

Økumeniske retningslinjer
i forbindelse med
seksuelle overgrep
i kirkelig sammenheng

Norges kristne råds skriftserie nr 2 - 2. utgave, OSLO 2001
ISSN 1500-547 X - ISBN 82-7941-014-7

FORORD

Til 1. utgave

Seksuelle overgrep utført av kirkelig ansatte er et alvorlig problem som er i ferd med komme fram i lyset. Måten dette problemet blir taklet på er helt avgjørende for det enkelte trossamfunns troverdighet både innad i trossamfunnet og i samfunnet generelt, men først og sist er dette avgjørende i tillitsforholdet mellom den som har blitt utsatt for et overgrep og trossamfunnet hun eller han er en del av.

Administrativt-Juridisk utvalg i Norges kristne råd så tidlig at dette var et felt som påkalte økumeniske løsninger. Et utvalg bestående av Bjørn Øyvind Fjeld (sekretær), Arnfinn Løyning, Ellen Gyland Mikalsen og Jorunn Wendel ble nedsatt med følgende mandat:

”Å utarbeide retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet kirkelig medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd” med utgangspunkt i Bispemøtets vedtatte retningslinjer med samme navn, til bruk for de øvrige trossamfunn i Norge.”

Innstillingen ble overlevert den 17. desember 1997 Den ble så behandlet i Administrativt-Juridisk utvalg og i styret for Norges kristne råd våren 1998.

Det anbefales at denne innstillingen brukes sammen med *”Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd”* utarbeidet for Bispemøtet i Den norske kirke i 1996.

Norges kristne råd takker for arbeidet som er utført og anbefaler retningslinjene til bruk i våre medlemskirker.

*Billy Taranger, leder
Ingrid Vad Nilsen, generalsekretær*

Til 2. utgave

”Økumeniske retningslinjer i forbindelse med seksuelle overgrep i kirkelig sammenheng” ble raskt utsolgt. Norges kristne råd besluttet derfor å gi ut et nytt opplag. I tiden som har gått, har utviklingen vist at det er behov for noen tillegg og supplerende synspunkter. Bjørn Øyvind Fjeld, som nå er rektor ved Ansgar Teologiske Høgskole i Kristiansand, har derfor skrevet et avsnitt om kirkenes ansvar for overgriperen. Fjeld kommer med en utfordring til kirkene om forholdet mellom yrkesetiske retningslinjer og retningslinjer for kirkelig prosedyre ved seksuelle overgrep samt noen tilleggsmomenter til retningslinjer ved anklage om seksuelle overgrep mot kirkelig medarbeider.

Siri Søftestad, som arbeider ved Fylkesbarnevernet i Vest-Agder, har skrevet et viktig avsnitt om seksuelle overgrep mot barn.

I tillegg er det foretatt enkelte små justeringer av den opprinnelige teksten. Den nye utgaven er gjennomgått av Administrativt-Juridisk utvalg i Norges kristne råd.

Vi takker Bjørn Øyvind Fjeld og Siri Søftestad for deres hjelp og anbefaler heftet til fortsatt grundig studium i våre trossamfunn og menigheter.

Lars-Erik Nordby, konsulent

INNHOLD

Forord	2
1. UTVALGETS KONKLUSJONER	5
2. TILSLUTNING TIL VIKTIGE KONKLUSJONER FRA Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd (RPSS)	7
3. BAKGRUNN FOR UTVALGETS ARBEID	9
Generell bakgrunn	9
Forhistorie og oppnevning	9
Mandat	9
4. ARBEIDSOPPLEGG FOR UTVALGET	10
Oversikt over foreliggende materiale	10
Innhenting av opplysninger	10
Vurderinger og presiseringer	10
Målgruppe	11
5. DEFINISJON AV BEGREPER	12
Begreper som benyttes	12
6. JURIDISKE AVKLARINGER	13
Straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep	13
Kirkelig ansattes forhold til norsk lov	13
Taushetsplikt og opplysningsrett	13
Ansattes forhold til arbeidsgiver	14
Politianmeldelse av overgrep	14
7. PLASSERING AV ANSVAR	16
En leders ansvar for å unngå overgrep og/eller grenseoverskridende atferd	16
Overgriperes selvforståelse og forsvarsmekanismer	16
Lederskapets ansvar når overgrep har funnet sted	17
Hvem er den aktuelle kirkelige tilsynsmann	17
Spørsmålet om overgang fra et trossamfunn til et annet	18
8. OMSORGSANSVARET	19
Omsorgsansvaret for fornærmede/den utsatte og vedkommendes nærmeste	19
Omsorgsansvaret for overgriperes nærmeste	19
Ansvar for informasjon om seksuelle overgrep	20
Oppsigelse fra kirkelig tjeneste	20
Muligheten for gjeninntreden i kirkelig tjeneste	21
Fag-etisk personalråd	21
Forebyggende tiltak	22
9. KORTFATTET SAMMENDRAG AV RETNINGSLINJER	23
Behovet for retningslinjer	23

Retningslinjer ved anklage om seksuelle overgrep mot kirkelig medarbeider	23
10. FORHOLDET MELLOM YRKESETISKE RETNINGSLINJER OG RETNINGSLINJER FOR KIRKELIG PROSEDYRE VED SEKSUELLE OVERGREP	25
Momenter til yrkesetiske retningslinjer vedrørende seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd for pastorer og kirkelige medarbeidere	25
11. HVA MED OVERGRIPER?	27
Rettsikkerheten	27
Omsorg for overgriper og dennes familie og hjelp til å komme videre	28
12. SEKSUELLE OVERGREP MOT BARN	30
Innledning	30
Begrepet "barn"	30
Forståelse	30
Hvem er barneovergriperen ?	30
Barn som misbrukes av familiemedlemmer	31
Barn som misbrukes av ansatte i menigheten eller av frivillige ledere	31

I. UTVALGETS KONKLUSJONER

1. **Forslag om videre utredning vedrørende frivillige kirkelige medarbeidere:**

Utvalget vil foreslå at det opprettes en bredt sammensatt gruppe til å se på frivillige medarbeideres situasjon i forbindelse med seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd. Gruppen bør ha så bred oppnevning at den er representativ for den store gruppe av frivillige medarbeidere som finnes både i de frivillige kristne organisasjonene, Den norske kirke og øvrige medlemssamfunn i NKR.

2. **Forslag vedrørende kontaktperson for de utsatte:**

På vegne av sine medlemssamfunn inngår NKR en prøveavtale med Agder Bispedømme ved oppnevnte kontaktpersoner om felleskirkelig bruk av disse. Det enkelte kirkesamfunn kan også oppnevne egne kontaktpersoner, men Dnks kontaktpersoner i dette bispedømme står til disposisjon også for øvrige trossamfunn. Det enkelte medlemssamfunn må selv avgjøre om ansvaret ligger på det lokale, regionale eller nasjonale plan.

En kontaktperson tilbys den fornærmede/utsatte som faglig hjelp og støtte etter overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd fra kirkelig medarbeider. Det medlemssamfunn som står ansvarlig må gi sin tilslutning til avtalen, herunder påta seg de økonomiske forpliktelser som følger, før den er gyldig. Prøveavtalen inngås for en periode på tre år. Deretter foretas en evaluering. På sikt bør målet være økumeniske avtaler i de fleste /alle bispedømmer.

3. **Forslag vedrørende tilsyn for alle kirkelig ansatte medarbeidere:**

Utvalget ber NKR's medlemssamfunn, spesielt trossamfunn som har en kongregasjonal menighetsordning, om å sørge for at rollen som arbeidsgiver klart skilles fra rollen som sjelesørger når seksuelle overgrep eller grenseoverskridende atferd forekommer blant kirkelig ansatte.

Dessuten vil utvalget utfordre menigheter og predikanter som understreker sin uavhengighet, til å sørge for at alle kirkelige medarbeidere har en person eller et organ som de står til ansvar for. For å ivareta egen troverdighet, mener utvalget at den enkelte forkynner eller kirkelig ansatte må sørge for å stå under en annens tilsyn. Det er viktig at tilsynspersonen er uavhengig og ikke er oppnevnt av eller står i et nært vennskaps- eller familieforhold til den aktuelle forkynner.

4. **Ansvar ved ansettelse av nye medarbeidere:**

Etter Arbeidsmiljøloven er det ikke adgang til å varsle nye arbeidsgivere om tidligere overgrep. Det påligger derfor ansettende myndighet et stort ansvar ved ansettelser. Vi anbefaler at man her bruker tid til grundige samtaler med nåværende arbeidsgiver, søker og de referanser søkeren oppgir.

5. **Forslag vedrørende fag-etiske personalråd:**

Utvalget foreslår at landsomfattende trossamfunn oppretter ett eller flere fag-etiske personalråd på nasjonal eller regional basis, alene eller i fellesskap med andre trossamfunn. Mindre trossamfunn og selvstendige menigheter anbefales å knytte seg til eksisterende fag-etiske personalråd. Disse forutsettes sammensatt slik at de besitter den nødvendige faglige kompetanse i overgrepssaker, inklusiv de juridiske, helsefaglige og sjelesørgeriske sidene. Begge kjønn skal være representert.

6. **Forslag vedrørende forebyggende tiltak:**

Utvalget utfordrer NKR's medlemssamfunn, andre kirker, menigheter og organisasjoner, samt lokale, regionale eller nasjonale felleskirkelige samarbeidsfora, inklusiv Norges Frikirkeråd, til å sette i verk konkrete informasjons- eller opplæringstiltak som:

- Benytte fagfolk til generell informasjon om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell

atferd i offentlige møter i menigheter, foreninger, grupper og lag på lokalplanet.

- Benytte fagfolk til informasjon og undervisning for kirkelig ansatte lokalt, regionalt eller på nasjonalt plan, for å forberede, bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte medarbeidere til å møte aktuelle og fremtidige overgrepssaker i deres arbeidssituasjon.
- Arrangere temadager i regi av predikantringer eller andre felleskirkelige samarbeidsfora for å møte problemet på bred økumenisk basis.
- Legge inn tilstrekkelig og relevant undervisning om dette tema i utdanningen av prester, pastorer og andre kirkelige medarbeidere i teologiske seminarer, høyskoler, fakulteter og andre utdanningsinstitusjoner.

2. TILSLUTNING TIL VIKTIGE KONKLUSJONER FRA ”RETNINGSLINJER OG PROSEDYRE FOR BEHANDLING AV SAKER DER DET RETTES ANKLAGE MOT VIGSLET KIRKELIG MEDARBEIDER OM SEKSUELT MISBRUK OG/ELLER GRENSEOVERSKRIDENDE SEKSUELL ADFERD” (RPSS)

Utvalget vil understreke at det foreliggende arbeid bygger på og forutsetter kjennskap til RPSS. RPSS kan skaffes ved henvendelse til Kirkerådet, Pb 5913 Majorstuen, 0308 Oslo. kirkeradet@kirken.no Utvalget har enstemmig gitt sin generelle tilslutning til de grunnleggende holdninger, konklusjoner og anbefalinger som kommer til uttrykk i RPSS. Se RPSS s. 1 og 2. I tilpasset form lyder disse:

1. Kirken må ta problemet på alvor

Seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd skjer også i kirkelig sammenheng. Dette må erkjennes som et alvorlig problem for kirken. Uavhengig av om antallet saker er mange eller få, må kirken erkjenne at problemet eksisterer og ta det alvorlig.

2. Kirken må ta menneskers smertefulle erfaringer på alvor

Personer som står frem med sin overgrepshistorie må oppleve å bli trodd og tatt på alvor av kirken.

3. Kirken mener at seksuelle overgrep er brudd på den forpliktelse en Herrens tjener har lovet

Dette brudd gjelder både i forhold til Guds ord, den kirkelige arbeidsgiver, det kirkelige fellesskap og den tillit menigheten har vist vedkommende. Er vedkommende dessuten vigslet/ordinert, er det også et brudd på vedkommendes vigslingsforpliktelse. Slike saker må derfor behandles som personalsaker, ikke som sjelesorg.

4. Kirken må være den svakestes forsvarer

Kirken må stille seg på fornærmedes side og innta posisjon som den svakestes forsvarer i sin saksbehandling. Begrunnelsen for dette ligger både i allmennmenneskelige og teologiske overveielser. Samtidig er det en forutsetning at overgriper blir behandlet korrekt og rettferdig.

