

# Forebyggelse og håndtering



Seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse



**D**et er vigtigt – hvis man har været udsat for overgreb – at man har nogen at tale med om det – at der er nogen, der vil lytte til, hvad man har at sige. Det kan være nødvendigt at søge professionel hjælp til at komme videre.

*Det vil også være rart, hvis udviklingshæmmede får et sted, hvor de kan gå hen og få en snak...*

Lisbeth Jensen, Udviklingshæmmedes Landsforbund





# Indhold

<b>Indledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Hvad er et seksuelt overgreb?</b> .....	<b>5</b>
Seksuelle overgreb .....	5
Seksuelle krænkelseer .....	6
Hvem begår overgrebene? .....	6
<b>Mistanke om seksuelt overgreb?</b> .....	<b>7</b>
Nonverbale tegn på mistrivsel .....	8
Psykiske tegn på seksuelle overgreb .....	8
Fysiske tegn på seksuelle overgreb .....	8
<b>Efter et overgreb – hvem gør hvad?</b> .....	<b>9</b>
Hvad kan medarbejderne gøre? .....	9
Hvad er ledelsens rolle? .....	10
Hvad er forvaltningens rolle? .....	11
Hvad er politiets rolle? .....	11
Hvordan samarbejder man med familien? .....	12
Hvad med krænkeren? .....	12
<b>Metoder til at forebygge overgreb</b> .....	<b>13</b>
Åbenhed og samarbejde .....	13
Eksempel: Åbenhed er den bedste måde... ..	14
Seksualundervisning .....	15
Retten til at sige nej .....	16
Rollespil .....	16
Eksempler: Metoder til kommunikation .....	17
<b>Politik og retningslinjer</b> .....	<b>18</b>
En politik – trin for trin .....	18
Eksempel: En forebyggelsespolitik på forvaltningsniveau .....	19
Eksempel: En seksualpolitik for beboere og personale .....	21
Eksempel: En seksualpolitik udarbejdet af brugerne .....	22
<b>Her kan du søge hjælp</b> .....	<b>23</b>
<b>Her kan du læse mere</b> .....	<b>24</b>

## Forebyggelse og håndtering

Seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse. Redigeret udgave juni 2010.

Udgiver: Socialt Udviklingscenter SUS, Nørre Farimagsgade 13, 1364 København K.

Tekst: Elsebeth Kirk Muff, Margit Knudsen, Maria Trangbæk Ahrensburg og Pauline Haagensen.

Foto: Karl Blossfeldt. Layout: Christian Schmidt. Tryk: Prinfovejle. Oplag: 950 stk.

ISBN: 978-87-92182-05-0. Genoptrykt med støtte fra Servicestyrelsen.

# Indledning



I de seneste år er der kommet mere fokus på, at også mennesker med handicap udsættes for seksuelle overgreb. Det er et alvorligt problem, og et problem, der stadig er tabubelagt.

Det er en af grundene til, at medarbejdere i bo- og dagtilbud, i hjemmevejledningen, på specialskoler mv. efterlyser mere viden om seksuelle overgreb, og om hvordan man kan forebygge og håndtere overgreb og krænkelse. Nogle arbejdspladser har retningslinjer for, hvordan medarbejderne skal håndtere uacceptabel seksuel adfærd eller seksuelle overgreb, men det er langt fra alle. Manglende retningslinjer resulterer ofte i, at medarbejderne føler, at de er dårligt rustede til at tackle situationerne, når de opstår.

Hvordan kan man arbejde med at forebygge seksuelle overgreb? Hvad gør man, hvis man har mistanke eller viden om, at en bruger har været udsat for et seksuelt overgreb? Hvem skal man kontakte? Hvor kan man søge hjælp? Og hvordan kan man arbejde for at forhindre, at det sker igen? Det giver idekataloget her nogle bud – og nogle helt konkrete eksempler – på.

Idekataloget er blevet til som led i et projekt, som Socialt Udviklingscenter SUS i 2004 gennemførte i samarbejde med fire kommuner og et amt. Som en del af projektet blev der gennemført en undersøgelse, der havde til formål at afdække, hvilken viden medarbejdere har om seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, og hvilken viden de efterspørger.

