



SPECIALSEKTOREN 2018

Forebyggelse og håndte- ring af seksuelle overgreb på voksenområdet



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

INDHOLD

1 Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb	3
Baggrund	3
Formål	3
Definitioner	3
Forebyggelse	4
Håndtering	6
Kompetencer.....	8
Dokumentation	9
Tilbuddets lokale praksis	9
Referencer	9

DOKUMENTOVERBLIK

Målgruppe: Speciaalsektorens tilbud efter §§ 104, 107, 108 og 110 i lov om social service	Udarbejdet af: Arbejdsgruppe i Speciaalsektoren	Gældende fra: Januar 2019
	Godkendt af: Retningslinjen er godkendt af Strategisk Chefforum	Revideret: Retningslinjen er endnu ikke revideret
	Revisionsansvarlig: Kvalitetsforum i Speciaalsektoren	Næste revisionsdato: Januar 2021

1 Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb

Baggrund

I Speciaalsektoren har vi en opgave i at forebygge seksuelle overgreb og reagere ved mistanke eller viden om, at der finder et seksuelt overgreb sted. Mennesker med tilknytning til Speciaalsektorens tilbud kan have udfordringer, der øger risikoen for seksuelle overgreb. For nogle borgere gælder det, at de udviklingsmæssigt er ét sted fysisk og et andet sted mentalt. Nogle udfolder sin seksualitet på uhensigtsmæssig måde. Andre kan være i en situation, hvor de har svært ved at sige fra.

En central del af forebyggelsen handler om at skabe et seksualvenligt miljø¹ på tilbuddet, hvor man kan tale åbent om seksualitet, samværsformer og borgernes ret til et seksualliv². Sker der seksuelle overgreb, eller er der mistanke herom, skal der tages hånd om borgeren og situationen som helhed. Dette skal altid ske i overensstemmelse med borgerens selvbestemmelsesret.

I denne regionale retningslinje sættes der fokus på *forebyggelse* og *håndtering* af seksuelle overgreb. Retningslinjen er formuleret i sammenhæng til Kvalitetsmodellens standard for forebyggelse af overgreb. Tilbud i Speciaalsektoren efter §§ 104, 107, 108 og 110 i serviceloven er omfattet af retningslinjen. På baggrund af retningslinjen skal det enkelte tilbud udarbejde en lokal retningslinje, der er tilpasset de lokale forhold på tilbuddet (se side 9).

Formål

Retningslinjens formål er:

- At forebygge at borgere udsættes for overgreb eller begår overgreb mod andre
- At fremme et seksualvenligt miljø, hvor borgere i overensstemmelse med egne ønsker støttes i at udleve deres seksualitet
- At medvirke til at mistanke eller viden om seksuelle overgreb håndteres
- At sikre at ledere og medarbejdere er vidende om ansvar og arbejdsgange samt har de nødvendige kompetencer

Definitioner

Seksualitet

Seksualitet er en integreret del af ethvert menneskes personlighed. Det er et basalt behov. Livssituation, funktionsniveau, kultur, religion, ønsker, følelser og grænser har betydning for et menneskes seksualitet. Seksualitet har indflydelse på vores tanker, følelser og handlinger og derved på vores mentale og fysiske helb. Seksualitet er individuelt og varierer i forskellige livsfaser.

¹ Socialstyrelsen understreger vigtigheden af, at tilbuddet skaber et seksualvenligt miljø, der åbner for samtaler om seksualitet.

² FN's handicapkonvention om lige muligheder for mennesker med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse understreger, at mennesker med handicap ikke må nægtes mulighed for at opleve deres seksualitet eller nægtes mulighed for at have seksuelle forhold.

(Socialstyrelsen 2012: Seksualitet på dagsorden).

Seksuelle overgreb

Et seksuelt overgreb er defineret ved, at den ene part ikke ønsker den seksuelle kontakt.

Der er tale om et overgreb hvis:

- Den ene part siger tydeligt nej til seksuel kontakt
- Den ene part ikke er i stand til verbalt at sige nej, men tilkendegiver fysisk, at han eller hun ikke ønsker den seksuelle kontakt
- Den ene part tvinges eller presses til seksuel kontakt med fysisk eller psykisk magt
- Den ene part ikke forstår, at han eller hun er involveret i en seksuel aktivitet, eller ikke har tilkendegivet verbalt eller nonverbalt, at han eller hun ønsker seksuel kontakt.

