**Retningslinjer**

**i forbindelse med grenseoverskridende atferd**

**Veiledning for ansatte, frivillige**

**medarbeidere og tillitsvalgte**

**ved Misjon Sarepta**

*Vedtatt, styremøte 15. aug. 2018*

*Utkast utarbeidet av: Berit Helgøy Kloster, Stein Solberg og Egil Morland*

1. DEFINISJONER OG BEGREPSBRUK

**1.1 Grenseoverskridende atferd**

**1.2 Begrepsbruk**

2. LOVVERK OG RETTSVESEN

**2.0 Innledning**

**2.1 Det offentlige lovverket**

3. PROSEDYRER

**3.0 Innledning**

**3.1 Den organisasjonsmessige prosedyren**

**3.2 Prosedyre for håndtering av informasjon**

4. GJENINNSETTELSE

5. TILLEGG

**5.1 De vanskelige avveininger og grensetilfeller**

**5.2 Bagatellisering eller overreaksjon**

**5.3 Forholdet mellom det emosjonelle og det seksuelle**

**5.4 Omsorgssiden**

**5.5 Realisme i møte med mennesker**

**5.6 Fordeling av avgjørelsesmyndighet**

**5.7 Målet for prosedyren**

1. DEFINISJONER OG BEGREPSBRUK

**1.1 Grenseoverskridende atferd**

Grenseoverskridende atferd handler først og fremst om misbruk av makt. Med grenseoverskridende atferd menes at den som har størst makt i en relasjon mellom personer (i et asymmetrisk maktforhold), anvender relasjonen på en slik måte at den andres intimitetsgrenser blir krenket. Rolle og tillit blir misbrukt slik at et menneske i en sårbar situasjon blir utnyttet istedenfor beskyttet.

Disse retningslinjene behandler primært grenseoverskridende adferd ut fra et asymmetrisk maktforhold. Uønsket adferd/krenkelse/trakassering kan også skje ved likestilt posisjon og nedenfra og oppover i ulike sammenhenger. Grenseoverskridende adferda i slike sammenhenger må også tas på alvor og om nødvendig få konsekvenser.

Grenseoverskridende atferd handler ikke bare om å bryte seksuelle grenser. Grenseoverskridelser skjer også ved manipulasjon, psykopati og emosjonelt press. Fysisk, psykisk, åndelig og emosjonelt misbruk kan gi like stor skade som seksuelle misbruk.

Grenseoverskridende atferd kan deles inn i to kategorier.

**a. Grenseoverskridende emosjonell atferd**

Her dreier det seg om emosjonelle grenseoverskridelser og bindinger som kan oppstå mellom de involverte.  Dette kan omfatte «omsorgs-», «fars-», «glad-i-» uttrykk, inkludert erotiske følelser, som også avslører seg ved overdrevne omfavnelser og klemmer. Dette må defineres som grenseoverskridende atferd.

Når vi bruker betegnelsen grenseoverskridende *emosjonell*atferd, menes at relasjonen ikke blir erotisert eller seksualisert i konkrete handlinger, men foregår på et ikke-seksuelt, emosjonelt plan. Vanligvis bryter den anklagede de profesjonelle grenser her ved å ha privat kontakt med den utsatte. Emosjonelle grenseoverskridelser oppleves vanligvis som invaderende og tvangspregede, og er da et misbruk av avhengighetsforhold. Den som har makt bruker relasjonen til å dekke egne behov. Også slike overskridelser kan gi dype indre sår.

Samtidig må det presiseres at emosjonelle bindinger ikke nødvendigvis er grenseoverskridende, men en del av normale terapeutiske/sjelesørgeriske prosesser.

**b. Grenseoverskridende seksuell atferd**

Grenseoverskridende seksuell adferd er en krenkelse der en bryter andres intimitetsgrenser, som det å beføle andres kropp/kjønnsorganer eller få tilfredsstilt sine egne. Inn under denne kategori kommer også trakasseringer og krenkende ordbruk (direkte eller via sosiale medier). En grovere form for grenseoverskridende seksuell atferd, er seksuelle handlinger, påført samleie og voldtekt.