5. Kirken må vise respekt for lovverket

Gjeldende bestemmelser i straffeloven og andre aktuelle lover må ikke svekkes eller settes til side under henvisning til ”evangeliet”

6. Kirken må samarbeide

I saker som er anmeldt eller som vil bli anmeldt til politiet må kirkelig saksbehandler samarbeide med politiet om alle forhold som berører saken.

7. Kirken må sørge for kompetent saksbehandling

Kirken må satse tid og penger på å bygge opp kompetanse til å møte problemet på en mest mulig adekvat måte. Med kompetanse menes i denne sammenheng først og fremst kunnskap om overgrepssproblematikk og juridisk kompetanse.

8. Kirken må hindre fortsatt overgrep

Kirken må så langt det er mulig ta ansvar for å hindre at overgriper fortsetter med overgrep. Dette berører spørsmålet om disiplinærtiltak som advarsel, suspensjon og avskjed.

9. Kirken må være et trygt sted

Kirken må treffe tiltak som entydig kommuniserer vilje til å rydde opp i egne rekker og som kan skape klima for at eventuelle fornærmede får mot til å ta opp sin sak.

10. Kirken må gi korrekt og sannferdig informasjon

Kirken er forpliktet til å tale sant om overgrep og ikke bidra til fortielse eller bagatellisering av historier om overgrep som ødelegger menneskers liv.

3. BAKGRUNN FOR UTVALGETS ARBEID

Generell bakgrunn

De senere årene har lederskapet i kirker og kristne organisasjoner langsomt erkjent at seksuelle overgrep også forekommer i deres sammenheng. Denne smertelige erkjennelse har ført til at de fleste kirker og organisasjoner har begynt en omfattende analyse av hvordan man håndterer saker av denne karakter. Gjennomgangen preges av erkjennelse av at man i kristne kretser (1) dels har vært blåøyd, (2) dels har feid problemet under teppet og (3) dels har tatt mer hensyn til egne ledere og egen prestisje enn til dem som har blitt utsatt for overgrep. Saksgjennomgangen har ført til at kirken i vid forstand har tatt klart standpunkt til fordel for fornærmede. Den norske kirke (Dnk) har allerede utarbeidet prosedyrer for hvordan de utsattes interesser og rettigheter skal ivaretas.

Det vises i denne sammenheng spesielt til *"Retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd"*, heretter kalt *"retningslinjer og prosedyre for seksuelle saker"* (RPSS), utarbeidet av et utvalg nedsatt av bispemøtet den 7 juni 1994. Utvalget la frem sin innstilling våren 1996. Bispemøtet sluttet seg samme våren til rapportens hovedanliggender og intensjoner. Godkjenningen av RPSS betyr at Den norske kirke fra 1996 har retningslinjer som gir tydelig støtte til fornærmede og utsatte og som gjør håndteringen av misbruksaker enklere og mer entydig enn før.

Det vises også til egne retningslinjer utarbeidet til bruk i Den Evangelisk Lutherske Frikirke (DELF), godkjent og trykket høsten 1997. Metodistkirken i Norge har fra 1989 hatt retningslinjer vedtatt av Metodistkirken internasjonalt som beredskap for saker der pastorer måtte være involvert. Den katolske kirke har en egen beredskapsgruppe til å håndtere saker av denne karakter. Gruppen består av en prest, en psykiater og en jurist. Pinsebevegelsen har et fag-etisk råd som arbeider med å utforme retningslinjer. Også andre kirker har regler av prosedyremessig art, men disse reglene er ikke skriftlig nedfelt.

Forhistorie og oppnevning

I januar 1995 arrangerte Norges kristne råd en høring om seksuelle overgrep i kirkelig sammenheng. En måned senere nedsatte styret to arbeidsgrupper for å utarbeide (1) yrkesetiske retningslinjer og (2) en handlingsplan for holdningsendringer. Det var en forutsetning at begge grupper skulle arbeide i nær kontakt med Den norske kirkes gruppe under ledelse av Ole Jacob Modalsli. Denne gruppen hadde et tilsvarende mandat. Da NKR henvendte seg til Bispemøtet, ble spørsmålet om samarbeid avvist under henvisning til den utredning som allerede var i gang. NKR tok svaret til etterretning og la derfor pkt 1) og 2) på is i påvente av fremleggelsen av RPSS.

Etter fremleggelsen av RPSS, vedtok AdJur, som er oppnevnt av NKR, å nedsette et utvalg for å utrede samme tema i et økumenisk perspektiv. Utvalget ble oppnevnt i desember 1996 og besto av: Jorunn Wendel, Metodistkirken, Arnfinn Løyning, Den Evangelisk Lutherske Frikirke, en representant for Den katolske kirke og Bjørn Øyvind Fjeld, Det Norske Misjonsforbund og NKR, som sekretær. Den katolske kirke i Norge takket nei til å sitte i utvalget under henvisning til ovenfor omtalte beredskapsgruppe. På oppfordring oppnevnte Baptistsamfunnet Ellen Gyland Mikalsen som fast medlem av utvalget. Utvalget har hatt syv møter i tiden januar til november 1997.

Mandat

Under henvisning til RPSS ble følgende mandat gitt i sak 24/96:

NKR ved Administrativt-Juridisk Utvalg ber arbeidsgruppen utarbeide "retningslinjer og prosedyre for behandling av saker der det rettes anklage mot vigslet kirkelig medarbeider om seksuelt misbruk og/eller grenseoverskridende seksuell adferd" med utgangspunkt i Bispemøtets vedtatte retningslinjer med samme navn,

til bruk for øvrige trossamfunn i Norge.

4. ARBEIDSOPPLEGG FOR UTVALGET

Oversikt over foreliggende materiale

Utvalget har først konsentrert seg om å skaffe oversikt over det materiale som foreligger. Det vises til de retningslinjer og arbeider som er referert over. Dette har vært utvalgets "råstoff". I tillegg til ovennevnte arbeid innen NKRs medlemssamfunn, er utvalget også informert om at Pinsebevegelsen i Norge har nedsatt et utvalg som arbeider med tilsvarende retningslinjer.

Medlemmer av utvalget har også deltatt på seminarer med tilknytning til det aktuelle tema, bl. a. seminaret "Hvem er overgriper?" i mars 1997 i Oslo og "Kurs om seksuelle overgrep i kirkelig sammenheng" i Stavanger 1-2 september 1997.

Innhenting av opplysninger

I tillegg til seminarer og aktuell litteratur har utvalget konsultert fagfolk i forskjellige spørsmål innen juss og overgrepssproblematikk. Spesialist i psykiatri, Einar Olaf Rognstad, har vært konsultert i spørsmål vedrørende overgriperens karakter og personlighetsprofil. Utvalget har også forsøkt å se på mulige samarbeidsordninger på tvers av kirkegrensene i Norge. Det meste av "hjemmeleksen" har likevel bestått i å skaffe oversikt over strukturer, ansvarslinjer og hvem som har lederansvar på forskjellige nivåer innen de forskjellige medlemssamfunn i NKR. Skal retningslinjer ha noen verdi, må de så langt som mulig være tilpasset det kirkelandskap som faktisk foreligger i norsk kirke- og menighetsliv.

Vurderinger og presiseringer

Utvalget har forstått sitt mandat som det fremgår av følgende avklaringer:

1. Utvalget vil i hovedsak legge RPSS til grunn for sitt arbeid. Utvalget skal vurdere og gi forslag til en tilpasset bruk av RPSS i et bredt økumenisk perspektiv. Samtidig vil utvalget også fange opp andre erfaringer, vurdere synspunkter og se på annet relevant materiale som finnes tilgjengelig i andre trossamfunn.
2. Utvalget har som målsetting å utarbeide økumeniske retningslinjer som i første rekke tilbys NKRs medlemssamfunn. Det antas at innstillingen vil kunne være til mest hjelp for de medlemssamfunn som ikke har utarbeidet egne retningslinjer. Dette gjelder særlig de mindre medlemssamfunnene. De medlemssamfunn som allerede har utarbeidet egne retningslinjer vil kunne benytte innstillingen som et supplement. Utvalget har av grunner som er nevnt foran sett bort fra situasjon og behov i Dnk og Dkk. Innstillingen vil forøvrig være tilgjengelig for trossamfunn utenfor NKR og kristne landsomfattende organisasjoner, samt andre som måtte ha interesse av de synspunkter som legges frem.
3. Yrkesetiske retningslinjer for vigslede personer ligger utenfor gruppens mandat og må eventuelt vurderes i et større perspektiv av en annen arbeidsgruppe. Se allikevel avsnitt 10 i denne utgaven.
4. RPSS for Den norske kirke har begrenset sitt arbeid til vigslede kirkelige medarbeidere. Dette utvalg setter spørsmål ved om denne begrensning er hensiktsmessig for et arbeid som har økumenisk sikte. De fleste av NKRs medlemssamfunn vigslar pastorer til tjeneste. Noen vigslar også eldste og diakoner. Men i økumenisk perspektiv synes grenseoppgangen mellom vigslede og ikke-vigslede kirkelige medarbeidere å være mindre viktig. For de fleste trossamfunn vil behovet for retningslinjer være påtrengende for medarbeidere i alle kategorier, hva enten det dreier seg om (1) vigslede personer, (2) andre kirkelig ansatte eller (3) frivillige medarbeidere. Juridisk og prosedyremessig vil vigslede og ansatte i de fleste trossamfunn måtte behandles annerledes enn frivillige medarbeidere, men det praktiske behov for retningslinjer i menighetene er det samme for alle tre grupper.

Utvalget vil derfor prioritere å arbeide med retningslinjer for gruppe 1) vigslede personer og 2) andre kirkelig ansatte medarbeidere. Også for gruppe 3) frivillige medarbeidere, er det behov for retningslinjer. Utvalget vil derfor foreslå en egen arbeidsgruppe som kan se på status og ansvarsforhold for de mange frivillige kirkelige medarbeidere og fremlegge tilsvarende retningslinjer for den store gruppe av viktige medarbeidere i kirke-Norge.

FORSLAG

Utvalget vil foreslå at det opprettes en bredt sammensatt gruppe til å se på frivillige medarbeideres situasjon i forbindelse med seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd. Gruppen bør ha så bred oppnevning at den er representativ for den store gruppe av frivillige medarbeidere som finnes både i de frivillige kristne organisasjonene, Den norske kirke og øvrige medlemsamfunn i NKR.

Målgruppe

Målgruppen for denne innstillingen er først og fremst lederskapet i NKRs medlemsamfunn, unntatt Den katolske og Den norske kirke. Med lederskapet tenker vi både på det nasjonale, regionale og lokale lederskap. Innen NKRs medlemsamfunn er det forskjellige ledelsesstrukturer, fra den episkopale og presbyterianske ordning, som i stor grad har en sentral eller regional beslutningsmyndighet, til den typiske kongregasjonale ordning, hvor den lokale menighet er selvstendig. Innen NKRs medlemsamfunn finnes de fleste varianter av samarbeid mellom disse to ytterpunkter. Flere av NKRs medlemsamfunn har dessuten en internasjonal kirkelig identitet og tilhørighet. Dette innebærer også lojalitet til retningslinjer og ordninger som er fastsatt internasjonalt.

Utvalget er seg bevisst at det foreliggende arbeid bare er å oppfatte som et supplerende arbeid i forhold til de retningslinjer som er utarbeidet tidligere. Det vises spesielt til RPSS og de konklusjoner og forslag som der er utarbeidet. Utvalget har enstemmig gitt sin generelle tilslutning til konklusjonene i RPSS. Dette hindrer likevel ikke utvalget i å holde en selvstendig linje i sin innstilling. Denne linje er først og fremst bestemt av den målgruppe som er beskrevet over. Utvalget ønsker å utfordre det enkelte trossamfunn, eventuelt den enkelte menighet, til å tilpasse de forslag som her legges frem til sin egen situasjon. Alternativt kan det utarbeides egne retningslinjer som skreddersys den enkelte menighets situasjon.