Aktiviteten kan foregå med eller uden fysisk kontakt.

Overgreb kan foregå i flere forskellige situationer hvor:

- Borger begår overgreb mod en anden borger på tilbuddet³
- Borger udsættes for overgreb af en person udenfor tilbuddet
- En ansat begår overgreb mod en borger⁴

Tavshedspligt

Som offentlig ansat er man underlagt reglerne omkring tavshedspligt både efter straffeloven § 152 og forvaltningsloven § 27. Det betyder, at man som medarbejder har tavshedspligt med hensyn til alle fortrolige oplysninger, herunder oplysninger om borgers seksualitet. Oplysninger om en borgers seksualitet kategoriseres som personfølsomme oplysninger, men dette hindrer ikke, at man internt på tilbuddet kan videregive oplysninger om en borgers seksualitet, hvis det har et klart formål og viser sig nødvendigt i forhold til opgavevaretagelsen. Det er dog altid vigtigt at gøre sig overvejelser om, hvorfor det er relevant og nødvendigt at videregive oplysningerne til andre, og hvem oplysningerne er relevante for.

Forebyggelse

En vellykket forebyggelse kræver, at ledelsen går forrest og tager ansvar for at skabe et miljø, hvor man kan tale åbent om seksualitet og overgreb. Forebyggelsen skal være en integreret del af praksis. Det forebyggende arbejde har både en indre dimension, der handler om den enkelte borger, og en ydre dimension, der er rettet mod tilbuddets miljø.

Indre forebyggelse: Den enkelte borger

Den indre forebyggelse indebærer, at tilbuddet arbejder med at styrke borgerens evne til at passe på sig selv. Det sker ved at styrke borgerens evne til at forstå og give udtryk for egne grænser samt respektere andres.

En måde hvorpå mennesker kan blive mindre sårbare er ved at få redskaber til at sige fra, så man ved, at det er i orden kun at sige ja til det, som man rent faktisk har lyst til. Medarbejderne skal have fokus på at respektere borgernes grænser og behov men samtidig være åbne for at tale om borger-

³ Ved mistanke eller viden om, at en borger på tilbuddet begår overgreb mod en borger udenfor tilbuddet, gælder Specialsektorens retningslinje for politianmeldelse. Det er desuden vigtigt, at der tages hånd om borgeren på tilbuddet.

⁴ Det kan desuden hænde, at borger begår overgreb mod medarbejder. Medarbejderperspektivet er imidlertid ikke udfoldet i denne retningslinje.

nes seksualitet og støtte borgerne i at finde ud af, hvad der for dem er rigtigt og forkert i seksuelle forhold. Endvidere er det vigtigt, at borgeren får støtte i brug af sociale medier, hvor der kan være risiko for, at borgeren lokkes til at medvirke i seksuelle aktiviteter mod sin vilje.

Den indre forebyggelse handler også om en opmærksomhed på, hvordan de borgere, der måtte have behov for hjælp til deres seksualitet, kan få den fornødne vejledning og information. Formidling af viden og rådgivning om seksualitet skal altid tilpasses og ske under hensyntagen til den enkeltes funktionsniveau, ønsker og behov.

Den indre forebyggelse kan også være rettet mod at forebygge, at borgere begår overgreb mod andre borgere på tilbuddet. Grænsen mellem seksuel acceptabel adfærd og seksuel grænseoverskridende adfærd er ikke entydig. Det er derfor vigtigt at drøfte eventuelle bekymringer med ledelsen eller relevante kollegaer, der også arbejder med borgeren. Dette kan medvirke til at bevare det faglige overblik og forebygge, at der sker seksuelle overgreb.

Ydre forebyggelse: Miljøet på tilbuddet

Den ydre forebyggelse handler om de rammer, som tilbuddets opstiller. Rammerne skal både kunne tilgodese borgerens mulighed for at udleve sin seksualitet og beskytte borgerne mod seksuelle overgreb; herunder også forebygge at en borger er krænkende og begår overgreb mod andre.

Et seksualvenligt miljø på tilbuddet er blandt andet kendetegnet ved, at medarbejderne er åbne over for dialog med borgerne, når borgerne henvender sig med spørgsmål eller problemstillinger vedrørende seksualitet, at medarbejderne reagerer på borgernes signaler om behov for at drøfte seksuelle spørgsmål og at der er respekt om borgernes ret til et privatliv som en betingelse for at kunne have et seksualliv.

