



Metodistkirken i Norge
Metodistkirkens Ungdomsforbund
Metodistkirkens Speiderkorps

Retningslinjer i forbindelse med seksuelle overgrep

Innhold

Innledende bemerkninger

Retningslinjer ved anklage/mistanke om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd begått av frivillige medarbeidere

Retningslinjer ved anklage om seksuelle overgrep begått av kirkelige ansatte

VEDLEGG

Økumeniske retningslinjer i forbindelse med seksuelle overgrep i kirkelig sammenheng

Innledende bemerkninger

Metodistkirkens sosiale prinsipper – som vi finner i Del IV i *The Northern Europe Book of Discipline of The United Methodist Church 2005* (heretter kalt: *Metodistkirkens lære og kirkeordning*) - beskriver seksualiteten som Guds gode gave.

Seksuelle overgrep og seksuell trakassering (som inkluderer krenkende kommentarer og tilnærmelser) er et brudd med Guds hensikt og plan.

Det er en krenkelse om noen bruker sin maktposisjon eller utnytter tillitsforhold for å oppnå seksuelle tjenester eller med sin adferd krysser andres grenser for intimitet og bluferdighet. I relasjoner hvor den ene parten er definert overordnet med hensyn til makt og myndighet eller i samarbeidsforhold som er basert på tillit, påhviler ansvaret den sterke part.

Del V, kapittel 2, seksjon XV i *Metodistkirkens lære og kirkeordning* inneholder regler om behandling av klager mot ordinerte. Her er nedfelt saksbehandlingsregler som tydelig plasserer ansvar og myndighet til Biskop, Tilsynsmann og Rådet for den ordinerte tjeneste.

Supplerende bestemmelser

Metodistkirken gir sin tilslutning til de reglene Norges kristne råd (NKR) har utarbeidet, "Økumeniske retningslinjer i forbindelse med seksuelle overgrep i kirkelig sammenheng" (se vedlegg). Det er ingen motsetning mellom NKRs regler og *Metodistkirkens lære og kirkeordning*. Disse reglene anbefales brukt supplerende i forhold til *Metodistkirkens lære og kirkeordning*.

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) har gitt ut *Trygg og tilstede - en veiviser for barne- og ungdomsorganisasjonene i møte med grenseoverskridende seksuell atferd*. Veviseren anbefales til bruk for frivillige ledere i Metodistkirkens barne- og ungdomsarbeid. LNU har også gitt ut heftet *Skapende samtaler - et verktøy for åpenhet om organisasjonskultur og medlemmers trygghet*. Dette heftet anbefales brukt i lederopplæring og når temaet skal tas opp i lokallag og på større samlinger. Begge disse kan lastes ned elektronisk eller bestilles i papirformat fra www.lnu.no. På www.metodistkirken.no finnes det ytterligere ressurser tilgjengelige for de som ønsker å fordype seg i temaet.

Faglig Etisk Råd

Til hjelp for menigheter, råd, utvalg og enkeltpersoner i Metodistkirken i Norge, Metodistkirkens Ungdomsforbund og Metodistkirkens Speiderkorps har det blitt nedsatt et Faglig Etisk Råd. Dette rådet er et rådgivende organ som kan være til hjelp i forbindelse med saker som omhandler seksuelle overgrep, grenseoverskridende seksuell atferd og etiske problemstillinger knyttet til dette. Rådet består av tre personer med relevant faglig kompetanse, og kan konsulteres i situasjoner hvor kirkens ansatte og leke medarbeidere er involvert. Nærmere informasjon om rådets oppgaver, medlemmer og kompetanse finnes på www.metodistkirken.no.

Selv om Faglig Etisk Råd ikke er nevnt i retningslinjene for ansatte, kan de også i slike saker brukes som et rådgivende, konsulterende organ for saksbehandler.

Retningslinjer ved anklage/mistanke om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd begått av frivillige medarbeidere¹

1. Rapportering

Når det foreligger en begrunnet mistanke eller anklage om overgrep, skal den rapporteres "oppover" i organisasjonen.

For å få en klar rolle- og ansvarsfordeling, skal det skilles mellom *saksbehandler* og *sjelesørger*.

- Gjelder det en leder i speiderkorpset, skal saken rapporteres til korpssleder
- Gjelder det en leder i det øvrige barne- og ungdomsarbeidet, skal saken rapporteres til MU-leder.
- Gjelder saken det øvrige menighetsarbeidet, skal saken rapporteres til Tilsynsmannen

Disse har ansvar for saksbehandlingen d.v.s. at saken behandles etter gjeldende regler.