**1.2 Grenseoverskridende emosjonell eller seksuell atferd består av tre deler:** En relasjon, ytre tilnærmelser (eventuelt ord) og handlinger, og en opplevelse av å ha blitt krenket.

a)  En *relasjon*: Grenseoverskridelsen er basert på at krenker har makt og mulighet til å krenke, en makt vedkommende vanligvis får gjennom et tillitsforhold. Den anklagede påfører den utsatte uønskede emosjonelle tilnærmelser og bindinger og/eller seksuelle handlinger.

b)  De ytre *handlingene* kan i utgangspunktet beskrives likt av både den som brøt grensene og den som ble påført en grenseoverskridelse.

c)  Den krenkedes *opplevelse* av det som har skjedd, kan også være helt annerledes enn anklagedes opplevelse. Krenkelsen er knyttet til opplevelsen av å bli fratatt kontrollen og å bli påført uønsket emosjonelt press/uønskede bindinger, eller skambelagte handlinger.

Vurderingen av *hvor alvorlig en krenkelse er*, må i hovedsak gjøres med utgangspunkt i klagerens opplevelse og hvordan makt- og avhengighetsforholdet var mellom klager og anklaget. (Se: Tillegg)

Tragedier foregår også i det skjulte, som innenfor ekteskapets «trygge» rammer, når den ene ektefellen erfarer vold, psykisk misbruk og/eller gjentagende seksuelle krenkelser. Hvis slike forhold avdekkes i en av våre ansattes/tillitsvalgtes hjem, skal dette behandles innenfor vårt regelverk om grenseoverskridende atferd og krenkelser. De skal aldri bagatelliseres eller privatiseres.

**1.2 Begrepsbruk**

Vi bruker begrepene *den anklagede,*evt. *krenker,* om den som er anklaget for seksuelle krenkelser. Vi bruker begrepet *klager,*evt. *krenkede,*om en som er utsatt for en (seksuell) grenseoverskridelse. I våre prosedyrer har vi et særskilt fokus på klagers/den krenkedes situasjon.

2. LOVVERK OG RETTSVESEN

**2.0 Innledning**

Trakassering, seksuelle krenkelser og overgrep er ikke bare adferd som gjelder organisasjonsinterne forhold, men vil – og i mange tilfeller *må*– også involvere eksterne myndigheter og samfunnets lovverk. Det offentlige lovverk skal ivareta klagers interesser og samtidig gi den anklagede et forsvarlig rettsvern. Alt etter sak og alvorlighetsgrad kan dette bety at straffeloven, så vel som arbeidsmiljøloven og likestillingsloven, kommer til anvendelse.

**2.1 Det offentlige lovverket**

*Straffelovens* kap. 26 omtaler tre alvorlighetsgrader av seksuelle forbrytelser, fra seksuelt krenkende atferd, til seksuelle handlinger og seksuell omgang. Loven gir eksempler på kriteriene for dette. All seksuell omgang mellom voksne og barn under 16 år – den seksuelle lavalder – er straffbart, uavhengig av initiativ og samtykke. Det er strafferammen for de ulike forhold som også bestemmer foreldelsesfristen. Det er ikke lenger noen foreldelsesfrist for grove seksuelle overgrep mot barn, som loven (§§ 299-301) betegner som voldtekt. Loven inneholder også viktige bestemmelser om avvergeplikt, noe som understreker hvor viktig både arbeidsgivers/ledelses og kollegers årvåkenhet er.

*Likestillingsloven* (§ 8) forbyr seksuell trakassering på arbeidsplassen. Brudd på dette kan medføre arbeidsrettslige sanksjoner, også om det ikke omfattes av straffelovens bestemmelser. Dette viser at det er et handlingsrom mellom det juridisk straffbare og det moralsk uakseptable.

*Arbeidsmiljøloven*, som regulerer arbeidsforhold for ansatte, forbyr «uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom» (§ 4-3). Loven har også bestemte formkrav for oppsigelse, suspensjon og avskjed, så som skriftlig varsling og formelle drøftingsmøter med bisitter til stede (§ 15).

3. PROSEDYRER

**3.0 Innledning**

Organisasjonens eget regelverk, sivilsamfunnets arbeidsrettsregler og samfunnets straffelover, gir både grunnlag, og samtidig begrensninger, for reaksjoner og framgangsmåte når det er satt fram klager mot ansatte eller tillitsvalgte for seksuell trakassering og seksuelle overgrep.