Derudover skal der være en opmærksomhed på, at rammerne på tilbuddet medvirker til at beskytte borgerne mod overgreb. Det er vigtigt, at tilbuddet laver en plan for, hvordan temaerne seksualitet og risiko for seksuelle overgreb løbende sættes på dagsordenen – på samme måde som man gør med eksempelvis sund kost.

Med afsæt i Specialsektorens værdisæt: *Professionalisme, ordentlighed og lydhørhed* skal det drøftes hvilken adfærd og hvilke samværsformer, der skal være gældende for personalegruppen på tilbuddet:

- Hvordan sikres det, at der kan tales åbent om seksualitet?
- Hvilken fælles omgangstone skal der være?
- Hvordan sikres et fagligt sprog om seksualitet?
- Er der situationer, der kræver særlig opmærksomhed?
- Er der forhold ved de fysiske rammer, der kræver særlig opmærksomhed?
- Hvordan bør medarbejderne optræde overfor borgerne?
- Hvor går grænserne i forhold til at støtte borgernes i at have et seksualliv?
- Hvem skal give vejledning og oplæring?
- Hvilken påklædning er hensigtsmæssig?
- Hvordan ageres der, hvis en kollega optræder uhensigtsmæssigt i sit sprogbrug, tøjvalg eller i sin øvrige fremtoning?

De relevante emner og spørgsmål vil afhænge af tilbuddets målgruppe. Ledelsen på tilbuddet skal sikre, at rammerne er kendt af medarbejderne, og at en faglig opmærksomhed på adfærd og omgangsformer er en del af den daglige praksis.

Opmærksomhed ved ansættelse af nye medarbejdere

Ved ansættelse af nye medarbejdere er det også vigtigt at have fokus på faglig praksis i relation til seksuelle overgreb og normer for omgangstone på tilbuddet. På den måde sker der allerede ved ansættelsessamtalen en forventningsafstemning mellem tilbud og ansøger, hvor intentionen om at have et seksualvenligt miljø og forebygge overgreb italesættes.

Håndtering

Der findes ikke altid entydige tegn på, at en borger har været udsat for et seksuelt overgreb. Mistrivsel kan skyldes mange forskellige forhold i et menneskes liv. Der er imidlertid en række opmærksomhedspunkter i form af typiske tegn hos mennesker, der udsættes for seksuelle overgreb, som medarbejderne skal kende:

	Mulige tegn og reaktioner ved seksuelle overgreb
Psykiske tegn	• Ændrer personlighed • Er angst • Er meget træt, uoplagt, modløs • Har lav selvværdsfølelse • Har ikke lyst til at være bestemte steder • Har ikke lyst til at være sammen med bestemte personer • Har svært ved at koncentrere sig • Er hjælpeløs og passiv • Er deprimeret, trist eller tilbagetrukket
Adfærdsmæssige tegn	• Græder umotiveret • Er hyperaktiv • Lider af søvnløshed (har svært ved at falde i søvn, har svært ved at få sammenhængende søvn, vågner i løbet af natten) • Lider af mareridt • Har svært ved at indgå i sociale relationer (undgår f.eks. bestemte steder, personer eller kommer i hyppig konflikt) • Nævner hemmeligheder, der ikke må fortælles videre • Har overdreven fokus på sex/upassende seksuel adfærd • Udadreagerende adfærd • Selvskadende adfærd
Fysiske tegn	• Uforklarlige sygdomssymptomer f.eks. mavepine, hovedpine, gentagne urinvejsinfektioner • Har uforklarlige skrammer på kroppen, på kønsdelene eller i og omkring munden. • Bliver uforklarligt gravid eller får kønssygdomme • Har sår, ømhed, væske eller blod fra kønsdelene • Har blå mærke, sår, rifter eller andre tegn på fysisk vold

(Kilde: Forebygovergreb.dk)

Medarbejderne skal have kendskab til tegnene. Når medarbejderne observerer og fortolker tegn, er det afgørende, at de sammenholdes med borgerens normale tilstand og livssituation.