5. DEFINISJON AV BEGREPER

Begreper som benyttes

Utvalget har valgt å benytte tilnærmet samme begreper og uttrykksmåte som i RPSS. Se side 8 og 9 . De viktigste begreper er:

1. "Seksuelle overgrep" er en samlebetegnelse for forskjellige slags krenkelser og misbruk, primært av barn og unge under den seksuelle lavalder, som etter straffeloven er 16 år. "Seksuelle overgrep" benyttes også om krenkelser over den seksuelle lavalder, når det er autoritetspersoner som utnytter sin stilling og krenker medmennesker. Seksuelle handlinger og/eller stimulering av seksuelle spenninger er svik og overgrep mot mennesker i krise når dette forekommer i sammenheng som har veiledning og sjelesorg som utgangspunkt. Det såkalte seksuallovutvalget, har sommeren 1997 foreslått at den seksuelle lavalder skal senkes til 15 år. Av flere grunner mener vårt utvalg at nåværende grense bør beholdes. Flere stater i USA har 18 år som grense for den seksuelle lavalder.
2. "Grenseoverskridende seksuell adferd" brukes om handlinger og oppførsel som vanligvis dekkes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om "seksuell trakassering", samt annen krenkelse av de grenser som et individ setter som rammer for å beskytte egen integritet. Slik krenkende adferd ligger opp mot straffelovens bestemmelser i kap. 19, men er ikke nødvendigvis omtalt eller belagt med straff.
3. "Fornærmede" er en betegnelse som benyttes om mennesker som har opplevet seksuelle overgrep og/eller grenseoverskridende seksuell adferd, men som ennå ikke har fått hjelp til å begynne sin bearbeiding eller å anmelde de vonde opplevelsene.
4. "Utsatte" er en betegnelse på den samme gruppe mennesker, etter at de har fått hjelp til å begynne bearbeidelsen av sine traumatiske opplevelser. I likhet med RPSS ønsker også dette utvalget å unngå bruken av begrepet offer. Betegnelsen "utsatt" må imidlertid ikke forstås slik at det traumatiske ved seksuelle overgrep svekkes.
5. "Overgriper" er en betegnelse som benyttes om alle personer som i kraft av sin posisjon krenker et medmenneske ved seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd. Krenkelsen kan være rettet mot barn, unge eller voksne som står i et avhengighetsforhold til vedkommende. Det understrekes at autoritetspersonen alltid bærer ansvaret. Betegnelsen overgriper benyttes også i de tilfelle der den annen part har invitert eller tatt initiativ.

6. JURIDISKE AVKLARINGER

Straffelovens bestemmelser om seksuelle overgrep

Det vises til RPSS s 19-23. De viktigste begrepene er:

1. "Utuktig adferd" er straffelovens bestemmelse for ord eller handling som består i blotting eller slibrigheter ovenfor andre mennesker. Utuktig adferd er straffbar når det skjer offentlig eller i nærvær av eller overfor noen som (1) ikke har samtykket, eller (2) er under den seksuelle lavalder. Strafferamme er bot eller fengsel i inntil ett år. Foreldelsesfristen er 2 år.
2. "Utuktig handling" er straffelovens bestemmelse av en handling som foretas med noen, f.eks. berøring eller beføling av en annens kjønnsorgan, hva enten det skjer utenpå eller innenfor klærne. En slik handling er straffbar når den foretas med noen under den seksuelle lavalder. Strafferamme er fengsel i inntil 3 år. Foreldelsesfristen er 5 år.
3. "Utuktig omgang" er straffelovens bestemmelse for beføling inne i en annens kjønnsorgan eller masturbering av en annens kjønnslem. Betegnelsen samleie benyttes i straffeloven om det å føre kjønnslem inn i vagina eller i noen annen av kroppens hulrom. Utuktig omgang med noen under den seksuelle lavalder er straffbart. Strafferammen er fengsel i inntil 10 år. I alvorlige tilfelle øker den til 15 år. Foreldelsesfristen er normalt 10 år, men 15 år dersom det dreier seg om samleie.
4. "Voldtekt" er en betegnelse som bare brukes dersom noen blir påtvunget utuktig omgang med vold eller trusler om vold. Utuktig atferd eller utuktig handling defineres normalt ikke som voldtekt. Strafferammen for voldtekt er normalt 10 år, ved samleie inntil 15 år. Foreldelsesfristen er 15 år.

Utnyttelse av annens forstandssvakhet, utnyttelse av egen stilling eller utnyttelse av annens avhengighetsforhold, har en strafferamme på fengsel i inntil 5 år. Straffeloven nevner både prester og forstandere i registrerte trossamfunn som eksempler på stillingstyper som har et særskilt ansvar.

Utvalget ønsker å understreke at for kirker og menigheter gjelder ingen foreldelsesfrist i forbindelse med seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuelle handlinger.

Kirkelig ansattes forhold til norsk lov

Vigslede medarbeidere i DNK er prester, diakoner og kateketer. Det stilles spesielle krav til etisk integritet for personer som vigsles til kirkelig tjeneste. De står under en spesiell etisk forpliktelse. I øvrige medlemssamfunn i NKR vigsles man oftest til pastorer eller prester. I noen medlemssamfunn vigsles man også til diakoner og eldstetjeneste. Ordninger og begreper kan variere, men generelt kan det sies at de samme etiske krav legges til grunn for vigslede tjenester i alle medlemssamfunn i NKR.

Vigslede medarbeidere i DNK må forholde seg til bestemmelsene i embetsmannsloven og tjenestemannsloven. Se RPSS s. 24-27. Også arbeidsmiljøloven regulerer forhold som kirkelig ansatte må forholde seg til. Se RPSS s. 27. For kirkelig ansatte i andre trossamfunn gjelder sistnevnte lov, men ikke de to førstnevnte lover. Dessuten gjelder trossamfunnsloven for alle som er registrerte prester eller forstandere, hva enten de er vigslet eller ikke. For øvrig er det straffeloven som først og fremst kommer til anvendelse ved seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell adferd.

Taushetsplikt og opplysningsrett

I følge straffelovens §144 står det: "Prester eller forstandere i registrerte trossamfunn" (sammen med en rekke andre yrkesgrupper) "som rettsstridig åpenbarer hemmeligheter som er dem eller deres foresatte betrodd i stillings medfør, straffes med bøter eller fengsel med inntil 6 måneder". Denne taushetsplikt er absolutt for en

sjelesørger.

Når en sjelesørger blir betrodd at seksuelle overgrep har funnet sted, er vedkommende bundet av taushetsplikten så lenge den fornærmede/den utsatte ber om taushet. Dersom den fornærmede er under den seksuelle lavalder, er det foreldrene eller de som har foreldremyndigheten som forvalter retten til taushet. Se RPSS s.4

Men straffeloven har også bestemmelser i § 139 hvor de samme yrkeskategoriene i gitte tilfelle pålegges en informasjonsplikt. For noen grupper er det formulert som en opplysningsrett, ikke som en plikt. Denne plikt, eller rett, kommer til anvendelse overfor barnevernet, dersom det er grunn til å tro at fremtidige overgrep mot barn kan forhindres. Men opplysningsplikten gjelder ikke for handlinger som allerede er begått. Det gjelder bare for å forhindre fremtidige strafferettslige handlinger. Det bør foreligge sikker kunnskap om forholdet før man informerer på tross av taushetsplikten. Og det er spesielt aktuelt dersom det er barn som er i faresonen. Sml. samme lovs §§ 192 og 195 om overgrep mot barn. Det vises også til RS Q-9/95, tverretattlig veiledning vedrørende seksuelle overgrep mot barn, utgitt av flere departementer. (Se det nye avsnittet om seksuelle overgrep mot barn side 31)

Utvalget mener det kirkelige lederskap innen de forskjellige trossamfunn lokalt, regionalt eller nasjonalt, på forhånd bør tenke gjennom hvor grensen går mellom taushetsplikt og informasjonsrett eller informasjonsplikt.

Ansattes forhold til arbeidsgiver

RPSS understreker tydelig skillet mellom rollen som sjelesørger og rollen som arbeidsgiver. Biskopen som saksbehandler har en helt annen rolle enn biskopen som sjelesørger. Behandlingen av overgrepssaker må behandles som personalsaker. De hører ikke hjemme i sjelesorgens rom. En saksbehandler må ofte involvere flere medarbeidere uten at dette av den grunn kan sies å være brudd på taushetsplikten. Se RPSS s. 18.

Dette punkt er det ekstra viktig å understreke i denne innstillingen. Flere av NKR's medlemsamfunn er små og skillet mellom vennskap, sjelesorg og personalsaker kan ofte bli flytende. Noen ganger er dessuten ansettelsesvilkårene utydelige og ansvarsforholdene tilsvarende lite avklart. En sterk kongregasjonalisme betyr ofte et løst storfellesskap. Ansettelse og innsettelse av pastorer og arbeidere følger ofte forskjellig praksis fra menighet til menighet.

Det er to årsaker til at utvalget vil understreke behovet for en profesjonell arbeidsgiverrolle i alle menigheter og trossamfunn. I enkelte selvstendige menigheter har for det første den ansatte pastor ikke noen å stå til ansvar for. Vi mener det er viktig at alle kirkelige ansatte er underlagt et kirkelig tilsyn. Det å ikke ha noen å stå til ansvar for er betenkelig, i verste fall farlig. Manglende tilsyn er en risikofaktor både for den ansatte selv og omgivelsene. Den andre årsaken er at selv i de tilfelle der pastoren står under et kirkelig tilsyn, kan relasjonen mellom overordnede og veileder bli så tett at rollene ikke skilles når krisesituasjoner oppstår. Særlig gjelder det i de typer menigheter der ledende pastorer selv velger ut den person man ønsker å ha som "sin tilsyns mann/person".

Ved melding om seksuelt overgrep fra en kirkelig ansatts side, må det til enhver tid være en ansvarlig person eller et ansvarlig organ som kan håndtere saken som personalsak. Vennskap og sjelesorg vil i en slik situasjon forkludre saksbehandlingen, forsinke nødvendig oppgjør og i verste fall forhindre at fornærmede/utsatte får den nødvendige hjelp. Behovet for en kirkelig tilsyns mann/person kommer vi tilbake til.

Politianmeldelse av overgrep

Dersom overgrepet rammes av straffelovens bestemmelser er det saksbehandlers plikt å hjelpe fornærmede med å melde overgrepet til politiet. Fra dette tidspunkt ligger i så fall det juridiske og strafferettslige ansvar hos påtalemyndighetene. Noen ganger hender det at fornærmede ikke tillater at saken blir meldt til politiet.

Fornærmede kan, overgrepet til tross, fortsatt være bundet i et avhengighetsforhold til overgriper, eller en misforstått lojalitet til overgriperens familie, menighet eller vedkommendes kirkelige tjeneste. Politianmeldelse må alltid vente til den utsatte selv ser at tiden er moden for anmeldelse. Det er den utsatte som har rettighetene til sin vonde historie. Unntaket gjelder bare de tilfelle som er så grove at politiet etter tips selv setter i gang med etterforskning og reiser eventuell tiltale. Når en sak først er anmeldt skal all etterforskning overlates til politiet.

Saksbehandler bør ikke ta kontakt med overgriper i denne fasen, uansett hva motivet kan være. Se RPSS s. 29-30. På dette punkt har ansvarlige ledere ofte sviktet. Uklar bevissthet om forskjellen på rollen som saksbehandler og sjelesørger, hensynet til overgriperen, overgriperens familie, nærhet eller vennskap og indrekirkelige lojalitetsbånd har ofte ført ansvarlig saksbehandler inn i en dialog med overgriperen for å rydde opp i minnelighet. Mange fornærmede og utsatte har i denne fasen kjent seg sviktet av kirker og menigheter. Hensynet til den kirkelige fasade syntes viktigere enn støtte til den fornærmede part. Den utsatte må i denne fasen oppleve personlig støtte, hjelp og tett informasjon om sakens utvikling. Forslaget om kirkelige kontaktpersoner synes best å kunne ivareta den utsattes behov for støtte og hjelp i denne vanskelige fasen. Dette spørsmål tas opp senere.