Fakta, citater og eksempler i idekataloget er primært hentet fra denne undersøgelse.

## Projektet kort

I foråret 2004 gennemførte Socialt Udviklingscenter SUS i samarbejde med Århus, Middelfart, Ballerup og Københavns Kommuner samt Vejle Amt en undersøgelse af medarbejderes viden om seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, herunder medarbejdernes viden om forebyggelse og håndtering af overgreb. Der var fortrinsvist tale om medarbejdere i tilbud målrettet børn og voksne med psykisk funktionsnedsættelse.

Undersøgelsen blev sat i gang, fordi medarbejdere efterlyste mere viden på feltet. Den havde til formål at skabe overblik over, hvad medarbejdere har brug for mere viden om for at være bedre rustet til at kunne forebygge og håndtere seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.

I undersøgelsen blev der sendt 203 spørgeskemaer ud, 156 medarbejdere besvarede spørgeskemaet. Derudover blev der gennemført seks interview med udvalgte medarbejdere.

Som afslutning på undersøgelsen blev der i efteråret 2004 holdt en undervisningsdag i hver af de fire kommuner og i amtet for deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen. Her blev resultaterne fra undersøgelsen fremlagt, der var oplæg, og deltagerne arbejdede med øvelser i relation til forebyggelse og håndtering af seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.



# Hvad er et seksuelt overgreb?

„Når de krammer mig, er det væmmeligt, jeg bliver stiv i kroppen.“

„Hvis de tager mig på brysterne, slår jeg hårdt.“

„Jeg kan godt se, at når de andre ’gør det’, så ser det dejligt ud, men jeg kan ikke li’ det.“

Kvinde med udviklingshæmning

Som det fremgår til højre, har ca. hver fjerde medarbejder i undersøgelsen haft enten mistanke eller viden om et eller flere seksuelle overgreb mod et menneske med psykisk funktionsnedsættelse inden for de seneste fem år. Tallene viser, at det er en problemstilling, mange støder på i deres arbejde. Men tallene siger ikke noget om, hvor mange overgreb der reelt har fundet sted. Det samme overgreb kan være omtalt af flere medarbejdere, og det reelle antal tilfælde kan derfor være mindre. På den anden side er det langt fra sikkert, at medarbejderne har opdaget alle overgreb.

## Seksuelt overgreb

Man taler både om seksuelle overgreb og seksuelle krænkelse. Et seksuelt overgreb er defineret ved, at den ene part ikke ønsker den seksuelle kontakt eller bliver presset til at deltage i eller til at give samtykke til seksuel kontakt. Der er fx tale om et overgreb, hvis:

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

Et seksuelt overgreb kan være:

- Når krænkeren berører den udsattes krop eller kønsdele, har samleje med vedkommende eller tvinger ham eller hende til at berøre krænkerens kønsdele.
- Når krænkeren blottes sig for den udsatte, tvinger vedkommende til at se pornografiske billeder eller film eller til at klæde sig af.



## Hvor mange medarbejdere har kendskab til seksuelle overgreb?

- 21 % af medarbejderne i undersøgelsen har haft viden om mindst et seksuelt overgreb mod et menneske med psykisk funktionsnedsættelse inden for de sidste fem år.
- 29 % af medarbejderne har haft mistanke om mindst et seksuelt overgreb mod et menneske med psykisk funktionsnedsættelse inden for de seneste fem år.

## Hvad siger Straffeloven?

§ 216 indeholder bestemmelser om fængselsstraf for at tiltvinge sig samleje ved vold eller trussel om vold. Det, at hensætte en person i en tilstand, hvor pågældende er ude af stand til at modsætte sig handlingen, sidestilles med vold.

§ 218 omhandler situationer, hvor et menneskes sindssygdom eller mentale retardering udnyttes af en person for at skaffe sig samleje.

§ 219 omtaler situationer, hvor en ansat eller tilsynsførende ved en institution har samleje med nogen, der er optaget i institutionen.