2. Orientering

Saksbehandler skal orientere den lokale pastoren. Hvis denne allerede er inne i saken, er det viktig raskt å innlede et samarbeid og avklare roller i det videre arbeidet.

Korpssleder og MU-leder skal også orientere MUs tilsynsmann.

Hvis saken gjelder en leder i Metodistkirkens speiderkorps, skal Norges speiderforbund v/speidersjefen og MU-leder orienteres.

Saksbehandler har ansvar for å gi korrekt informasjon, og for å vurdere hvem, hvorfor og når informasjon skal gis utover det som er nevnt. Den informasjonen som gis må være korrekt, og ikke innebære noen forhåndsdom av den anklagede/mistenkte.

Det er saksbehandler som skal svare på spørsmål fra pressen, om det blir aktuelt.

3. Oppfølging

Saksbehandler skal sørge for at både den utsatte og den anklagede får tilbud om den støtte og hjelp som trengs. De skal tilbys både hver sin sjelesørger og hver sin kontaktperson i Metodistkirken. Dette skal skje i samarbeid med de berørte parter.

4. Tiltak

Saksbehandler har ansvar for at den det gjelder informeres om anklagen/mistanken og inntil videre tas ut av lederjobben.

Saksbehandler skal, i samarbeid med den lokale menigheten, sørge for at det blir en oppfølging lokalt.

Dersom saken er av en slik karakter at den rammes av norsk lov, og den ikke allerede er anmeldt, bør saksbehandler sørge for at den utsatte får tilbud om hjelp til å anmelde saken til politiet.

Så lenge politiet behandler saken, avventes endelig konklusjon.

5. Konsultasjon/veiledning

Faglig Etisk Råd i Metodistkirken skal på forespørsel bistå saksbehandler.

Metodistkirken har en avtale med Kirkens ressurscenter mot vold og overgrep.

¹ Vedtatt av Metodistkirken i Norges Årskonferanse og av Metodistkirkens Ungdomsforbunds Landsmøte, 2004

I heftet *Trygg og tilstede - en veiviser for barne- og ungdomsorganisasjonene i møte med grenseoverskridende seksuell atferd* er det en oversikt over det offentlige hjelpeapparatet og over interesseorganisasjoner og institusjoner som kan tilby hjelp.

6. Avslutning

Saksbehandler skal følge saken til det foreligger en konklusjon.

Etter at en sak er avsluttet, må saksbehandler sørge for at det foreligger en plan for oppfølging, i lokallaget/menigheten med følgende mål:

- at den utsatte opplever å bli trodd, erkjennelse fra menighet/gruppe/kirken
- at sannheten kommer frem
- det går an å etterstrebe en erkjennelse fra overgriper, overgriper tar på seg ansvaret, kommer med en beklagelse
- at menigheten/gruppa forsoner seg med at det som har skjedd virkelig har skjedd, og går videre, tar vare på den utsatte, og kanskje går fra konflikt til sameksistens