7. PLASSERING AV ANSVAR

Vi har overfor skrevet om behovet for et kirkelig tilsyn og en ansvarlig saksbehandler i alle trossamfunn og menigheter. Dette dreier seg både om kirkelig struktur og kirkelig kultur. En kirkelig struktur som utydeliggjør ansvarsforholdet for ledere, bidrar til klarhet og øker smerten i saker som i utgangspunktet er smertefulle nok. Men det er også snakk om kirkelig kultur. Ethvert trossamfunn og enhver menighet må etterstrebe en kultur hvor den enkelte tar ansvar, uansett nivå. Svikter det på toppen, sprer ansvarsløsheten seg nedover i rekkene. Derfor er det så viktig at det kirkelige lederskap til enhver tid er seg sitt ansvar bevisst.

En leders ansvar for å unngå overgrep og/eller grenseoverskridende atferd

Enhver leder i det kirkelige arbeid, vigslet, ansatt eller frivillig, må ta ansvar for sitt eget liv og sin egen tjeneste. Til dette ansvar hører også det å være seg bevisst sine egne svakheter, inklusiv det å ha et avklart forhold til egen seksualitet. De fleste mennesker vil på forhånd vite noe om hvilke situasjoner de mestrer og hvilke de ikke mestrer. Det er den enkeltes ansvar å sørge for at man ikke setter seg i en situasjon som man på forhånd vet at man ikke mestrer. Det gjelder livet i sin alminnelighet og det gjelder kirkelige tjenester i særdeleshet. En kirkelig leder, uansett nivå og tjeneste, må dessuten være seg bevisst at man har autoritet og makt i kraft av sin stilling. I følsomme situasjoner med mulighet for seksuelle over- eller undertoner, må en leder alltid ta sine forholdsregler.

Det viser seg imidlertid at noen mennesker, også kirkelige tjenere, bevisst og villet styrer inn i situasjoner hvor deres autoritet brukes på bekostning av den svakere part. Medmenneskers integritet og private livsområde krenkes. Intet er mer avslørende for en kirkelig medarbeiders udugelighet enn den bevisste krenkelse av medmennesker. Skadene hos fornærmede vil ofte være traumatiske både på kort og lang sikt, og fører i mange tilfelle til vedvarende nedsatt livskvalitet.

Overgriperens selvforståelse og forsvarsmekanismer

Utvalget har brukt noe tid på å vurdere overgriperens situasjon. Se RPSS side 43. Vi har reist spørsmålet om det er fellestrekk hos overgripere. Vil det være mulighet til å kjenne igjen, forutse signaler, eller på annen måte forebygge mulige overgrep? Overlege Einar O. Rognstad har på forespørsel fra utvalget gitt en vurdering ut fra sin erfaring. Han konkluderer med at det i dag ikke er mulig å forutse, heller ikke ved noen form for testing, om en person er i stand til å gjøre seksuelle overgrep mot barn eller ungdom.

Overgripere finnes i alle samfunnsposisjoner, på tvers av utdanning, økonomisk posisjon, alder og kjønn. Noen oppleves umodne i sine grenseoverskridende handlinger, andre er utpekerte i ondskap og utnytter bevisst andres svakhet og avhengighet. Mellom det infantile og den kyniske ondskap finnes alle varianter av overgrep. Det kan synes som om utøvelse av makt er et fellestrekk, bevisst eller ubevisst, for de fleste overgripere. Men omgivelsene synes ikke å ha noen mulighet til å forutse eller forutsi dette.

Erfaring med overgripere tyder på at få er i stand til å forstå rekkevidden og konsekvensene av sine misgjerninger. Det gjelder også kirkelige ansatte og aktive kristenledere. Det er få overgrepssaker som kommer opp fordi overgriperne angret og uoppfordret bekjenner sine synder. De fleste som blir avslørt, benekter så lenge det lar seg gjøre. Når erkjennelsen til slutt kommer, følges den gjerne av et bredt spekter av rasjonaliseringer og unnskyldninger. Det dreier seg om alt fra henvisning til skader i egen oppvekst, udekkede seksuelle behov, påstand om frivillighet, eller initiativ og aktivitet fra fornærmedes side. Gjennomgående preges erkjennelsen av en systematisk bagatellisering av overgrepet. Alt kan brukes for å bortforklare seksuelt misbruk. Fellesnevneren er ofte selvpoptatthet kombinert med manglende vilje og/eller evne til å ta ansvar for eget liv og egne handlinger.

En overgriperens bagatellisering av et overgrep og skadene som er forvoldt gjennom det seksuelle misbruk, forteller at muligheten for gjentagelse av overgrepet er klart tilstede. Den som har bagatellisert en eller to

ganger, vil meget lett gjøre det samme flere ganger. Noen synes å ha utviklet en spaltet personlighet og kan fremtre som to personer. Spesielt synes det å gjelde overgripere som selv har opplevet overgrep i egen oppvekst. Overgrep er derfor noen ganger en ond sirkel som forplanter seg fra generasjon til generasjon. Desto viktigere er det å bryte den onde sirkelen.

Lederskapets ansvar når overgrep har funnet sted

Når en kirkelig medarbeider, ansatt eller frivillig, får betroelse om en overgrepssak der en kirkelig ansatt er innblandet, må den utsatte først bli tatt på alvor. Det er viktig at fornærmede fra første kontakt opplever å bli trodd. I denne fasen er det viktigst at man lytter. Kirken eller menigheten bør i en slik situasjon ha en ressursperson tilgjengelig for faglig hjelp og støtte. Spørsmålet om kirkelige ressurspersoner og videre omsorg for den utsatte blir behandlet senere i innstillingen. Videre må det spørres hva man gjør med historien som er fortalt. Herunder må spørsmålet om taushet avklares. Når fornærmede har gitt sin tillatelse, må den som først får betroelsen bringe den videre til den aktuelle kirkelige tilsynsmann. Hvem som er den aktuelle kirkelige tilsynsmann behandles i neste avsnitt.

For det tredje må alle fakta på bordet, så langt det lar seg gjøre. Den kirkelige tilsynsmann har ansvaret for den videre saksangang. Hva slags overgrep/grenseoverskridende seksuell adferd dreier det seg om? Hva slags alder har den utsatte? Hva slags frekvens og over hvilket tidsrom har misbruket funnet sted? Er det mistanke om at flere er fornærmet av overgriper? Behovet for oversikt over den faktiske situasjon må likevel ikke føre til at saksbehandler starter etterforskning på egen hånd. Er det behov for etterforskning, så skal det overlates til politiet.

Utvalget vil imidlertid peke på at det også finnes eksempler på sykelige og falske påstander om overgrep. Slike unntak er meget sjeldne, men viktige å være oppmerksom på. Men unntakene må under ingen omstendighet føre til at fornærmede som forteller sin historie ikke blir tatt på alvor.

Utvalget mener også at tilsynsmann eller den kirkelige arbeidsgiver må være seg bevisst det ansvar man har for anklagede. Vanlige rettsikkerhetsgarantier for arbeidstaker skal ivaretas i henhold til norsk lovgivning. Anklagede bør anbefales å søke juridisk bistand. Det omtalte ansvar skal ikke utøves slik at omgivelsene opplever at anklagede beskyttes av sin arbeidsgiver eller sin tilsynsmann. I saker som medfører alvorlig tvil om riktigheten av de fremsatte anklager, er det viktig at det er rettsvesenet, og ikke kirken, som feller dommen. Det videre omsorgsansvar for overgriper og hans/hennes nærmeste omtales senere.

Hvem er den aktuelle kirkelige tilsynsmann?

I Dnk er ansvarsstrukturen klar. Der er det biskopen som er tilsynsmann for alle som er vigslet til kirkelig tjeneste. Bispedømmerrådet eller departementet er arbeidsgiver for vigslede personer. Også de fleste andre trossamfunn har en tilsynsordning for alle som er vigslet til en kirkelig tjeneste, men navn og betegnelser varierer. Selv om ansvars plasseringen er forskjellig fra trossamfunn til trossamfunn og fra menighet til menighet, er det viktig at alle menigheter, trossamfunn og deres medarbeidere er seg bevisst hvordan deres egen tilsynsordning er bygget opp. Dersom det ikke finnes en formell tilsynsfunksjon, vil likevel alle ansatte ha en arbeidsgiver. I disse tilfelle vil det være det ansettende styre ved sin leder som formelt sett er "den aktuelle kirkelige tilsynsmann".

Et spesielt problem knytter seg til evangelister, forkynnere og andre kirkelige medarbeidere som er sin egen arbeidsgiver. Det samme gjelder den type menigheter hvor pastoren er øverste leder og ikke har noe styre eller menighetsmøte over seg. Problematisk kan det også være i noen tilfeller hvor pastoren har et styre eller utvalg over seg, men hvor vedkommende pastor likevel direkte eller indirekte utpeker de medarbeidere som skal være hans "overordnede". Det må være et generelt krav om en "profesjonell avstand" mellom ansatt og "den kirkelige tilsynsmann". Vennskap eller for stor nærhet vil tilsløre ansvarsforholdet og kan vanskeliggjøre nødvendig opprydding i tilfeller der tilliten misbrukes. Den samme "profesjonelle avstand" må også kreves i

forholdet mellom en "ordnet tilsynsmann" og vedkommendes medarbeidere. Nærhet og tillit er positivt, men kameraderi og klikkopptreden er uønsket i kirkelig arbeid. Av samme grunn ser de fleste positivt på at kirkelig lederskap har en naturlig utskifting fra år til annet.

Enhver kirkelig medarbeider trenger en ordning der man til enhver tid vet hvem som er den kirkelige tilsynsmann. Det er et spørsmål om tjenerens integritet og dypest sett om troverdighet både i forhold til den lokale menighet, den nasjonale kirke og hele stor-samfunnet. De kirkelige medarbeidere som ikke har noen formell tilsynsmann og som heller ikke står ansvarlig ovenfor et selvstendig styre, kan man ikke gjøre noe med, ut over det å rette en kraftig henstilling til dem om frivillig å gi seg inn under et kirkelig tilsyn. Det er viktig for deres egen troverdighets skyld.

FORSLAG

Utvalget ber NKR's medlemsamfunn, spesielt trossamfunn som har en kongregasjonal menighetsordning, om å sørge for at rollen som arbeidsgiver klart skilles fra rollen som sjelesørger når seksuelle overgrep eller grenseoverskridende atferd forekommer blant kirkelig ansatte.

Dessuten vil utvalget utfordre menigheter og predikanter som understreker sin uavhengighet, til å sørge for at alle kirkelige medarbeidere har en person eller et organ som de står til ansvar for. For å ivareta egen troverdighet, mener utvalget at den enkelte Herrens tjener må sørge for stå under en annens tilsyn. Det er viktig at tilsynspersonen er uavhengig og ikke er oppnevnt av eller står i et nært vennskaps- eller familieforhold til den aktuelle forkynner.

Spørsmålet om overgang fra et trossamfunn til et annet

Utvalget vil også henlede oppmerksomheten på de problemer som knyttes til kirkelige medarbeideres flytting fra en menighet til en annen og ved overgang fra et trossamfunn til et annet.

I USA blir overgrep anmerket på "det geistelige rullebladet" som følger den enkelte som gjør kirkelig tjeneste. Noen slik ordning har vi ikke i Norge. Utvalget ønsket seg her i utgangspunktet muligheten for å gi "den aktuelle kirkelige tilsynsmann" ansvaret for å informere videre neste arbeids- eller tjenestested. Det viste seg at en slik ordning ville være i strid med Arbeidsmiljøloven. Ut fra dette må derfor ansettende myndighet være særlig omhyggelig i intervjuprosessen både av søker og de referanser som oppgis. Det advares mot å ansette personer bare ut fra søknad. Det viser seg ofte også å være et faresignal om søkeren nekter de som ansetter å kontakte nåværende arbeidsgiver.

8. OMSORGSANSVARET

Omsorgsansvaret for fornærmede/den utsatte og vedkommendes nærmeste

Vi har tidligere understreket viktigheten av at fornærmede opplever å bli tatt på alvor når vedkommende kommer med sin historie om overgrep i kirkelig sammenheng. Enhver menighet og ethvert trossamfunn plikter å ta slike anklager på alvor.

Den norske kirke har som en følge av RPSS og bispemøtets behandling av samme sak oppnevnt kompetente kontaktpersoner i alle bispedømmer. Disse er fagfolk og skal være støttespillere for fornærmede og følge vedkommende i den videre prosessen. Se RPSS s. 30. Kostnadene ved denne støtteordningen bæres av kirken. Det er obligatorisk for Dnk å gi et slikt tilbud i alle bispedømmer.