**3.1 Den organisasjonsmessige prosedyren**

1. Arbeidsgiver/daglig leder, sammen med en annen person, lytter til klagen (også hvis den fremsettes i anonym form), og prøver å avdekke, i samråd med organisasjonens eksterne gruppe, om den rammes av straffeloven, og derfor kan anmeldes. I utgangspunktet «eier» klager sin sak.

2. Dersom saken anmeldes, er det politiet som tar videre initiativ. Intern oppfølging må da ikke komme i konflikt med formelle saksbehandlingsregler. Dette legger viktige begrensninger på kontakt med anklaget.

3. En anmeldt sak kan henlegges, eller føre til frikjennelse, enten fullstendig eller på grunn av «bevisets stilling». Saken vil i så fall måtte håndteres etter organisasjonens egne retningslinjer for slike saker.

 4. Dersom saken ikke anmeldes, eller at saken henlegges, må arbeidsgiver på eget grunnlag vurdere sakens innhold og alvorlighetsgrad. Deretter kan han overlate saken til organisasjonens eksterne gruppe, for undersøkelser og ytterligere vurdering.

5. Den anklagede må informeres om klagen, og innkalles skriftlig til et møte der saken drøftes. Vedkommende skal oppfordres til å ha bisitter med, og så tidlig som mulig informeres om mulige organisasjonsmessige utfall av saken, og om de rettsregler som også beskytter mot urettmessig oppsigelse. Den anklagede skal ha full anledning til å presentere sin vurdering av saken, men vil ikke ha rett til å få møte klager.

6. Dersom det påklagede forhold vurderes som brudd på ansettelsesvilkårene, som også omfatter kristne, etiske normer, må arbeidsgiver, ut fra alvorlighetsgrad, vurdere hvorvidt suspensjon, oppsigelse eller avskjed er en sakssvarende reaksjon, uten hensyn til organisasjonens omdømme. Denne vurderingen vil også bestemme hvorvidt andre skal varsles om sakens utfall. Sakshåndteringen skal hele veien være etterprøvbar og mulig for en kontrollinstans å få innsyn i.

7. Tilsvarende må saker som gjelder frivillig eller tillitsvalgt, men ikke tilsatt, medarbeider, vurderes etter alvorlighetsgrad, med vedtak om advarsel, midlertidig eller varig utestengelse fra engasjement i organisasjonen som mulig konsekvens.

**3.2 Prosedyre for håndtering av informasjon**

All informasjon i slike saker må skje i samsvar med god personalbehandling og med respekt for personvernet, slik det er definert i norsk lov. Med det som utgangspunkt vil nedenforstående prosedyrer være aktuelle.

3.2.1 Informasjon om grenseoverskridende (seksuell) atferd skal kunne gis til de som krenkelsene på en eller annen måte angår, under forutsetning av at den krenkede er innforstått med dette. En må vurdere hvilke enkeltpersoner eller grupper som trenger informasjon utfra følgende grunner:

a) Hindre ryktespredning, ved å gi en kortfattet og sannferdig informasjon til det miljøet en vet likevel kommer til å få kjennskap til saken.

 b) Gjøre det mulig for andre som kan ha opplevd krenkelser fra samme person å komme fram med sine erfaringer.

 c) Sørge for at de som skal håndheve eventuelle sanksjoner, for eksempel arbeidsgiver og/eller de som har brukt krenker som leder i frivillige verv, er kjent med saken.

3.2.2.  Prosedyre

a) Informasjon internt i organisasjonen har som siktemål å avklare hvilke berørte parter internt i organisasjonen som trenger informasjon.

b) Ingen informasjon må gis før konklusjon er trukket og saken er avsluttet.

c) Innholdet og omfanget av informasjonen til ulike grupper og personer må avklares, og orientering gis til den krenkede om dette. En som er anklaget for grenseoverskridende atferd skal også ha mulighet til å imøtegå framstillingen av selve saken (kontradiksjon), og dessuten ha mulighet til å lese forslaget til informasjon, uten dermed å kunne bestemme innholdet.

d) Når en sak er ferdigbehandlet, skal styret informeres om alle saker som gjelder seksuelle krenkelser begått av ansatte.

e) Informasjon eksternt må vurderes fra sak til sak, alt etter alvorlighetsgrad.

f) Dersom en anklage ikke er troverdig, og/eller den anklagede har gjenvunnet tillit på andre måter, skal alle instanser og personer som fra arbeidsgivers side har blitt informert om saken, få informasjon om den avgjørelsen en har tatt, med begrunnelse.