§ 232 vedrører uterlige forhold og blufærdighedskrænkelser og nævner en række eksempler på sådanne krænkelse.

**Typen af overgreb**

- Hvor medarbejderne havde viden eller mistanke om seksuelle overgreb, var der især tale om berøring på kroppen (68 % af de tilfælde, hvor der var tale om viden, 44 % af de tilfælde, hvor der var tale om mistanke, samt om samleje (hhv. 36 % og 44 %).
- Men der var også eksempler på kys, blottelser, og at brugerne var blevet tvunget til at se pornografiske billeder eller film.
- Den samme sag kan indebære flere typer overgreb, derfor giver tallene sammenlagt mere end 100 %.

**Hvem er krænkerne typisk?**

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om, at der var begået et seksuelt overgreb, var krænkerne:

- En anden bruger 31 %.
- En anden (fx kæreste eller venner til venner) 31 %.
- Familie 14 %.
- Ven af familien 7 %.
- Omsorgsperson 7 %.
- En ukendt 7 %.
- En ven/veninde 3 %.

I de tilfælde, hvor der var mistanke om seksuelle overgreb, mistænkte man:

- Familie 35 %.
- En ven/veninde 17 %.
- En anden (fx kæreste) 17 %.
- En anden bruger 13 %.
- Ved ikke 9 %.
- Omsorgsperson 4 %.
- En ukendt 4 %.

**Seksuelle krænkelser**

Grænsen mellem en seksuel krænkelser og et overgreb er vanskelig at definere entydigt. Men som udgangspunkt er en seksuel krænkelser defineret ved at være en mindre alvorlig handling end et seksuelt overgreb. Det skal forstås på den måde, at en seksuel krænkelser sjældent kan føre til dom ifølge Straffelovens bestemmelser. Seksuelle krænkelser kan fx være at tage en anden bruger eller en medarbejder på brysterne i et fælleslokale, at onanere (eller prøve på det) i offentlige rum eller at bruge verbalt krænkelser udtryk.

**Hvem begår overgrebene?**

Seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse begås næsten altid af en, som den, der udsættes for overgrebet, kender.

Krænkeren kan være et menneske, som den udsatte er afhængig af eller modtager hjælp fra. Det kan være professionelle, medarbejdere i bo- og dagtilbud eller hjælpere. Det kan være pårørende og bekendte. Eller det kan være et andet menneske med psykisk funktionsnedsættelse, der begår overgrebet.

Internationale undersøgelser viser, at størstedelen af de seksuelle overgreb, mennesker med psykisk funktionsnedsættelse udsættes for, begås på steder, der blandt andet har til opgave at beskytte dem. Fx specialskoler, bo- og dagtilbud eller beskyttede værksteder.

Undersøgelser viser ligeledes, at ni ud af ti af de overgreb, der bliver opdaget, er begået af mænd. Men også kvinder begår seksuelle overgreb. Og nyere forskning om overgreb mod børn indikerer, at overgreb, hvor krænkeren er en kvinde, måske i særlig grad er underrapporterede. Det forklares med, at mange har svært ved at forestille sig, at kvinder fx kan finde på at misbruge deres egne børn.

**Hvad ved vi?**

Der findes ingen samlet undersøgelse af seksuelle overgreb mod mennesker med psykisk funktionsnedsættelse i Danmark. Derfor ved vi ikke præcist, hvor mange overgreb der sker. Men fra udenlandske undersøgelser ved vi:

- At mennesker med psykisk funktionsnedsættelse mindst lige så ofte som andre udsættes for seksuelle overgreb.
- At mennesker med psykisk funktionsnedsættelse ofte udsættes for flere overgreb af den samme krænker. Det gælder ikke i samme grad for mennesker uden handicap.
- At mange overgreb på mennesker med psykisk funktionsnedsættelse aldrig anmeldes.

Kilde: Elsebeth Kirk Muff: Seksuelle overgreb på mennesker med handicap, Socialt Udviklingscenter SUS, 2001.