Utvalget ser behovet for en lignende ordning med kontaktperson for fornærmede også når medarbeidere i andre menigheter og trossamfunn har forbrutt seg. Ordningen innebærer at det aktuelle trossamfunn tar økonomisk ansvar for å gi nødvendig faglig støtte og veiledning til den utsatte. For et mindre trossamfunn vil det være vanskelig å kunne tilby slike støttespillere i alle fylker eller distrikter. Heller ikke selvstendige menigheter har anledning til å oppnevne egne fagfolk som kan ta ansvar for en slik beredskap. Utvalget mener at et økumenisk samarbeid er nødvendig. Dels kan mindre trossamfunn samarbeide i et geografisk område og dels kan enkeltstående menigheter og mindre trossamfunn inngå avtaler med kontaktpersoner som allerede er oppnevnt av andre trossamfunn. Vi tenker på to muligheter. Dels vil noen av de større trossamfunnene utenfor Dnk kunne oppnevne egen kontaktpersoner, i alle fall i en del geografiske områder. Dels kan det søkes kontakt med sikte på å inngå avtaler med Dnks kontaktpersoner. Disse finnes i alle bispedømmer.

Bortsett fra de tilfelle der andre ordninger etablert, vil utvalget foreslå som en prøveordning at det utarbeides en avtale om samarbeid mellom bispedømmerådene i DNK og øvrige trossamfunn og menigheter innen bispedømmet om bruk av de samme kontaktpersoner, uansett hvilket trossamfunn som må ta ansvaret for overgrepet eller den grenseoverskridende atferd som skyldes en kirkelig ansatt. Utvalget har forespurt Agder Bispedømme ved biskop Halvor Bergan om muligheten for en prøveordning for et slikt samarbeid. Etter at forslaget er drøftet og klarert med det fag-etiske personalråd i Agder og de aktuelle kontaktpersoner, har biskop Bergan svart positivt i brev av 13 mars 1997. Forutsetningen for et slikt samarbeid er at det aktuelle trossamfunn eller den aktuelle menighet bærer det økonomiske ansvar som ordningen innebærer. Kostnadene baseres på timegodtgjøring til aktuelle kontaktpersoner.

FORSLAG

På vegne av sine medlemssamfunn inngår NKR en prøveavtale med Agder Bispedømme ved oppnevnte kontaktpersoner om felleskirkelig bruk av disse. Det enkelte kirkesamfunn kan også oppnevne egne kontaktpersoner, men Dnks kontaktpersoner i dette bispedømme står til disposisjon også for øvrige trossamfunn. Det enkelte medlemssamfunn må selv avgjøre om ansvaret ligger på det lokale, regionale eller nasjonale plan.

En kontaktperson tilbys den fornærmede/utsatte som faglig hjelp og støtte etter overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd fra kirkelig medarbeider. Det medlemssamfunn som står ansvarlig må gi sin tilslutning til avtalen, herunder påta seg de økonomiske forpliktelser som følger, før den er gyldig. Prøveavtalen inngås for en periode på tre år. Deretter foretas en evaluering. På sikt bør målet være økumeniske avtaler i de fleste /alle bispedømmer. I

Omsorgsansvaret for overgriperes nærmeste

Overgriperes identitet kommer ofte som en stor overraskelse for omgivelsene. Ved overgrep innen nærmeste

I Norges kristne råd har etter at komiteens innstilling forelå opprettet avtaler med alle bispedømmene i Den norske kirke unntatt Oslo om at Norges kristne råds medlemssamfunn kan benytte deres kontaktpersoner. For Oslo har NKR oppnevnt egne kontaktpersoner. Norges kristne råd formidler kontakt til disse.

familie vil det noen ganger foreligge mistanke, og noen ganger også kunnskap, om at noe er galt. Andre ganger er informasjonen og skuffelsen sjokkartet. Overgriperens nærmeste familie kan få sin tilværelse snudd opp ned. I tilfeller der omfanget av overgrepet er stort og/eller arten av overgrepet alvorlig, bør det overveies å legge omsorgsplaner også for eventuell ektefelle og barn av overgriper. Særlig gjelder dette hvis media slår saken stort opp. Men det er viktig at denne omsorg ikke får en slik karakter at fornærmede og hans eller hennes nærmeste kjenner seg mindre omsorgsfullt behandlet. Omsorgsvekten skal hele tiden ligge på den utsattes situasjon. Det er det krenkede menneske som har kirkens støtte.

Utvalget vil likevel peke på det ansvar som tilsynsmann eller arbeidsgiver også har for å ta vare på overgriper. Mange overgripere har selv vært utsatt for overgrep og bærer i seg, skjult, tildekket eller fortrengt, "et krenket menneske". Dette faktum kan imidlertid på ingen måte unnskyldes at andre blir krenket. Men også overgriper skal vises korrekt omsorg. (For utfyllende kommentar om overgriperens situasjon se avsnitt nr 11)

Ansvar for informasjon om seksuelle overgrep

Informasjon til media om saker som er under politietterforskning kan trygt overlates til politiets informasjonstjeneste. Informasjon til de som er involvert i saken skjer etter avtale med politiet. Kirkelig tilsynsmann og/eller arbeidsgiver har et ansvar for å holde både fornærmede og anklagede orientert om sakens utvikling. Se RPSS s. 36ff

Informasjon i saker som ennå ikke er meldt til politiet, eller som ikke vil bli anmeldt, søkes begrenset til de parter som har ansvar for en forsvarlig saksbehandling. Dersom det seksuelle overgrep blir offentlig kjent, bør det på forhånd være klargjort hvem som har ansvaret for å svare media. Sannsynligvis vil en pressemelding med sakssvarende opplysninger være den mest passende informasjonsform.

Ingen overgrepssaker skal ties i hjel. Men det finnes enkelte saker som ikke bør bli offentlig kjent. Det kan foreligge særlige behov for å skjerme identiteten hos den utsatte eller den utsattes familie. Disse sakene må likevel få en ansvarlig kirkelig håndtering. Det må ikke være tvil om alvoret i saken. Det betyr at aktuelle styrer og råd lokalt, regionalt eller sentralt, blir informert og at rette instans fatter vedtak som svarer til den standard som det aktuelle trossamfunn eller den aktuelle menighet har satt. Konklusjonen i den aktuelle saken må meldes til menighetsmøtet. Informasjonsmengden i et offentlig menighetsmøte må lederskapet vurdere fra sak til sak. Noen ganger vil bare vedtaket meldes. Andre ganger kan det være behov for en bredere informasjonsoppfølging.

I det som er sagt over ligger også at lederskapet/den kirkelige tilsynsmann har informasjonsplikt i forhold til eventuelle fremtidige kirkelige arbeidsgivere. Dette er særlig viktig dersom overgrepet ikke er blitt allment kjent. Forutsetningen er at overgriperen er meddelt en slik behandlingsmåte. Det er nemlig ikke så uvanlig at en overgriper søker seg tilbake til kirkelig tjeneste. Ofte vil det skje på et nytt sted.

Oppsigelse fra kirkelig tjeneste

I overgrepssaker vil overgriperen bli tatt ut av sin tjeneste med umiddelbar virkning. Ofte vil det skje som en sykemelding inntil de arbeidsrettslige forhold er avklart. I de fleste trossamfunn og menigheter vil vedkommende oftest ble anmodet om å si opp sin stilling og fratred ved første anledning. Årsaken til fratreden vil normalt bli gjort offentlig kjent i menighetsmøtet. I mindre alvorlige saker (se definisjoner s. 13 og 14) vil ofte en slik fratreden skje i stillhet. Utvalget vil også i disse saker frarå at den egentlige årsak skjules for offentligheten.

Minimumsforutsetningen for en slik fratreden i stillhet må være at vedkommende medarbeider viser tydelig erkjennelse, anger og ydmykhet, bl. a. ved å samarbeide med sin kirkelige tilsynsmann og lojalt følge de råd som gis. Men normalt bør offentligheten gjøres kjent med tillitsbruddet.

Utvalgets hovedsyn er imidlertid at en kirkelig medarbeider som har forbrutt seg ved å krenke et eller flere av

sine medmennesker, ikke lenger er skikket til å gjøre tjeneste som en hyrde eller leder i Guds rike. En rekke sentrale momenter tilsier en slik konklusjon. Utvalget henviser bl.a. til respekten for tjenestens hellighet, kravet til etisk integritet hos en tjener i Guds kirke, Bibelens tale om å være et forbilde for Guds folk, behovet for troverdighet og tillit hos omgivelsene og ikke minst respekten for det enkelte menneske som en Herrens tjener er satt til å være hyrde for. Hovedregelen må derfor være at en overgriper ikke får fornyet tillit som en Herrens tjener ved en kirkelig ansettelse.

Muligheten for gjeninntreden i kirkelig tjeneste

Utvalget mener at medarbeidere som forsøker å presse seg til ny tjeneste må stoppes. Det samme gjelder personer som forsøker å manipulere seg til fortsatt tjeneste ved flytting eller ved overgang til ny organisasjon eller nytt trossamfunn.

Det hender at lokale ledere og deler av den kirkelige opinion etter noen år mener at tidligere kirkelige ansatte som har vist grenseoverskridende seksuell atferd, på nytt kan ta del i kirkelige oppgaver. Argumentene er gjerne at etter nøye og langvarig prøving kan vedkommende gis ny tillit. Særlig hvis vedkommende person har gjennomgått faglig testing og terapi. Disse argumentene kan få bred tilslutning hvis folk oppfatter at tillitsbruddet i sin tid var å forstå som et mildt overgrep, at vedkommende har vist vilje til oppgjør og at det er lenge siden overgrepet fant sted. Da hender det at ny tillit bygges også i det miljø og på det sted der overgrepet fant sted.

Utvalget finner det likevel vanskelig å tenke seg en gjeninntreden i noen form for kirkelig tjeneste for en som tidligere har misbrukt sin posisjon til å foreta seksuelle overgrep. Misbruk av makt som fører til krenking av barn eller andre som står i et avhengighetsforhold til en kirkelig ansatt, representerer en alvorlig brist på etisk integritet hos overgriperen. Trossamfunn eller menigheter må sørge for at deres medlemmer og menighetstilhørige ikke engang utsettes for muligheten av nye overgrep. Utvalget mener det er de kirkelige arbeidsgivere som på denne måten må ta ansvar for at nye overgrep ikke kan skje i regi av kirkelige medarbeidere.

I USA har det i lengre tid vært arbeidet med terapi og rehabilitering av overgripere. Dr. Gary R. Schoener understreker imidlertid at også i de tilfelle hvor behandlingen synes å ha lyktes, vil en eventuell ny tjeneste forutsette en tett oppfølging og supervisjon. For kirkelig ansatte mener han en tilstrekkelig tett oppfølging er vanskelig.

I USA er lovverket i de fleste stater endret slik at den kirkelige arbeidsgiver holdes ansvarlig for overgrep som kirkelig ansatte gjør seg skyldig i. Dette har ført til at det knapt er noen kirkelig arbeidsgiver som tør ansette en medarbeider som tidligere har gjort seg skyldig i seksuelle overgrep. Dersom en kirkelig ansatt gjør seg skyldig i overgrep, har vedkommende på forhånd skrevet under på at arbeidsgiver er fri til å gjøre tillitsbruddet kjent. En arbeidsgiver som skjuler et slikt tillitsbrudd vil bli juridisk ansvarlig for fremtidige overgrep. Kirkelige medarbeidere må bl.a. av denne grunn sørge for at deres attester er uten anmerkninger av dette slag. ²

Fag-etiske personalråd

Dnk har opprettet fag-etiske personalråd på bispedømmeplan og et fag-etisk personalråd på landsplan. Også DELF har vedtatt å opprette et fag-etisk personalråd for sitt kirkesamfunn. Utvalget mener et økumenisk samarbeid om fag-etiske personalråd muligens vil innebære flere problemer enn den foreslåtte ordning med økumenisk samarbeid om kontaktperson. Det skyldes først og fremst at fagrådet i tilfelle skal gi råd og støtte i konkrete situasjoner for forskjellige kirkelige arbeidsgivere.