4. EN VEI MOT GJENINNSETTELSE.

Når en organisasjon opplever en overgrepssak, rammes ikke bare krenker og den krenkede, men alle ansatte.

Tilgivelse er kristendommens særmerke.

Det er mange eksempler i Bibelen på at mennesker som falt i synd, både fikk tilgivelse, ny tillit og en ny start i liv og tjeneste.

Gjeninnsettelse kan skje eller man kan få nye oppgaver i visse tilfelle, når tilliten er gjenopprettet.

Hovedmålet i organisasjonens forhold til den anklagede er at han/hun så tidlig som mulig kommer inn i gode prosesser: Erkjennelse og innsikt i hva som har skjedd, forståelse av sakens alvor, anger, bekjennelse, tilgivelsesprosesser på veien mot ny integritet, styrking av grenser og, om mulig: fornyet tillit. Forøvrig må anklagede selv få velge kvalifisert sjelesørger og terapeut i åpenhet overfor arbeidsgiver.

I en liten organisasjon, kan følgende framgangsmåte være en effektiv vei til personlig og relasjonell gjenopprettelse, og for å klargjøre fakta og unngå usanne rykter.

Grenseoverskridelsen gjøres da kjent på et møte der alle ansatte i organisasjonen er til stede. Møtet må være nøye planlagt. Daglig leder orienterer. Den anklagede bør være tilstede, og i alle fall være invitert til det. Klageren må være informert om møtet og vite hva som sies om saken. Om ønskelig kan klager være til stede som tilhører.

I dette møtet, hvor de som har en objektiv interesse i det som har skjedd, kan delta, må det være mulighet for spørsmål og reaksjoner, slik at saken etter dette kan lukkes og mest mulig taushets-belegges.

Å gi den anklagede et tidsavbrudd i tjenesten, i form av permisjon, videreutdanning eller geografisk flytting, kan være en bra løsning dersom vedkommende vet at han/hun kan fortsette.

Det bør være opp til styret, eventuelt i forståelse med de ansatte i organisasjonen, å avgjøre hvilken stilling vedkommende skal tilbake til.

Avsettelse er i noen tilfeller den eneste muligheten organisasjonen har. Dersom den som har mistet tilliten, er interessert i det, kan en person på vegne av organisasjonen holde kontakt med vedkommende.

I gjeninnsettelsesprosessen og fornyet tjeneste/tjenestested for en som har vært anklaget for grenseoverskridende atferd, er hensynet til den krenkede viktig og noen ganger avgjørende, men ikke enerådende.

Den krenkede må følges tett opp, og tilbys psykologisk og åndelig hjelp til å leve med smerten. God sjelesorg og terapi kan gi den krenkede fornyet selvfølelse, styrke og integritet. Organisasjonen har det økonomiske ansvar for oppfølging av den krenkede, eventuelt også ved å tilby en annen stilling, ekstra ferie eller andre økonomiske vederlag.

5.TILLEGG

**5.1 De vanskelige avveininger og grensetilfeller**

I dette tillegget tar vi opp noen spesielle utfordringer i forbindelse med håndteringen av grenseoverskridende atferd. Dette er for å understreke at vi møter ulike mennesker, i ulike situasjoner, som må møtes med varsomhet, omsorg og individuell tilnærming. Ytterpunktene i slike saker er på den ene side bagatellisering av grenseoverskridelser. For bare noen tiår siden ble grenseoverskridende seksuell atferd oftest rubrisert som utroskap. Utroskap er en betegnelse på handlinger mellom to likeverdige parter, og ordet dekker ikke det vi i dag betegner som seksuelle grenseoverskridelser og seksuelle krenkelser.

Dersom det er krevende å vite om vi står overfor et likeverdig seksuelt forhold eller en grenseoverskridelse (som har med maktforholdet mellom de to å gjøre), kan følgende momenter gi hjelp til avklaring.

