppdrag. Den har et samfunnsmandat som forplikter en til å følge samfunnets lover og de arbeidsrettslige spilleregler som gjelder. Det betyr at arbeidsgiver skal forholde seg til lovverket og rettsvesenets avgjørelser når det gjelder rettslige spørsmål. Den har et teologisk/diakonalt mandat som består i å ivareta den som er blitt krenket, ansvarliggjøre den som har krenket andre og sørge for at det kristne fellesskapet blir beskyttet mot maktmisbruk. Hvis en sak blir henlagt, har organisasjonen et ansvar for å se på de teologiske og diakonale aspekter. En organisasjon som er forpliktet på kristen etikk, kan ikke nøye seg med å konstatere at ansatte og tillitsvalgte ikke er dømt for straffbare handlinger. Det må også vurderes om det til tross for henleggelse er blitt avdekket at organisasjonens verdier er blitt brutt.
- e) Hensikten med å gjøre en selvstendig vurdering, er å ta stilling til om en som arbeids- eller oppdragsgiver fortsatt kan ha tillit til den anklagede eller om anklagene må få konsekvenser for vedkommendes stilling eller tillitsposisjon.<sup>42</sup>
- f) Når en tar stilling til tillitsforholdet til den anklagede og dermed til spørsmålet om vedkommende fortsatt kan inneha en stilling eller tillitsposisjon, befinner en seg på en sivil arena. Det er derfor naturlig å bruke sivilrettens tankegang om sannsynlighetsovervekt som grunnlag for avgjørelsen, jf. punktet over.
- g) Dersom koordineringsgruppa konkluderer med at en fester lit til den utsattes historie, skal en følge de rutiner som beskrives i punkt 12.3.2.2
- h) Den anklagede kan be generalsekretæren om at en ekstern instans skal gjennomgå koordineringsgruppas sakshåndtering for å vurdere arbeidets kvalitet og om gruppa har oversett viktige momenter som bør tillegges vekt. En slik anmodning skal tas til følge, og generalsekretæren skal oppnevne en uhildet instans for å gjennomgå sakshåndteringen og koordineringsgruppas vurderinger av saken. Dersom saken sendes til slik vurdering, skal den utsatte underrettes.
- i) Den anklagede har rett til å gå til sivilt søksmål mot organisasjonen, dersom han eller hun mener seg fratatt stilling på feilaktig grunnlag.
- j) Saker der den utsatte ikke har vært klar over overgrepene før i voksen alder, og disse har framkommet gjennom terapi, er spesielt krevende. Det er faglig grunnlag for å si både at falske minner kan oppstå gjennom terapi, men også at reelle minner kan

---

<sup>42</sup> Det er utarbeidet et ressursdokument som legges til grunn for denne avklaringen, kalt "Grunnlag for troverdighetsvurdering".

komme fram i voksen alder gjennom terapi. På grunn av kompleksiteten på dette området må en vise spesielt stor grundighet i saksbehandlingen.

## **12.4 Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til kristne fellesskap og misjonsfelt**

### **12.4.1 Definisjon**

Med fellesskap mener vi foreninger, forsamlinger og menigheter i organisasjonen, eller mindre grupper som kor, bibelgruppe, etc . Prosedyren gjelder miljøer hvor en anklage er framsatt eller miljøer hvor den utsatte og/eller den anklagede har tilhørighet. Vi lar her uttrykket fellesskap også inkludere misjonsfeltene våre, hvis ikke annet er sagt.

### **12.4.2 Målet er å**

- a) gi ledelsen i fellesskapet hjelp til å håndtere saken på en så god måte som mulig, i samsvar med organisasjonens retningslinjer
- b) gi ledelsen i fellesskapet bistand slik at miljøet i størst mulig grad kan fungere som et omsorgsfellesskap, preget av åpenhet og ivaretagning av de involverte parter og av de som tilhører miljøet.

### **12.4.3 Prosedyre**

- a) Når en sak er kommet til generalsekretæren, kontakter koordineringsgruppa umiddelbart ledelsen i fellesskapet for å
  - avklare faktiske forhold og situasjonen i miljøet
  - bli enig om videre håndtering av saken
  - avtale hvem fra ledelsen i fellesskapet og hvem fra koordineringsgruppa som skal være kontaktpersoner fra hver av dem og sørge for at saken håndteres videre i tett samarbeid
- b) Ledelsen i fellesskapet skal få en skriftlig informasjon om vanlige reaksjoner i kristne fellesskap når seksuelle overgrep avdekkes.<sup>43</sup>
- c) For fellesskap i Norge: Ledelsen i fellesskapet skal få tilbud om bistand i
  - vurderingen av om saken skal politianmeldes, noe som må drøftes med den utsatte og avgjøres av han eller henne, eller dennes foresatte, dersom vedkommende er mindreårig
  - håndteringen av evt. tjenesteforhold som den anklagede har i det kristne miljøet (som ansatt, tillitsvalgt eller frivillig medarbeider)
  - hvordan det kan legges til rette for at spesielt den utsatte, men også vedkommendes familie og den anklagedes familie, får omsorg og fellesskapsmulighet
  - avklaringen av krenkerens videre tilhørighet til det lokale kristne fellesskapet når en anklage er bekreftet

---

<sup>43</sup> Jf. Del I: 3.2.4 Reaksjoner i det kristne fellesskapet – og hvordan møte disse

- hva slags informasjon som skal gis til hvem når en sak er avklart, innad i det kristne miljøet og utad i forhold til nærmiljø og media <sup>44</sup>

For misjonsfeltene: Koordineringsgruppa gir generalsekretæren råd om hva som må gjøres i forhold til problemstillingen nevnt over.