# Mistanke om et seksuelt overgreb?

„Hun er en, der fortæller historier. Det er svært at fastholde sandheden.“

Medarbejder i botilbud

**T**aler brugeren sandt, eller er det noget, vedkommende har fundet på? Som medarbejder kan man være i tvivl om, hvorvidt brugeren taler sandt, når han eller hun fortæller om et overgreb. Og det kan være en svær situation at stå i.

Det er ikke medarbejderens opgave at vurdere eller at begynde at efterforske sagen. Derfor skal man altid gå til sin leder med det, man har hørt. Derefter er det leders ansvar at gå videre med sagen i forhold til fx politi, forvaltning og pårørende.

En bruger, der fortæller om et seksuelt overgreb, har brug for støtte, omsorg og hjælp. Og det er vigtigt at tage ham eller hende alvorligt.

De fleste, der har været udsat for et overgreb, er bange for at fortælle om oplevelsen. Det kan der være forskellige grunde til. Krænkeren kan have truet den udsatte til ikke at fortælle noget. Krænkeren kan være en person, den udsatte i andre sammenhænge er meget glad for, knyttet til eller afhængig af. Også forestillinger om, hvad der vil ske, hvis det kommer frem, kan spille ind.

Generelt er det sjældent, at mennesker opfinder falske anklager, for de færreste har lyst til at skulle forholde sig til traumatiske oplevelser, de ikke har oplevet. Særligt mennesker med psykisk funktionsnedsættelse kan have svært ved at opdigte en detaljeret historie om et overgreb, de ikke har oplevet.

## Hvorfor kan det være svært?

I undersøgelsen blev medarbejderne spurgt, om de havde oplevet barrierer i forbindelse med at håndtere en sag om mistanke eller viden om et seksuelt overgreb.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde mistanke om overgreb var de største barrierer:

- Forældrene/familien 25 %.
- Ledelsen og medarbejderne var i tvivl om, hvad de skulle gøre, og hvem de skulle henvende sig til 21 %.
- Brugeren ville ikke have, at medarbejderen gik videre med mistanken 17 %.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, var de største barrierer:

- Forældrene/familien 15 %.
- Ledelsen og medarbejderne var i tvivl om, hvad de skulle gøre, og hvem de skulle henvende sig til 8 %.
- Forvaltningen reagerede for langsomt 8 %.

## Når udsatte fortæller om overgreb

Nedenfor er listet en række forhold, som ofte gør sig gældende, når udsatte forsøger at give udtryk for et seksuelt overgreb eller en krænkelse. Reaktionen kan også skyldes andre årsager, listen skal derfor ikke opfattes som en facitliste.

- Det, den udsatte fortæller, indeholder beskrivelser af uventede og usædvanlige detaljer.
- Beskrivelserne er præget af personens begrebsapparat.
- Den udsatte fortæller om egne følelser og krænkerens følelser.
- Den udsatte er bange for ikke at blive troet på.
- Den udsatte lægger skylden på sig selv og undskylder krænkeren.
- Den udsatte fortæller lidt, men har svært ved at fortælle det hele.
- Den udsatte græder, er trist, er bange eller viser andre følelser, mens han eller hun fortæller om overgrebet.
- Den udsatte ændrer adfærd.
- Den udsatte undgår bestemte personer eller situationer.

Kilde: Jarle Eknes (red.): Utviklingshemning og psykisk helse. Oslo, Universitetsforlaget, 2001, s. 377.

**Tegn på overgreb**

Medarbejderne i undersøgelsen fik især mistanke om seksuelle overgreb, da:

- Brugeren indikerede, at han/hun havde været offer 33 %.
- Brugeren fik en meget seksualiseret opførsel 17 %.
- De blev opmærksomme på fysiske tegn på overgreb 13 %

Og medarbejderne fik især viden om seksuelle overgreb, da:

- Den udsatte selv fortalte om overgrebet 52 %.
- Da en kollega fortalte det 21 %.
- Kun i et tilfælde reagerede en medarbejder på et nonverbalt tegn.