***Posisjon:***Den som har en stilling eller en formell rolle som gir makt, har alltid ansvaret for at grenser ikke blir overtrådt.

***Relasjon:***Hvis det er et tillitsforhold mellom to parter, der den ene har en hjelperelasjon, veilederfunksjon eller sjelesørgerisk relasjon i forhold til den andre, er det ulikhet i maktforhold mellom dem.

***Hemmeligholdelse:***Dersom den krenkede har blitt pålagt å holde de seksuelle handlingene skjult, er det et tegn på maktmisbruk og krenkelse.

***Trusler/manipulasjon:***Dersom den ene parten er manipulert, lokket, truet eller ved hjelp av fysisk makt er tvunget til seksuelle handlinger, er det en krenkelse.

***Sårbarhet:***Hvis en person er i en sorgsituasjon, har vært utsatt for overgrep tidligere eller har psykiske problemer etc., er vedkommende i en sårbar situasjon. Denne sårbarheten må aldri utnyttes til å utøve makt.

***Alder/tid:***Dersom den krenkede er under 16 år, er det straffbart i forhold til norsk lov å innlede seksuell kontakt. Dersom det er stor aldersforskjell mellom den anklagede og den krenkede, er det et tegn på at det ikke er et likeverdig forhold mellom dem. Jo lenger krenkelsene har pågått, jo mer alvorlig er det.

***Krenkelsens art:***Alvorlighetsgraden har også sammenheng med handlingenes art, om det er snakk om seksuell omgang, handling, adferd eller emosjonelle bindinger, og om misbruk av et avhengighets- eller tillitsforhold.

***Profesjonalitet:***Det må kunne forventes at en som er ansatt eller har et tillitsverv har kunnskap nok til å forstå hvordan en skal møte og ta vare på mennesker som er i en sårbar situasjon. Det er også grunn til å forvente en livsførsel som er i tråd med Bibelens ord om ansvarlighet i forhold til egen maktposisjon og seksualitet. Enhver krenkelse av andres personlige eller intime grenser i et asymmetrisk forhold er ytterst alvorlig og sårer et medmenneske både følelsesmessig, psykisk og åndelig.

**5.2. Bagatellisering eller overreaksjon**

En som er utsatt for en grenseoverskridende seksuell atferd er offer for andres makt og behovstilfredstillelse. Hvis den utsatte i tillegg blir møtt med tvil og bagatellisering, er dette en ny grenseoverskridelse/krenkelse, både emosjonelt og psykisk.

Det store flertall av de som varsler eller melder fra om trakassering, overgrep, uanstendig atferd, er sårbare og troverdige og skal møtes med respekt, omsorg og tillit. Ytterst få orker belastningen ved det å stå fram med anklager av slik art uten dekning i faktiske hendelser.

I dag er bagatellisering av grenseoverskridende handlinger mindre utbredt. Like fullt må vi spørre: Er noen perspektiver blitt borte under denne kursendringen? Har man i noen tilfeller *overreagert* eller vært for unyanserte? Vi vil peke på noen aktuelle områder vi bør være bevisste på:

**5.3 Forholdet mellom det emosjonelle og seksuelle.** Dette er berørt i innledningen til retningslinjene. Her forsøker vi å skjelne mellom ulike former for emosjonell kontakt og seksuelle tilnærmelser/ord overfor et medmenneske.

Mellom en sjelesørger/leder og en konfident kan det bli for tette og nære emosjonelle bånd. Det avgjørende er hvordan en sjelesørger/leder håndterer sine følelser. Emosjonelle grenseoverskridelser kan oppstå når den anklagede erfarer tilfredstillelse av å være i en hjelperrolle og møter den utsattes behov for fysisk nærhet på en uanstendig måte, som ikke nødvendigvis er av direkte seksuell karakter.  I denne sammenheng kan det også skje «en motoverføring» (se under): Motoverføring, i psykiatri, klinisk psykologi og sjelesorg er et begrep som omfatter alle de følelser og væremåter, bevisste som ubevisste, som en pasient vekker i en behandler/sjelesørger.