- d) De som har ansvar for sakshåndteringen lokalt/regionalt, skal få tilbud om oppfølging og bearbeiding av den følelsesmessige belastningen som håndteringen av slike saker medfører, både underveis mens saken pågår og i etterkant.

## **12.5 Koordineringsgruppas prosedyre i forhold til skoler, institusjoner, o.l.**

### **12.5.1 Definisjon**

Med skoler eller institusjoner mener vi de som er helt eller delvis eid av organisasjonen eller på annen måte har en formell tilknytning til organisasjonen.

### **12.5.2 Målet er å**

- a) gi ledelsen i sammenhengen hjelp til å håndtere saken på en så god måte som mulig, i samsvar med organisasjonens retningslinjer
- b) gi ledelsen i sammenhengen bistand slik at miljøet i størst mulig grad kan fungere som et omsorgsfellesskap, preget av åpenhet og ivaretagning av de involverte parter

### **12.5.3 Prosedyre**

- a) Når en sak er kommet til generalsekretæren, kontakter koordineringsgruppa umiddelbart ledelsen i sammenhengen for å
  - avklare faktiske forhold og situasjonen i miljøet
  - bli enig om videre håndtering av saken
  - avtale hvem fra ledelsen i sammenhengen og hvem fra koordineringsgruppa som skal være kontaktpersoner fra hver av dem og sørge for at saken håndteres videre i tett samarbeid
- b) Ledelsen i sammenhengen skal få en skriftlig informasjon om vanlige reaksjoner i kristne fellesskap når seksuelle overgrep avdekkes. <sup>45</sup>
- c) Ledelsen i sammenhengen skal få tilbud om bistand i
  - vurderingen av om saken skal politianmeldes, noe som må drøftes med den utsatte og avgjøres av han eller henne, eller dennes foresatte, dersom vedkommende er mindreårig
  - håndteringen av evt. tjenesteforhold som den anklagede har i sammenhengen (som ansatt, tillitsvalgt eller frivillig medarbeider)
  - hvordan det kan legges til rette for at spesielt den utsatte, men også vedkommendes familie og den anklagedes familie, får omsorg og fellesskapsmulighet

---

<sup>44</sup> Jf. Del II: 13 Organisasjonens prosedyre for informasjonshåndtering

<sup>45</sup> Jf. Del I: 3.2.4 Reaksjoner i det kristne fellesskapet – og hvordan møte disse

- avklaringen av krenkerens videre forhold til skolen eller institusjonen når en anklage er bekreftet
  - hva slags informasjon som skal gis til hvem, innad i miljøet på skolen eller institusjonen og utad i forhold til nærmiljø og media.<sup>46</sup>
- d) De som har ansvar for sakshåndteringen, skal få tilbud om oppfølging og bearbeiding av den følelsesmessige belastningen som håndteringen av slike saker medfører, både underveis mens saken pågår og i etterkant.

---

<sup>46</sup> Jf. Del II: 13 Organisasjonens prosedyre for informasjonshåndtering

## **13. ORGANISASJONENS PROSEDYRE FOR INFORMASJONSHÅNDTERING**

### **13.1 Målet er at**

- a) de ansvarlige gir korrekt og sannferdig informasjon om saker som behandles i organisasjonen til berørte grupper og personer, og om nødvendig til media
- b) ulike instanser i organisasjonen og evt. andre berørte organisasjoner får nødvendig informasjon
- c) organisasjonen er forberedt og i forkant når det gjelder informasjon til media

### **13.2 Grunner til å informere**

Informasjon om seksuelle krenkelser skal bare gis til de som krenkelsene på en eller annen måte angår. Med utgangspunkt i de rammer lovverket setter for informasjon, må en vurdere hvilke enkeltpersoner eller grupper som trenger informasjon utfra følgende grunner:

- a) Hindre ryktespredning ved å gi en kortfattet og sannferdig informasjon til det miljøet en vet at likevel kommer til å få kjennskap til saken
- b) Gjøre det mulig for andre som kan ha opplevd krenkelser å komme fram med sine erfaringer
- c) Sørge for at de som skal håndheve eventuelle sanksjoner, for eksempel arbeidsgiver og/eller de som har brukt krenker som leder i frivillige verv, er kjent med saken.

### **13.3 Prosedyre**

#### **13.3.1 Informasjon internt i organisasjonen**

- a) Avklare hvilke berørte parter internt i organisasjonen som trenger informasjon når en sak er under behandling og når en sak er avsluttet. (For eksempel hvem dette gjelder i hovedadministrasjonen, på misjonsfelt, i regioner, institusjoner, forsamlinger osv.)
- b) Sikre at adekvat informasjon blir gitt til rett tidspunkt.
- c) Avklare innholdet og omfanget av informasjonen til ulike grupper og personer.
- d) Ved suspensjon må de personer eller instanser i organisasjonen som bestemmer hvem som skal benyttes til forskjellige tjenester få tilstrekkelig informasjon slik at suspensjonen blir effektiv i hele organisasjonen.
- e) Landsstyret skal informeres om alle saker som gjelder seksuelle krenkelser begått av ansatte når en sak er ferdigbehandlet.

#### **13.3.2 Informasjon eksternt**

- a) Sikre at andre berørte organisasjoner og instanser (for eksempel annen arbeidsgiver) får nødvendig informasjon.

### **13.3.3 Informasjon overfor media**

- a) Hvis en sak er alvorlig og det er fare for at informasjon kan lekke ut, bør en være forberedt på å møte media. En bør for eksempel forberede en pressemelding som kan ligge klar.
  
- b) Dersom saken ikke gjelder sentralledet, kan en person lokalt (i det kristne fellesskapet, institusjonen, regionen) utpekes som kontaktmann til pressen. Uttalelser bør skje i samråd med sentralledet.