**Nonverbale tegn på mistriivsel**

Nedenstående tegn er nogle af dem, der kan vise sig efter seksuelle overgreb – ikke alle mennesker med psykisk funktionsnedsættelse vil udsende disse signaler.

Der kan være flere forklaringer på, at et menneske ændrer adfærd. Tegnene kan derfor ikke bruges som en facitliste. Men tegnene vil ofte være indikation på en form for mistriivsel, som medarbejderen bør reagere på. Seksuelle overgreb er en af de mulige forklaringer.

**Psykiske tegn på seksuelle overgreb**

Brugeren:

- ændrer personlighed eller adfærd
- får aggressiv eller destruktiv adfærd
- begår fysiske overgreb på andre
- græder umotiveret og/eller er angst
- lider af søvnløshed og/eller mareridt
- 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 eller passiv
- har svært ved at indgå i sociale relationer
- er deprimeret, trist og/eller tilbagetrukket
- er hyperaktiv
- nævner hemmeligheder, der ikke må fortælles
- har overdreven fokus på sex.

**Fysiske tegn på seksuelle overgreb**

Brugeren:

- har uforklarlige sygdomssymptomer, fx mavepine, hovedpine, gentagende 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 mærker, sår, rifter, hævelser og andre tegn på fysisk vold.





# Efter et overgreb – hvem gør hvad?

„Det vigtigste er at tage personen alvorligt og sørge for at give det videre [til folk, der kan hjælpe red.].“

Medarbejder i botilbud

**A**t håndtere seksuelle overgreb eller mistanke om overgreb indebærer en række opgaver i forhold til den udsatte, den udsattes familie og pårørende, den formodede krænker, ledelse og kolleger. Og i nogle tilfælde også i forhold til den efterforskning, som varetages af socialforvaltningen og politiet.

Netop fordi der kan være mange involverede parter, er det vigtigt at tydeliggøre roller og forpligtelser. Det kan man gøre ved fx at udarbejde skriftlige retningslinjer om det, der kan udfærdiges retningslinjer om. Dermed sikrer man i højere grad, at personalets faglige kompetencer bruges på at yde støtte og hjælp til den, der har været udsat for overgrebet, mens andre tager det nødvendige ansvar og de nødvendige beslutninger om en eventuel efterforskning.

## Hvad kan medarbejderne gøre?

Som nævnt kan det i nogle tilfælde være svært at skelne mellem et seksuelt overgreb og en seksuel krænkelse, men det er nødvendigt at gøre det for at finde ud af, hvordan man skal reagere eller eventuelt sanktionere over for den, der har begået overgrebet eller krænkelser. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne diskuterer, hvad de skal reagere på som henholdsvis seksuelle overgreb og seksuelle krænkelser – og hvordan de skal reagere. Og det er vigtigt at diskutere det med brugerne – deres syn er også betydningsfuldt.

Det er sjældent tilfældigt, hvem en bruger vælger at betro sig til efter et seksuelt overgreb eller en krænkelse. Vedkommende vælger ofte den person, som han eller hun er mest tryk ved og stoler på. Det er derfor særligt vigtigt, at denne ikke svigter tilliden, men giver den hjælp og støtte, brugeren har behov for.

Uanset om der er tale om et seksuelt overgreb eller en seksuel krænkelse, kan det opleves meget ubehageligt for den, det går ud over. Medarbejderne bør derfor tage udgangspunkt i den udsattes oplevelse af, hvad der er sket, snarere end i den konkrete handling, når de skal vurdere, hvilken hjælp og støtte der er behov for.

Som medarbejder kan man lytte, vise forståelse og hjælpe brugeren med akut at søge rådgivning og professionel hjælp, samt med at anmelde overgrebet til politiet, hvis brugeren ønsker det. På lidt længere sigt kan medarbejderens opgave også være at se på, hvordan omgivelserne kan ændres, så den pågældende ikke risikerer at blive udsat for noget lignende igen.

Det er vigtigt ikke at begynde at „afhøre“ brugeren og efterforske sagen. Det er politiets arbejde. Men det kan være en god ide at skrive de samtaler ned, man har med den udsatte, inden politiet involveres. Både det, man hører, og det, man selv spørger om.