² Norges kristne råd sendte i 1999 et brev til landets kirkesamfunn og kristne organisasjoner med følgende anbefaling: Ved utstedelse av attester blir det bekreftet at den som slutter har stått i et ordnet forhold i arbeidssituasjonen, og at det er intet i hans eller hennes arbeidsforhold som hindret fortsatt ansettelse. Det ble videre oppfordret til at når en slik bekreftelse mangler at man rutinemessig ber om en slik fra den tidligere arbeidsgiveren.

Derfor vil utvalget primært foreslå at hvert enkelt trossamfunn oppnevner sitt eget fag-etiske personalråd for behandling av saker av denne karakter. For landsomfattende trossamfunn i mellomstørrelsen skulle ett fagråd være tilstrekkelig. Sekundært er utvalget også åpen for at flere landsdekkende trossamfunn samarbeider om et slikt råd. Det kan skje både på nasjonal og/eller regional basis. Enkeltstående menigheter kan inngå et samarbeid seg i mellom, eller inngå avtaler med landsdekkende trossamfunn. Det er viktig at rådet er sammensatt av personer med faglig innsikt. Begge kjønn må være representert. For mindre trossamfunn vil et slikt utvalgsarbeid kunne kombineres med andre tilsvarende oppgaver, forutsatt at det tas tilstrekkelig hensyn til faglighet.

FORSLAG

Utvalget foreslår at landsomfattende trossamfunn oppretter et eller flere fag-etiske personalråd på nasjonal eller regional basis, alene eller i fellesskap med andre trossamfunn. Mindre trossamfunn og selvstendige menigheter anbefales å knytte seg til eksisterende fag-etiske personalråd. De fag-etiske personalråd forutsettes sammensatt slik at det besitter den nødvendige faglige kompetanse i overgrepssaker, inklusiv de juridiske, helsefaglige og sjelesørgiske sidene. Begge kjønn skal være representert.

Forebyggende tiltak

I dagens situasjon foreligger det etter utvalgets mening et stort ansvar for kirker og trossamfunn til å gjøre det som er mulig for å forebygge seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd. Et spesielt ansvar ligger på de kirkelig ansatte. Utvalget mener at den offentlige oppmerksomhet som de siste år har vært rettet mot de mange overgrepssaker innen kirkelig sammenheng, i seg selv virker forebyggende. Det samme gjelder oppmerksomheten rundt offentliggjøringen av de retningslinjer som allerede er vedtatt. I økende grad har det tegnet seg et bilde av en kirke som ikke kan og ikke vil akseptere at dens medarbeidere krenker medmennesker. Kirkens selvkritikk og oppgjør med egen fortid kombinert med tydelig støtte til de fornærmede og de utsatte har bidratt til dette bildet. Overgripere skal ikke lenger kunne gjemme seg bort i noen kirkelig sammenheng. Vi håper også den foreliggende innstilling bidrar til å bekrefte dette intrykket.

Like fullt mener utvalget at kirker og trossamfunn bør bidra med flere aktive tiltak for å forebygge seksuelle overgrep. En målrettet informasjon kan intensiveres. Opplæringstiltak bør kunne iverksettes. Bevissthetsnivået for mulige overgrep av denne art bør heves i sin alminnelighet og i særdeleshet bør ledere på alle plan i kirkelig arbeid være våkne for signaler om at noe ikke er som det skal være. Utvalget vil derfor foreslå at aktuelle trossamfunn, menigheter og organisasjoner nøye vurderer å gjennomføre flere konkrete tiltak. Vi tenker på kurs for forkynnere og andre kirkelig ansatte medarbeidere, temakvelder i menighetens regi og ikke minst på felleskirkelige kurs for alle prester og forkynnere innen et geografisk område i by eller bygd. Utvalget må slå fast at seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd synes å være et problem som møter oss i de forskjelligste kirkelige sammenhenger.

FORSLAG

Utvalget utfordrer NKRs medlemssamfunn, andre kirker, menigheter og organisasjoner, samt lokale, regionale eller nasjonale felleskirkelige samarbeidsfora, inklusiv Norges Frikirkeråd, til å sette i verk konkrete informasjons- eller opplæringstiltak som:

- *Benytte fagfolk til generell informasjon om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuelle atferd i offentlige møter i menigheter, foreninger, grupper og lag på lokalplanet.*
- *Benytte fagfolk til informasjon og undervisning for kirkelige ansatte, lokalt, regionalt eller på nasjonalt plan, for å forberede, bevisstgjøre og dyktiggjøre ansatte medarbeidere til å møte aktuelle og fremtidige overgrepssaker i deres arbeidssituasjon.*
- *Arrangere temadager i regi av predikantringer eller andre felleskirkelige samarbeidsfora for å møte problemet på bred økumenisk basis*
- *Legge inn tilstrekkelig og relevant undervisning om dette tema i utdanningen av prester, pastorer og andre*

kirkelige medarbeidere i teologiske seminarer, høyskoler, fakulteter og andre utdanningsinstitusjoner.

9. KORTFATTET SAMMENDRAG AV RETNINGSLINJER

Behovet for retningslinjer

Utvalget vurderer den kirkelige situasjonen i Norge slik at det er behov for retningslinjer på flere plan. Dels er det behov for retningslinjer for nasjonale kirkesamfunn med en klar nasjonal styringsstruktur, dels er det behov for retningslinjer for selvstendige menigheter som har en kongregasjonal struktur. Dessuten finnes det en rekke mellomvarianter mellom disse to ytterpunktene. Dersom vi også trekker de mange misjonsorganisasjonene inn i perspektivet, blir landskapet ytterligere komplisert hva gjelder struktur og ansvarsforhold. Til sammen vil vi også finne varianter av regionale styringsmodeller kombinert med relativt stor frihet for den enkelte forsamling eller menighet.

Dette kompliserte kirkelandskap er bakgrunnen for at utvalget vil begrense seg til å konkludere med å gi et kortfattet sammendrag av de viktigste prinsipper eller punkter i det vi oppfatter som retningslinjer og prosedyre i forbindelse med anklage om seksuelle overgrep og/eller grenseoverskridende seksuelle handlinger rettet mot kirkelig ansatt medarbeider. Den konkrete utforming av disse retningslinjer må vi overlate til det enkelte medlemsamfunn, den enkelte lokale menighet eller kirkelige organisasjon å tilpasse sin struktur og aktuelle situasjon.³

Retningslinjer ved anklage om seksuelle overgrep mot kirkelig medarbeider:

1. Når det fremsettes anklage mot kirkelig ansatt medarbeider om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell adferd, skal ansvarlig tilsynsmann eller arbeidsgiver varsles umiddelbart, hva enten rette vedkommende finnes på det lokale, regionale eller nasjonale plan. Den fremsatte klage må utformes skriftlig.
2. Vedkommende instans sørger for at den utsatte får tilbud om støtte og hjelp av oppnevnt kontaktperson. Tilbudet om støtte og hjelp har første prioritet. Formidlingen av tilbudet må skje med varsomhet og må gi tydelig signal om støtte til den utsatte. Alle utgifter som løper i forbindelse med bruk av kontaktperson bæres av den aktuelle menighet/kirkesamfunn. Kontaktpersonen vil ivareta kontakten med tilsynsmannen og fortløpende formidle informasjon fra tilsynsmann til den utsatte om utviklingen av saken i den aktuelle menighet eller trossamfunn. Kontaktpersonen vil bistå den utsatte så lenge det anses nødvendig. Normalt vil dette minst gjelde inntil overgriperens status er avklart. Ved behov for langvarig behandling er det naturlig at kontaktpersonen hjelper den utsatte til å få nødvendig hjelp gjennom det offentlige støtteapparatet.
3. Ansvarlig tilsynsmann sørger for at anklagede midlertidig, men umiddelbart, tas ut av tjeneste. Den anklagede oppfordres til å svare skriftlig på den fremsatte klage. Det aktuelle fag-etiske personalråd involveres i den videre saksbehandling. Etter en gjennomgang av saken vil dette råd anbefale hvilke konklusjoner som bør trekkes, normalt at anklagede offisielt og endelig fratrer sin stilling.
4. Er anklagen av en slik karakter at den rammes av norsk lov, bør tilsynsmann/arbeidsgiver bistå fornærmede med å anmelde vedkommende til politiet. I så fall overtar politiet saken. De endelige konklusjoner når det gjelder arbeidsforholdet trekkes først etter at dom har falt. En eventuell henleggelse av saken fra politiets side, ofte begrunnet i at saken er foreldet, betyr at kirken ved tilsynsmann/arbeidsgiver selv må trekke de nødvendige konklusjoner.
5. Dersom det er mistanke om incest eller overgrep mot barn, varsles den kommunale barneverntjenesten umiddelbart. Videre forføyninger skjer fra barnevernet eller politiet. Menighetens fremste oppgave i slike tilfeller er å være en støtte for barnet og eventuelle andre som trenger spesiell omsorg og oppfølging.

³ Disse punktene er utvidet i 2. utgave etter forslag fra Bjørn Øyvind Fjeld

6. Offentligheten, anklagedes kollegaer og den aktuelle menighet informeres så raskt og så godt som det lar seg gjøre, under forutsetning av at hensynet til den utsatte, den utsattes familie eller andre taushetsbelagte saker ikke tilsier noe annet. Det er viktig at den informasjon som gis er korrekt og ikke på noe tidspunkt innebærer en forhåndsdom av anklagede.
7. Den anklagedes rettigheter skal gjennom hele saksbehandlingen ivaretas på en korrekt måte. Det betyr kontakt med sin "fagforening", dersom en slik støtte er aktuell. Under saksbehandlingen bør anklagede ha anledning til å møte med en bisitter. Anklagede bør også anbefales å søke juridisk bistand.
8. I de tilfeller hvor anklagen ikke fører til politianmeldelse, må saken føres frem til en endelig avgjørelse av de rette kirkelige organer. Det fag-etiske personalråd er rådgiver for saksbehandler. Saksbehandlers oppgave er å fremskaffe fakta så langt dette lar seg gjøre ut fra samtaler med den utsatte, anklagede og eventuelle vitner. Disse fakta har til hensikt å klargjøre sannhetsgehalten i anklagene. Saksbehandlers oppsummering skal ikke felle noen dom, men legge solide premisser for beslutningstakerne.
9. Dersom det dreier seg om et ansettelsesforhold, er det ansettende myndighet som fatter den endelige beslutning. For anklage mot valgte/oppnevnte tillitspersoner, vil det i de tilfeller der ikke annet råd er oppnevnt, være fag-etisk personalråd som fatter den endelige beslutning. Sivilrettens krav "overveiende sannsynlig" vil måtte legges til grunn for skyldig eller ikke-skyldig. I første tilfelle må rådet og/eller arbeidsgiver sørge for full offentlig oppreisning. I det andre tilfellet må besluttende organ fatte klare vedtak om begrensninger i vedkommendes tjeneste eller ved helt å fritta vedkommende for fremtidig tjeneste i den aktuelle kirkesammenheng. Overgriperes evne til å forstå den skade som er forvoldt, vedkommendes anger, den utviste medfølelse og vedkommendes vilje til å samarbeide med og rette seg etter de råd som gis av beslutningstakerne har betydning for den endelige konklusjon i saken. Men overgrepssaker skal aldri løses i minnelighet eller i stillhet.
10. Også anklagedes familie må oppleve støtte og hjelp fra menighet og/eller kirkesamfunn.
11. Arbeidsmiljøloven tillater ikke at denne type ubehagelig, men viktig informasjon oversendes en fremtidig arbeidsgiver. Men det er viktig å forhindre at en overgriper etter noen år kan fortsette i en tilsvarende tjeneste i en annen menighet, kirke eller organisasjon, uten at nye tilsynsmenn eller arbeidsgivere er informert. Ved attestutskrivning hvor det ikke er noe å bemerke kan det derfor føyes inn en bekreftelse på at den som slutter sto i et ordnet forhold til sitt trossamfunn/arbeidsgiver og at det ikke er noe i hans/hennes arbeidsforhold som er til hinder for fortsatt tjeneste. Ved ansettelse i et nytt arbeidsforhold bør den nye arbeidsgiveren rutinemessig be om attest fra tidligere arbeidsgiver. Også i mindre saker av grenseoverskridende seksuell karakter, og som ikke blir offentlig kjent ut over menighetens grenser, har den aktuelle tilsynsmann, sammen med det øvrige lederskap i trossamfunn eller lokalmenighet, ansvaret for at kunnskap om overgrepet ikke går tapt.
12. Etter at en sak er endelig avsluttet, må den aktuelle tilsynsmann eller det lokale lederskap legge en plan for oppfølging i den eller de berørte menigheter. Menighetsmøtet må få full informasjon om overgrepet, undersøkelsene og de vedtak som er fattet. Dersom de utsatte eller deres familier ber om anonymitet, skal hensynet til disse også i denne fasen begrense informasjonsplikten. Tilsynsmannen eller en i hans/hennes sted bør være til stede for informasjon og undervisning. Oppfølgingsplanen bør også forklare den teologiske kontekst til det som skjer ved overgrep.
13. Det er ansettende myndigheters ansvar å gjøre sitt ytterste for å "sile ut" mulige overgripere. Vi anbefaler derfor sterkt at man er omhyggelig i intervjuprosessen både av søker og av referanser. Videre bør en be om søkers tillatelse til å kontakte nåværende arbeidsgiver.