En positiv relasjon kan altså utvikles henimot emosjonelle bindinger og direkte krenkelser. Elementer av avhengighet, spenning og favorisering kan forsterkes ved «håndspåleggelser», omfavnelser, unødig klemming, deling av gjensidige følelser for hverandre, for nær og hyppig kontakt og forelskelser. Emosjonelle overskridelser kan påføre et menneske ulike psykiske og åndelige sår. Noen ganger kan det være krevende å forstå hva slags overskridelse vi står overfor rent objektivt - hvorvidt den er av emosjonell eller seksuell art.

**5.4 Omsorgssiden**

Også den anklagede, og ikke minst vedkommende sin familie, skal møtes med omsorg. Ikke alle som krenker andres grenser er notoriske seksualforbrytere. Mange er vanlige og sårbare medmennesker.

Det er viktig å holde flere tanker og tilnærmingsmåter sammen både overfor den utsatte/klager og den anklagede, både empati og tydelighet, medmenneskelighet og sunn kritisk vurdering. Ingen skal i utgangspunktet møtes med forhåndsdom, hardhet og avvisning.  En arbeidsgiver må være i stand til å favne kompleksiteten i hver enkelt sak.

En stor utfordring er den tiltagende sex- og pornoavhengighet blant kristne og ikke minst hos kristne ledere. Mange av de som bryter seksuelle grenser, sitter fast her og trenger spesiell oppmerksomhet og terapi. Og ikke minst sannhet og nåde. Dersom kristne organisasjoner ikke er i stand til å forebygge og konfrontere disse åndskrefter i vår kultur, er vi medskyldige i andres fall.

En som er anklaget, erfarer vanligvis et sjokk når saken kommer opp. En slik tilstand må håndteres deretter. En som forhøres i en sjokktilstand, er i hovedsak troverdig og oppriktig, da forsvarsmekanismene er svekket. Detaljer fra den aktuelle hendelse er imidlertid ikke alltid så tydelige for vedkommende. Den anklagede, som nå er svært «føyelig», må ikke i en slik tilstand utsettes for press til å erkjenne mer enn det som sant er, inngå avtaler av noe slag (for eksempel en opphørsavtale), eventuelt uten å ha konferert med en juridisk rådgiver.

En som er anklaget for en seksuell krenkelse, kan selv bli utsatt for en krenkelse på grunn av administrativ kulde og hardhendthet, blottet for imøtekommenhet og velvilje. Den anklagede «grenseoverskrideren»/krenkeren blir da krenket og dårlig i stand til å forklare seg. I avhørssituasjoner kan den som i utgangspunktet har mest makt, bli maktesløs. Men de som har psykopatiske eller klare narsissistiske trekk, må møtes med styrke og fasthet.

I visse tilfeller kan en som er anklaget, ha vært i en alvorlig depressiv eller manisk-depressiv/bipolar livsfase. I en slik mental tilstand er grensene nærmest utvisket for vedkommende. Dette bør være en del av helhetsvurderingen der slike forhold avdekkes. Annen psykisk ubalanse kan gi samme utslag.

Også den*utsatte* kan ha slitt med traumer som har medført tøyelige grenser hos ham/henne. Den anklagede har i slike tilfeller et absolutt ansvar for å beskytte sin klient/konfident.

 **5.5 Realisme i møte med mennesker**

I noen saker treffer vi på beregnende og nærmest psykopatiske kvinner – og menn. De kan ta (svært) aktive initiativ til intime situasjoner. Det er alltid lederen, læreren, sjelesørgeren osv. som har ansvar for grensesettingen. Men konfidentens pågående og svært aktive medvirkning, kan ha betydning for «straffeutmålingen» i forhold til den anklagede.

Grenseoverskridelser har alltid en maktdimensjon ved seg. En kristen leder har en helt annen makt enn en konfident, i kraft av sin funksjon og rolle, men subjektivt sett vil det ikke alltid oppleves slik. En leder kan også være emosjonelt nedkjørt og slite med sykdom eller andre personlige og familiære belastninger. Denne sårbarheten kan utnyttes på en bevisst forførende og manipulerende oppførsel. Dette er særtilfeller, men like fullt reelle.