Tvivl

Tvivl er en drivkraft i arbejdet med seksuelle overgreb, og den kan være både konstruktiv og professionel. Det er vigtigt, at man deler sin tvivl med ledelsen og/eller relevante kollegaer, der også arbejder med borgeren – også selvom den faglige vurdering kolliderer med personlige normer og grænser. Dialog og åbenhed er en hjørnesteen i arbejdet med seksuelle overgreb.

Forskellige handlinger i forskellige situationer

Der skal altid handles, når medarbejdere overvejer, at der kan have fundet et seksuelt overgreb sted. Forskellige situationer indebærer imidlertid forskellige handlinger. Konkret er der forskel på, om der er tale om en *bekymring*, en *mistanke* eller *konkret viden*:

Bekymring

En bekymring er en fornemmelse af, at der er noget galt med borgeren. Medarbejder eller leder fornemmer, at der er noget, der ikke helt er, som det plejer at være.

Handling:

- Når der udelukkende er tale om en bekymring, beslutter medarbejderen i samarbejde med leder, om der er grund til øget opmærksomhed på borgeren for en periode.

Mistanke eller konkret viden om seksuelt overgreb

En mistanke er mere end blot en bekymring. Borgeren kan komme med udsagn eller udvise tegn, som giver mistanke om, at hun/han har været udsat for seksuelt overgreb. Mistanken kan opstå på baggrund af udsagn fra andre eller på baggrund af observation af borgeren. Der er tale om 'konkret viden', når der ikke hersker tvivl om, at et overgreb har fundet sted.

Handling:

- Ved mistanke eller viden om seksuelt overgreb henvender medarbejder sig straks til leder
- Medarbejder aftaler med leder, hvem der tager hånd om borgeren i overensstemmelse med borgerens selvbestemmelsesret
- Der tages stilling til evt. lægebesøg i samarbejde med borgeren
- Leder foretager som hovedregel en politianmeldelse (se retningslinjer for politianmeldelse)

Borger begår seksuelt overgreb mod en anden borger:

1. Der dokumenteres i Sensum Bosted (jf. side 9)
2. Der udarbejdes en plan for at forebygge yderligere overgreb

Mistanken er rettet mod en ansat på tilbuddet:

1. Leder orienteres straks
2. Leder kontakter straks HR
3. Vedkommende fritstilles med øjeblikkelig virkning, indtil episoden er undersøgt

NB:

- **Områdechefen orienteres af ledelsen på tilbuddet.**
- **Vær opmærksom på, at den personlige værge ikke må orienteres ved mistanke eller viden om seksuelt overgreb.**

Hånd om borgeren

Uanset om der er tale om en bekymring, en mistanke eller en konkret viden om seksuelt overgreb, skal borgeren tilbydes den omsorg, hjælp og støtte, som borgeren har behov for.

Det kan være forskelligt, hvem borgeren har behov for at tale med efter et overgreb. Nogle kan have behov for en psykolog eller en terapeut, mens andre helst vil tale med en person, de kender og er tryk ved. Det kan i samarbejde med borgeren vurderes, hvorvidt der skal udarbejdes en plan for den videre indsats.

Det er imidlertid altid op til den enkelte borger at vurdere, om vedkommende ønsker hjælp fra medarbejderne. Medarbejderne må respektere, hvis borgeren helt afviser at tale med dem og i stedet støtte borgeren løbende gennem den faglige indsats og ved at være til rådighed. Medarbejdernes opgave indebærer også at se på, hvordan det omkringliggende miljø kan ændres, så den pågældende ikke risikerer at blive udsat for noget lignende igen.

Hvis en borger med væsentlig nedsat psykisk funktionsevne (der ikke er i stand til at varetage sine egne interesser) afviser at få hjælp, har medarbejderne en særlig omsorgspligt, der indebærer, at medarbejderne må fortsætte med at tilbyde borgeren hjælp og støtte.

Er der tale om et overgreb begået af en anden borger på tilbuddet, skal der også tages hånd om denne borger. Krænkeren har behov for støtte og en særlig indsats. Det er nødvendigt at finde ud af, om der er behov for inddragelse af relevante fagfolk – eksempelvis en seksualvejleder eller en anden specialist. Det kan ligeledes være nødvendigt at inddrage handlekommunen, sundhedsspecialister med videre.

Politianmeldelse

Det er udgangspunktet, at mistanke eller viden om seksuelle overgreb politianmeldes. Der henvises til 'Specialesektorens retningslinje for politianmeldelse', hvor rammer og arbejdsgange er beskrevet.