10. FORHOLDET MELLOM YRKESETISKE RETNINGSLINJER OG RETNINGSLINJER FOR KIRKELIG PROSEDYRE VED SEKSUELLE OVERGREP

(dette avsnittet er skrevet av Bjørn Øyvind Fjeld for 2. utgave)

Det er behov for to typer skriftlige retningslinjer:

1. Det første kalles *yrkesetiske retningslinjer*. Disse skal slå fast hva som er passende og hva som er upassende adferd hos en kirkelig medarbeider. *Yrkesetiske retningslinjer* må klargjøre når en atferd blir grenseoverskridende. De må dessuten slå fast hva som skjer når grensene overskrides og hvem som er pålagt å stille kirkelige medarbeidere til ansvar for sine handlinger.
2. Det andre kalles retningslinjer ved anklage om seksuelle overgrep mot kirkelig medarbeider. Disse svarer til punktene som er oppsummert under punkt 10

Det er få norske kirker, trossamfunn eller organisasjoner som foreløpig har utformet egne *yrkesetiske retningslinjer* for sine medarbeidere. Om slike finnes, er de neppe utformet med tanke på å møte problemene knyttet til seksuelle overgrep. Yrkesetiske retningslinjer må utformes i detalj av det enkelte kirkesamfunn eller den enkelte organisasjon. Det skyldes at begreper, titler og strukturer vil variere fra trossamfunn til trossamfunn eller organisasjon til organisasjon. I det følgende vil vi nevne noen momenter som må være med ved utformingen av yrkesetiske retningslinjer.

Momenter til yrkesetiske retningslinjer vedrørende seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd for pastorer og kirkelige medarbeidere

1. **Hvem som omfattes:** Retningslinjene må gjøres gjeldende for definerte grupper av ansatte og tillitsvalgte. Forslag: Ordinerte pastorer, godkjente forkynnere, medlemmer i årsmøtevalgte styrer på nasjonalt plan, distriktsstyrene og medlemmer av eldsteråd og menighetsstyrene i lokalmenighetene. Frivillige ledere og andre ansatte sentralt og lokalt enn de som her er nevnt bør forutsettes å følge de samme etiske retningslinjer. Men slike medarbeidere må ved brudd på forventet standard bli vurdert individuelt.
2. **Hva som omfattes:** Seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell atferd er definert på sidene 13 og 14. Samme sted gis også viktige definisjoner av sentrale begreper som benyttes for å forklare og beskrive ord og konkrete handlinger som overgrep alltid dreier seg om. Incest er et spesielt følsomt overgrep, som medfører en noe annen saksbehandling og en strengere reaksjon i forhold til offentlige myndigheter. Det vises til neste avsnitt. Seksuell kontakt mellom kirkelig medarbeider og menighetsmedlem, konfident eller annen ansatt som den kirkelige medarbeideren har et profesjonelt og/eller sjelesørgerisk forhold til, er umoralsk, uprofesjonelt og anses som utilbørlig atferd. Atferd der den kirkelige medarbeider utnytter et annet menneskes sårbarhet ved å forårsake eller tillate menighetsmedlemmet, konfidenten eller den ansatte å bli involvert i seksuell aktivitet med seg selv innenfor en sjelesorgrelasjon, er definert som seksuell kontakt. Misbruk av barn anses som særskilt alvorlig.
3. **Begrepet yrkesetiske retningslinjer.** Det bør understrekes at disse retningslinjer gjelder i yrkesetisk sammenheng. De gjelder i alle tilfeller hvor den kirkelig leder eller medarbeider i kraft av sin tjeneste overskrider denne grense. Da vil det alltid være den kirkelige autoritetspersonen som bærer det hele og fulle ansvar. Det er viktig å understreke at begrepet *yrkesetisk* i denne sammenheng ikke er brukt begrensende om det å være i et lønnet ansettelsesforhold. Begrepet bør også omfatte andre tillitsvalgte ledere i kirkelig sammenheng. Poenget er at det er den kirkelige autoritetspersonen som har det fulle ansvar også i de tilfelle hvor den person som søker sjelesorg, undervisning eller samtale selv tar initiativet til å seksualisere forholdet. Det gjelder også når begge personer er voksne,

jevnaaldrende personer. Den kirkelige medarbeider er autoritetsperson i kraft av sin rolle. Vedkommende er ansvarlig og begår i tilfelle overgrep.

- 4. Overgrep og utroskap.** Det er forskjell på overgrep og utroskap. Utroskap innebærer et likeverdig forhold mellom to selvstendige mennesker. Utroskap skjer utenfor tjenesteforhold og med mennesker som til daglig ikke er klienter, medarbeidere eller medlemmer i vedkommende kirkelig medarbeiders menighet eller arbeidsfellesskap. Også utroskap er alvorlig for en kirkelig medarbeider, det er å krenke eget og den andres ekteskap, men utroskap kan ikke sidestilles med overgrep. Det er viktig at grenseoppgangen mellom disse forhold er tydelig.
- 5. Når anklage fremsettes.** Dersom det fremsettes anklage mot en av de kirkelige medarbeiderne som er nevnt under pkt. 1, vil ansvarlig tilsynsmann lokalt, regionalt eller nasjonalt, eller det lokale menighetsstyret ved dets leder, umiddelbart iverksette den prosedyre som på forhånd er fastlagt i egne retningslinjer. Denne prosedyre vil måtte innebære at vedkommende umiddelbart blir tatt ut av tjeneste enten ved suspensjon, sykemelding eller tjenestepause. En slik pause i tjenesten er midlertidig og vil i seg selv ikke innebære noen forhåndsdom.
- 6. Når prosedyre iverksettes.** Målet med å iverksette den vedtatte prosedyre er enten å revaske den anklagede for urettmessige anklager eller å fastslå hvordan de etiske retningslinjene er brutt og hva dette tillitsbruddet medfører for tjenesten og fremtiden.

11. HVA MED OVERGRIPER?

(dette avsnittet er skrevet av Bjørn Øyvind Fjeld for 2. utgave)

Arbeidet med seksuelle overgrep setter den utsatte i sentrum. Den utsatte må bli trodd, tatt på alvor, støttet og tilbudt faglig hjelp, eventuelt også erstatning for "tort og svie" og økonomisk støtte for påførte utgifter. Dette er slått fast som gjeldende retningslinjer for overgrepssaker i kirkelig sammenheng.

Den største utfordringen i overgrepssaker er hva vi gjør når anklagene stemmer, men overgriper nekter, bagatelliserer eller bare delvis erkjenner de faktiske forhold. Særlig vanskelig er det når voksne dekker egne behov ved å krenke barns grenser. Normalt kommer norsk lov til anvendelse og politiet må ta seg av slike saker. Dersom faktiske overgrep ikke rammes av norsk lov, vil yrkesetiske retningslinjer og kirkelige prosedyrer komme til anvendelse. Men overgriperens rolle i denne prosessen ligger utenfor vårt tema.

Men hva med overgriperen for øvrig? Hvordan skal rettssikkerheten ivaretas når klage fremsettes? Hvem gir hjelp til vedkommende og vedkommendes familie? Hvordan og på hvilken måte kan det gis hjelp til å komme videre med livet for en overgriper? Så langt er lite skrevet og gjort for overgriper. I denne sammenheng skal vi bare summarisk peke på noen utfordringer og viktige momenter.

Utfordringen i vårt spørsmål er todelt: Det første gjelder rettssikkerheten for overgriper og det å gi beskyttelse mot at kirkelige medarbeidere utsettes for tilfeldige og urettmessige anklager om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd. Det andre gjelder omsorg og hjelp til å komme videre med livet etter at overgrep er fastslått, erkjent og gjort opp.

Rettsikkerheten

Det er enhver kirkelig medarbeiders ansvar, så langt det er mulig, å utføre sin tjeneste i åpenhet og med så stort innsyn at risikoen for beskyldninger om misbruk av stilling er minimal. Ingen kan garanteres mot falske beskyldninger, men svært mye kan forebygges ved å sette riktige grenser for liv og tjeneste.

Vi vet at det kan forekomme falske anklager. Men vi vet også at det forekommer meget sjelden. Amerikanske fagfolk har anslått falske anklager i forhold til begrunnede anklager mot kirkelige medarbeidere til 1 av 1000 (Mary Fortune, mars 1999). De fleste omtalte falske anklager om seksuelle overgrep dreier seg om tolkning av usunne relasjoner, f. eks. om det var en frivillig og likeverdig seksuell relasjon eller ikke og om det var gjort bruk av posisjon og skjult press eller tvang. Enhver usunn relasjon gir grobunn for misforståelser og anklager. Anklagene kan være delvis sanne, men anklagede kan lett påstå at de er falske. En medarbeider som skjerner seg mot usunne grensesituasjoner vil gi seg selv den beste beskyttelse mot at det kan fremsettes falske anklager.

Rettsikkerheten for anklagede skal ha stor vekt når det fremsettes anklage om overgrep mot en kirkelig medarbeider. Derfor må det settes nøye krav til presisjon for de yrkesetiske retningslinjer og prosedyrer for behandling av anklagesaker. Det er viktig at retningslinjer og prosedyrer er offentlig kjent.

I alle saker som anmeldes og følges opp av politiet er det politiets ansvar at rettssikkerheten blir ivaretatt. De vanskeligste sakene er de situasjoner som ikke rammes av straffeloven. De vil enten ikke bli anmeldt eller bli henlagt av politiet. Men også i disse tilfelle er det viktig at kirkens egen etiske etterforskning fortsetter og at egne disiplinertiltak ikke stoppes. Kravene til etisk integritet for det kirkelig ansatte må være høyere enn at man ikke straffefølges av offentlige påtalemyndighetene. Men kravene til rettssikkerhet for anklagede skal like fullt ivaretas.

Det viktigste spørsmål fra en kirkelig arbeidsgivers side er følgende: Kan det fastslås at det foreligger en atferd som bryter med vedtatte yrkesetiske retningslinjer? Alle ekstra forklaringer og kommentarer som hvorfor, hvordan, eventuelt samtykke etc., er saken ivedkommende. Spørsmålet er: Har det skjedd et brudd med

vedtatte normer, eller har det ikke skjedd? Det er enighet om at sivilrettens krav til "overveiende sannsynlig" må legges til grunn for en avgjørelse i dette spørsmål. Strafferettens krav til "utover enhver rimelig tvil" kan ikke legges til grunn for en kirkelig vurdering om sjelesorgens grenser er brutt. Det er viktig at alle parter er kjent med dette prinsipp som del av den vedtatte prosedyre.

Dersom det kan fastslås at det er fremsatt falsk anklage mot en kirkelig medarbeider, skal denne få full oppreisning. Den anklagede medarbeiders troverdighet må gjenopprettes. Det skjer ved at stillingen gis tilbake umiddelbart, at det vurderes å gi en økonomisk kompensasjon og - etter avtale med den anklagede sjelesørger selv - at vurderingen av saken offentliggjøres i passende trykksaker og/eller aktuelle blader på stedet eller innen kirkesamfunnet. Det anbefales juridisk hjelp til å utforme detaljene ved en slik oppreisning.