Ved mistanke om slike personer og tilnærmelser, kan det være nødvendig å undersøke i omgangskrets og omgivelser til den som kommer med anklager. Det samme gjelder vanligvis også den anklagede og vedkommendes troverdighet. Men en slik undersøkelse må aldri få karakter av «karakterdrap», eller skje i den hensikt å svekke anklagers troverdighet.

Et kjent psykologisk fenomen er *overførings og projiseringsmekanismer*.  Den utsattes situasjon må få den største prioritet. Hvis personen tidligere i livet har vært utsatt for overgrep eller annen form for krenkelse, påhviler det sjelesørger å opptre med maksimal varsomhet. Dersom han/hun har en slik bakgrunn, er det svært alvorlig – og langt ut over krav til profesjonalitet – å bryte hans/hennes grenser.

Erfaring tilsier at vonde hendelser i fortid nærmest alltid påvirke opplevelser i framtidige situasjoner. Overføring er i seg selv et normalt fenomen, og vil alltid oppstå i forhold mellom mennesker.

Konfidenter, særlig sårbare for overføringsproblematikk (men også personer med andre utfordringer, grunner og motiver), kan få uberegnelige reaksjoner i en sjelesorgsammenheng. En «avvisning» eller «grensesetting» fra en sjelesørgers/leders side på en tilnærming (fra konfidenten), kan i neste omgang beskrives som en aggressiv (seksuell) handling fra sjelesørgerens/terapeutens side. Hendelsen får dermed helt motsatt karakter, oftest på grunn av skuffelse eller et hevnbehov. Mistanke om slikt må følges opp.

Dette gjelder også noen kvinner (og menn), som planmessig og målbevisst kommer med falske anklager overfor en sjelesørger eller leder, i den hensikt å få utbetalt en erstatning.

I noen tilfeller kan minner i en samtalesituasjon bli annerledes enn selve realitetene. Vi snakker da om såkalte «falske minner».

Den utsattes opplevelser og reaksjoner må tas på fullt alvor. De vonde følelser er ekte og sanne for henne/han, men såre følelser gir ikke nødvendigvis og alltid en objektiv og faktisk beskrivelse av den anklagedes handlinger og motiver.

Dessuten: I én kultursammenheng kan det vi opplever som en grenseoverskridelse, være helt normal i en annen. I Latin Amerika/Spania er hilseritualet, kyssing på kinnet og omfavnelse, forventet. Selv med samme kulturbakgrunn, har hver én av oss våre individuelle og spesifikke grenser. (Jfr.Verdidokumentet.)

**5.6 Fordeling av avgjørelsesmyndighet**

Å felle en rettferdig og balansert dom i nevnte saker, er såpass krevende at flere personer bør være med i prosessen. Dette er ikke «et én-manns-verk» der lederen for en organisasjon både er: 1. *Aktor*, som fremmer anklagene; 2. *Personalleder*, som forsvarer den ansattes og tillitsvalgtes rettigheter, (samt er vedkommendes sjelesørger); eller 3. Den ansattes/tillitsvalgtes *dommer* – som avgjør straff og represalier. Et eksternt organ med et klart mandat er å foretrekke. Dette bør være en gruppe som består av flere typer fagfolk, som er objektive og nøytrale. Ingen av disse bør ha et nært forhold til den anklagede eller være i en konflikt med vedkommende, for eksempel teologisk.

 **5.7 Målet med prosedyren**

Målet er at den utsatte blir ivaretatt og får all mulig hjelp og støtte gjennom sjelesorg og terapi, og dessuten gjerne får dannet et lite nettverk rundt seg, hvor sår kan bearbeides ved Kristi kors. Her må det være god plass for sinnereaksjoner, tid og hjelp til å plassere ansvar, erfare legedommen i Jesu sår, og gradvis reise seg fra offer-opplevelsen ved Jesu oppstandelse. På sikt kan mange komme inn i sunne tilgivelsesprosesser, noe som bør være målet for slike prosesser.

Vi er forpliktet på å hindre at nye krenkelser kan skje. En gjentagelse hindres imidlertid ikke bare gjennom straff og begrensninger, men også ved gjenopprettelse av personlige grenser og ved å få etablert en ny integritet hos en som er anklaget for en grenseoverskridelse. Også den falne må få mulighet til å reise seg, selv om veien kan være lang for enkelte.