Medarbejdernes rolle under politiets efterforskning:

Ved politianmeldelse er det vigtigt at huske, at det er politiets opgave at afhøre og udrede sagen. Leg ikke detektiv, da det kan ødelægge politiets muligheder for efterforskning. Vær opmærksom på, at der ikke involveres flere personer end højst nødvendigt. Eventuelle beviser skal bevares ved at undgå, at offeret går i bad, ligesom sengetøj og tøj ikke må vaskes.

Kompetencer

Faglige kompetencer

At arbejde med både forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb kræver, at der er fokus på medarbejdernes viden og kompetencer. Ledelsen skal sikre, at de fornødne kompetencer og den relevante viden er til stede og løbende vurderes på, om dette skal styrkes eller udvikles blandt medarbejderne på tilbuddet, så de har forudsætninger for at hjælpe borgere.

Personlige kompetencer

Som medarbejder skal man være opmærksom på egne følelser og reaktioner i forhold til seksuelle overgreb. Ellers risikerer man at miste blikket for borgerens behov og undlade at handle. I tilfældet af, at en medarbejder har personlige barrierer, som forhindrer samtale med en borger om bekymrende adfærdssændringer eller mistanke om overgreb, skal medarbejderen informere leder og/eller relevante kollegaer om de observationer, der giver anledning til overvejelserne, samt fortælle, at vedkommende ikke føler sig i stand til at føre samtalen med borgeren.

Dokumentation

Mistanke eller viden om seksuelt overgreb dokumenteres i Sensum Bosted

Der dokumenteres både på offer og krænkers sag i Sensum Bosted, men på forskellig vis:

- **Borger udsat for overgreb:** Der noteres i dagbogen i Sensum Bosted. Mistænkte må ikke kunne genkendes i notaterne.
- **Borger der begår overgrebet:** Der dokumenteres på skema i Sensum Bosted. Vær opmærksom på, at navnet på den borger, som er blevet udsat for overgrebet, ikke må nævnes i skemaet.

Politianmeldelser journaliseres i eDoc

Politianmeldelse foretaget af regionen journaliseres i eDoc på en konkret sag, der benævnes: *Politianmeldelser – tilbuddets navn – årstal*. Oprettelse af sag sker via henvendelse til eDoc@rn.dk

Overgreb begået af ansat på tilbuddet journaliseres via HR

Dette foregår i forlængelse af, at lederen kontakter HR.

Tilbuddets lokale praksis

På baggrund af den regionale retningslinje udarbejder det enkelte tilbud en lokal retningslinje for forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb, der er tilpasset tilbuddets målgrupper og lokale forhold.

Den lokale retningslinje skal indeholde en beskrivelse af nedenstående områder:

- **Formål og målgruppe:** Hvad er retningslinjens sigte, og hvem retter den sig mod.
- **Definitioner:** Definitioner af seksualitet og seksuelle overgreb.
- **Den indre forebyggelse:** Beskrivelse af hvordan tilbuddet arbejder med at styrke borgerens sunde seksuelle udvikling.
- **Den ydre forebyggelse:** Beskrivelse af hvilke normer, samværsformer og spilleregler, der er gældende på tilbuddet; herunder hvordan tilbuddet sikrer et åbent og seksualvenligt miljø.
- **Håndtering:** Beskrivelse af hvordan tilbuddet handler ved bekymring, mistanke eller konkret viden om et seksuelt overgreb.
- **Dokumentation:** Beskrivelse af tilbuddets praksis for dokumentation og journalisering.

Referencer

- Straffelovens kapitel 24
- Seksualitet på dagsordenen. En håndbog om professionel støtte til voksne med funktionsnedsættelse. Socialstyrelsen april 2012 [Link](#)

- Mistanke eller viden om overgreb mod mennesker med udviklingshæmning [Link](#)
- Dansk kvalitetsmodel på det sociale område: Standard for forebyggelse af overgreb [Link](#)
- Specialsektorens retningslinje for politianmeldelse
- Vold og seksuelle overgreb mod børn med handicap. Håndbog om forebyggelse, opsporing og håndtering. Socialstyrelsen 2017 [Link](#)

Forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb på voksenområdet

Specialektoren

3. september 2018



REGION NORDJYLLAND
- i gode hænder

LLAND