Omsorg for overgriper og dennes familie og hjelp til å komme videre

Det er viktig at også en skyldig person får en korrekt behandling og møtes med respekt for den person man er. Det gjelder så vel fra venners side som fra kirkelige myndigheters side. Av spesiell betydning er det at overgriperns nærmeste familie får oppfølging og omsorg fra både venner og menighet mens saken pågår og i tiden etter.

Vårt utgangspunkt er at overgrepet er erkjent og gjort opp, så langt det lar seg gjøre, og at eventuell dom er sonet. Det innebærer at vedkommende har tatt ansvar for sine handlinger, angrer av hjertet, har ytt rettferdighet mot den utsatte ved minimum å ha sendt en uforbeholden skriftlig bønn beklagelse og gitt tilbud om oppreisning til den eller de utsatte. Det siste kan også være lagt inn som del av en eventuell dom. Når overgriper har gjort opp for seg, må vedkommende i åpenhet vedkjenne seg de faktiske forhold både overfor familie, venner og menighet og det må søkes faglig hjelp for å unngå at overgrep skjer igjen. Åpenhet betyr å være ærlig og ekte, dvs. at sannhet og kjærlighet ikke spilles ut mot hverandre. I virkelighetens verden er det sjelden overgriper oppfyller alle disse forutsetninger.

Men forutsatt at så skjer, hvordan kan en overgriper begynne et nytt liv? Er det mulig å bygge opp ny tillit på samme sted, eventuelt i samme menighet? Kan overgriper etter en tid gå inn i sin tidligere tjeneste som kirkelig medarbeider? Eller må en overgriper flytte til et annet sted og bygge opp en ny identitet, alene eller sammen med sin nærmeste familie? Hvordan skal den eller de utsatte og deres familier forholde seg til overgriper etter at en sak er gjort opp? Betyr oppgjør og eventuelt soning at alt skal være som før, eller kan en med rette be om forståelse for at en fortsatt ønsker avstand til ens egen overgriper? Hva med tilgivelse og forsoning i det kristne fellesskap der overgrepet fant sted? Dette er spørsmål som familier, lokalmiljø, menigheter og kirkeledere kan slite med i lang tid etter at overgrepet er ferdigbehandlet som sak.

Vi vil peke på noen enkle momenter:

1. Det er viktig å fastholde saksforholdet og være tydelig med hvor ansvaret hele tiden har ligget og fortsatt ligger.
2. Den utsattes sår og smerter kan være så omfattende og langvarige at ingen kan kreve at tilgivelse skal gis. Aller minst har overgriper noe krav på tilgivelse. Overgriperns ansvar er å gjøre opp og yte rettferdighet så langt det er mulig.
3. Overgriper må forholde seg til det faktum at ny tillit må bygges. Forventning om at alt snart skal være som før, røper en umoden holdning til virkningene av et overgrep. En krenkelse av at annet menneske innebærer alltid tap av tillit og respekt. En leders tillitskonto er normalt stor. Desto større blir tapet når en leder misbruker tillit. Og desto lengre tid tar det å bygge opp ny respekt og tillit. Det er overgriperns ansvar ikke å trenge seg på sine medmennesker eller stille krav om aksept i sitt tidligere miljø.

4. Menigheten og det kristne fellesskapet må forholde seg til begge sider samtidig. Samtidig som den utsatte opplever støtte fra menigheten, må også den overgriper som har gjort opp for seg, sml. ovenstående, oppleve en ikke-avvisende holdning, dvs. en holdning som gir muligheter for en positiv utvikling. Dette setter store krav til kristne dyder som overbærenhet, sannhet, tålmodighet, ærlighet, tilgivelse og kjærlighet. Ingen har anledning til å anklage den eller de utsatte for ikke å følge Bibelens ord om tilgivelse. Ingen kan heller fremsette krav til overgriper om ytterligere dom eller soning etter en oppgjort sak. Menighetens ansvar er å peke på at dommen hører Herren til. I dette ligger også at Herren er den eneste som kan avgjøre hvor det ubotferdige hjerte måtte befinne seg.
5. I den første tiden bør det tilstrebes fleksible kjøreregler for å unngå vanskelige situasjoner. Dersom ny respekt og tillit ikke er bygget opp innen rimelig tid, enten det skyldes at overgriper ikke har ydmykhet og utholdenhet nok, eller det skyldes manglende vilje til å gi en angrende synder en ny mulighet, bør vedkommende vurdere å flytte til et annet miljø. Hva som er innen rimelig tid må avgjøres i den enkelte sak. Forholdene vil variere avhengig av om det er et lite eller et stort miljø. Men tidsperspektivet kan være svært langt.
6. Overgriper må akseptere at ny kirkelig tjeneste ikke er sannsynlig. Det betyr at vedkommende må innordne seg under den vurdering som det kirkelige tilsyn gjør. Kirkelig lederskap og tjeneste er ikke en menneskerett. De største problemer er knyttet til selvstendige ledere som ikke underlegger seg noen tilsynsmyndighet. En overgriper som stiller krav om gjenopptakelse av sin tidligere tjeneste, har oftest diskvalifisert seg selv. Den derimot, som overlater den vanskelige vurderingen til sitt kirkelige tilsyn, må kunne forvente en videre dialog med tilsynet om dette.

12. SEKSUELLE OVERGREP MOT BARN

(dette avsnittet er skrevet av Siri Søftestad for 2. utgave)

Innledning

For å takle mistanker og opplysninger om seksuelle overgrep mot barn kreves det en forståelse av denne problematikken som på enkelte områder skiller seg fra overgrep mot voksne. Ett eksempel er at det kreves kunnskap om at enkelte voksne har behov for seksuell kontakt med barn. Det kreves i tillegg innsikt i annen lovgivning og andre vurderinger og rutiner for framgangsmåter ved avdekking enn når den utsatte er myndig.

Begrepet “barn”

I følge lovgivning er man barn inntil man er fylt 18 år (myndighetsalder). Med “barn” i strafferettslig sammenheng menes personer under 16 år (den seksuelle lavalder).

I denne sammenheng defineres “barn” som personer under 18 år. Dette fordi det er sentralt i spørsmålet om foreldrenes myndighet og ansvar ved avdekking og oppfølging når overgrep er begått mot deres barn - i motsetning til overgrep som skjer overfor voksne personer som selv skal ta avgjørelser i eget liv.

Barns rettigheter er nedfelt i flere lover. De mest aktuelle er ”Lov om barn og foreldre” og ”Lov om barneverntjenester”.

Forståelse

Følgende definisjon er ofte brukt fordi den beskriver maktforholdet mellom overgriper og det utsatte barn :

“Med seksuelle overgrep / utnytting mener vi at avhengige og utviklingsmessig umodne barn og ungdommer trekkes inn i seksuelle handlinger som de ikke helt forstår, som de ikke har tilstrekkelig kunnskap eller erfaring til å gi sitt begrunnede samtykke til, eller som krenker familierollens sosiale tabuer.” (Kempe 1980)

På denne måten pålegges den voksne det totale ansvaret for handlingene - uavhengig av barnets oppførsel, handlinger eller reaksjoner.

Seksuelle overgrep beskrives ofte som et hemmelighetssyndrom. De fleste barn og unge vet at de ikke må fortelle noen om hva de utsettes for. Det er ulike faktorer og forhold som gjør at overgrepsrelasjonen kan bli hemmeligholdt i lang tid . Noen av dem er:

- overgrepene er én av flere faktorer i et tillitsforhold mellom en voksen og et barn /ungdom
- tilnærmingen til de seksuelle handlingene har skjedd gradvis og over tid
- overgriper definerer handlingene som annet enn overgrep (lek, kjæresteforhold, trøst og hjelp i en vanskelig tid o.l.)
- barnet føler det er utvalgt og begunstiget
- trusler (om å avsløre barnets delaktighet, om selvmord / nervesammenbrudd / familietragedier / oppsigelse av jobb osv.)
- barnet føler at det selv har skyld (egen tilfredsstillelse, fører til andre goder, lojalitet osv.)
- det finnes ikke voksne i barnets nærhet som barnet har tillit til kan ta imot og takle en betroelse om seksuelle handlinger mellom voksne og barn

Hvem er barneovergriperen ?

De fleste undersøkelser viser at flesteparten av overgriperne er menn. I de siste årene er det imidlertid avdekket flere tilfeller av kvinnelige overgripere. Nyere forskning og erfaring viser at overgrepsatferden kan starte i svært ung alder - dvs. allerede før puberteten.

Overgriperne er ikke en homogen gruppe:

- de kommer fra alle lag av befolkningen
- det er ingen vesentlig forskjell mellom by og land
- en overgriper kan forgripe seg på enten jenter eller gutter eller barn av begge kjønn
- en overgriper kan forgripe seg på egne barn , barn utenfor familien eller begge deler
- en overgriper kan ha et voksent seksualliv (f.eks. være gift) og samtidig ønske å ha sex med barn
- flere av overgriperne har forgrepet seg gjentatte ganger mot samme barn
- flere av overgriperne har forgrepet seg på en stor antall barn
- noen overgripere er aggressive, kontrollerende og voldelige - andre er "kjærlighetssøkende", i behov av nærhet og trøst
- noen overgripere har en tendens til å seksualisere relasjonene til de fleste mennesker de har kontakt med

Erfaringen viser at enkelte overgripere gjenopptar sin overgriperatferd på tross av at et overgrepshforhold er blitt avdekket, at det er snakket om i familie / menighet /arbeidssted, at det er anmeldt til politiet og også i flere i tilfeller etter at overgriper har sonet en dom for overgrep mot barn.

Barn som misbrukes av familiemedlemmer

Mange menigheter har et omfattende barne- og ungdomsarbeid. Man kan ikke utelukke at det blant disse finnes barn som blir utsatt for overgrep i sin egen familie. Dersom mistanker eller opplysninger om dette skulle komme menighetsledere for øret, er det viktig at man handler etter retningslinjer som hjelper barnet på beste måte. Det viktigste er at mistanken /opplysningen tilfaller de offentlige myndigheter som har muligheter for å beskytte og hjelpe barn som utsettes for overgrep av familiemedlemmer. Menighetsledelsen må kontakte den kommunale barneverntjeneste og ikke diskutere en slik mistanke med de aktuelle foreldrene. Dersom man er i tvil om alvoret i mistanken /opplysningene kan man drøfte saken anonymt for deretter gi opplysninger om barnets navn der barnevernet mener det er nødvendig at de tar over håndteringen av saken. Det synes hensiktsmessig at menighetene underlegger seg den opplysningsplikt til barnevernet som alle andre offentlige virksomheter er pålagt etter "Lov om barneverntjenester" § 6-4. (Her er det reist spørsmål om man kan velge dette selv, eller ikke)

Ved overgrep begått av familiemedlemmer vil barneverntjenesten ha hovedansvar for å vurdere politianmeldelse, beskyttelse og hjelp for barnet og videre oppfølging av familien. Menighetens viktigste funksjon i slike saker er å gi opplysninger til barneverntjenesten og å være en god plass for barnet å være evt. at voksne i menigheten kan være tillitspersoner for barnet i en vanskelig tid.

Barn som misbrukes av ansatte i menigheten eller av frivillige ledere

Ved mistanke eller opplysninger om seksuelle overgrep fra menighetsleder, må det umiddelbart drøftes på hvilket tidspunkt barnets foreldre skal involveres. Hovedreglen er at foreldre må informeres så snart som mulig. Man kan i noen tilfeller vurdere hvor mye tid man kan bruke på å motivere ungdommen til å samtykke i dette. Jo eldre barnet er, jo mer vekt må det legges på barnets egne vurderinger. I det øyeblikk overgrepshforholdet blir kjent av flere enn ungdommen og menighetens ledelse, må foreldrene involveres.

De skritt som tas etter dette, må gjøres i nært samarbeid med foreldrene og barnet (avhenger av alder). Framgangsmåten videre er i hovedtrekk lik den som er beskrevet for overgrep generelt i disse retningslinjene.

Det er viktig å være klar over at overgriperen kan ha misbrukt flere barn i menigheten og /eller i andre sammenhenger. Det er derfor en hovedregel at politiet skal være de første som konfronterer overgriper med opplysningene. På denne måten unngår man at overgriper får tid til å tildekke eller forhindre forhold som kan føre til oppklaring av overgrepshforholdet.