Retningslinjer ved anklage om seksuelle overgrep begått av kirkelige ansatte²

1. Når det fremsettes anklage mot kirkelig ansatt medarbeider om seksuelle overgrep og/eller grenseoverskridende seksuell atferd, skal distriktets tilsynsmann straks varsles. Tilsynsmannen er ansvarlig for den videre varsling til arbeidsgiver, lokal menighet og eventuelle andre som må varsles. Den fremsatte klage må utformes skriftlig. Leder av Rådet for den ordinerte tjeneste varsles om det er kandidater, prøvemedlemmer, lokalpastorer eller ordinerte som anklages.
2. Tilsynsmann sørger for at den utsatte får tilbud om den støtte og hjelp som vedkommende trenger, og at vedkommende får oppnevnt en kontaktperson i Metodistkirken. Kirken kan tilby sine egne ressurspersoner og/eller formidle kontakt med resurspersoner i andre kirkesamfunn eller ved Kirkens ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep. Bruk av kirkens plasser på Institutt for sjelesorg på Modum vurderes av Tilsynsmannen. Alle utgifter som løper i forbindelse med bruk av kontaktpersonen bæres av Metodistkirken ved Felleskassen. Kontaktpersonen vil ivareta kontakten med Tilsynsmannen og fortløpende formidle informasjon fra Tilsynsmannen til den utsatte om utviklingen av saken. Kontaktpersonen vil bistå den utsatte så lenge det anses nødvendig. Normalt vil dette minst gjelde inntil overgriperens status er avklart. Kontaktpersonen er ikke sjelesørger eller hjelper, men en formidler av slik hjelp. Kontaktpersonen kan være Tilsynsmannen selv eller en Tilsynsmannen oppnevner. Er overgrepene av nyere dato skal det ikke være personer i den aktuelle menighet eller institusjon som er kontaktperson. Ved behov for langvarig behandling er det naturlig at kontaktpersonen hjelper den utsatte til å få nødvendig hjelp gjennom det offentlige støtteapparatet.
3. Tilsynsmann skal på anbefaling fra arbeidsutvalget i Rådet for den ordinerte tjeneste sørge for at den anklagede blir tatt ut av tjeneste. Ved anklage om seksuelle overgrep bør ikke den anklagede få fortsette inntil saken er nærmere etterforsket, selv om kirkeordningen åpner for det. Rådet for den ordinerte tjeneste fyller det NKRs regler kaller "fag-etiske utvalg" (se *Metodistkirkens lære og kirkeordning*, § 362c).
4. Er anklagen av en slik karakter at den rammes av norsk lov, bør Tilsynsmannen/arbeidsgiveren bistå fornærmede med å anmelde til politiet. I så fall overtar politiet saken. De endelige konklusjoner når det gjelder arbeidsforholdet trekkes først etter at tilståelse foreligger eller dom har falt. En eventuell henleggelse av saken fra politiets side, ofte begrunnet i at saken er foreldet, betyr at Metodistkirken ved Kabinettet og Rådet for den ordinerte tjeneste selv må trekke de nødvendige konklusjoner. *Metodistkirkens lære og kirkeordnings* mål er få offer og overgriper til forsoning. Erfaringsmessig er ikke det enkelt få til. Metodistkirken har, i situasjoner der forsoning og helbredelse av overgrepet ikke er mulig å få til også et eget juridisk system for å avgjøre slike saker med det formål å avsi en kirkelig dom. (se kirkeordningen § 2701-2719), Ønsker den anklagede å legge ned sin tjeneste som ordinert, lokalpastor eller prøvemedlem skjer dette i henhold til *Metodistkirkens lære og kirkeordning*, § 361.
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.
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

² Vedtatt av Metodistkirken i Norges Årskonferanse, 2006

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 organer innenfor kirken som er Kabinettet og Rådet for den ordinerte tjeneste for personer underlagt disse. For andre institusjoner er det Tilsynsmannen og det aktuelle styre for institusjonen som må avgjøre saken. Det fagetiske rådet er rådgiver for de som er saksbehandlere. Saksbehandlers oppgave er å fremskaffe fakta så langt dette lar seg gjøre ut fra samtaler med den utsatte, anklagede og eventuelle vitner.
9. Dersom det dreier seg om et ansettelsesforhold, er det ansettende myndighet (Kabinettet og Rådet for den ordinerte tjeneste) som fatter den endelige beslutning. Sivilrettens krav om «overveiende sannsynlig» vil måtte legges til grunn for ikke-skyldig eller skyldig. I første tilfelle må Rådet og/eller arbeidsgiver sørge for full offentlig oppreisning. I det andre tilfellet må besluttede organ fatte klare vedtak om begrensninger i vedkommendes tjeneste eller om helt å frita vedkommende for fremtidig tjeneste i den aktuelle menighetsammenheng. 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 konklusjonen i saken. Men overgrepssaker skal aldri løses i minnelighet eller i stillhet.
10. Også anklagedes familie må oppleve støtte og hjelp fra Metodistkirken. Det er Tilsynsmannens oppgave å utpeke noen til å bistå familien.
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, som ikke blir offentlig kjent ut over menighetens grenser, har Tilsynsmannen og Rådet for den ordinerte tjeneste, ansvar for at kunnskap om saken ikke går tapt.
12. Etter at en sak er endelig avsluttet, må den aktuelle tilsynsmann og 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 bør være til stede for informasjon og undervisning. Oppfølgingsplanen bør også forklare den teologiske kontekst til det som skjer ved overgrep.
13. Det er Rådet for den ordinerte tjeneste sammen med Kabinettet som har ansvaret for å gjøre sitt ytterste for å «sile ut» mulige overgripere. Vi anbefaler derfor sterkt at man er omhyggelig i intervjuprosessen både av søkere og av referanser. Videre bør en be om søkers tillatelse til å kontakte nåværende og tidligere arbeidsgivere. Det er Rådet for den ordinerte tjeneste som tar denne kontakten.