Det kan være forskelligt, hvem brugeren har behov for at tale med efter et overgreb. Nogle har behov for at snakke med en professionel udefra, fx en psykolog



## En at tale med

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om et seksuelt overgreb, mente:

- 43 % af medarbejderne, at brugerne havde mest behov for at tale med en pædagog.
- 25 %, at de havde mest behov for at tale med en psykolog.
- 7 %, at de havde mest behov for at tale med en seksualvejleder.
- 4 %, at de havde mest behov for at tale med en psykiater.

Ved mistanke om et seksuelt overgreb mente:

- 30 % af medarbejderne, at brugerne havde mest behov for at tale med en pædagog.
- 30 %, at de havde mest behov for at tale med en psykolog.
- 30 %, at de havde mest behov for at tale med en seksualvejleder.

### Hvad har medarbejderne pligt til ved viden om et seksuelt overgreb?

- 95 % af medarbejderne mener, at de har pligt til at informere ledelsen.
- 64 % mener, at de har pligt til at indberette sagen til forvaltningen.
- 59 % mener, at de har pligt til at anmelde sagen til politiet.
- 41 % mener, at de har pligt til at kontakte den udsattes pårørende.

I de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, gjorde de følgende:

- Talte med ledelsen 52 %.
- Kontaktede forvaltningen 15 %.
- Kontaktede politiet 19 %.
- Kontaktede forældrene 33 %.

eller en terapeut. Andre har behov for at snakke med en person, de kender og er trygge ved.

Det er vigtigt, at medarbejderen er opmærksom på brugerens ønsker i forhold til støtte og hjælp og i forhold til, hvem brugeren ønsker at tale med. Det er en god ide at klargøre, hvad der er behov for, og hvem det er, der dikterer behovet. For at undgå, at det bliver op til den enkelte medarbejder at vurdere, hvad brugeren har behov for, og for at ensrette indsatsen, kan arbejdspladsen med fordel også på dette område udarbejde nogle retningslinjer eller en egentlig politik. Det vil være med til at sikre medarbejderne i deres arbejde og mindske usikkerhed i forhold til, hvad der skal gøres i situationen.

Undersøgelsen viser, at jo klarere retningslinjer arbejdspladserne har for, hvornår brugernes seksuelle adfærd er acceptabel og uacceptabel, jo bedre forberedte føler medarbejderne sig på at håndtere seksuelle overgreb. Samtidig gælder det, at medarbejdere, som har læst om seksuelle overgreb, er bedre forberedte på at håndtere overgreb. Disse sammenhænge understreger, at det forebyggende arbejde er vigtigt.

Offentligt ansatte, som får viden eller mistanke om et seksuelt overgreb mod børn eller unge, har pligt til at underrette kommunen. Men uanset om den, der har været udsat for et overgreb, er barn eller voksen, og uanset om man er offentlig ansat eller ej, bør man altid reagere på seksuelle overgreb. Det betyder, at man i samråd med ledelse og relevante myndigheder og fagpersoner må overveje, hvilke konkrete handlinger der skal sættes i værk i forhold til den udsatte, til krænkeren (hvis man ved, hvem det er), til pårørende og eventuelt til andre beboere.

Undersøgelsen viser, at det er sværere at forholde sig til det, man har pligt til i virkelige situationer end i tænkte situationer. Derfor kan man med fordel formulere forpligtelserne skriftligt og gøre informationerne let tilgængelige for at undgå tvivl om, hvad der skal gøres, når skaden er sket.

Der er forskel på, hvilke konsekvenser seksuelt grænseoverskridende adfærd kan få. Hvis der er tale om en adfærd, der skader andre eller sker mod andres vilje, er det en strafbar handling. En sådan situation skal anmeldes til politiet.

I mindre alvorlige tilfælde kan medarbejderne selv, i samråd med ledelsen, håndtere situationen og støtte brugeren i at ændre adfærd. Medarbejderne må her gribe ind og råde og vejlede brugeren i at finde og sætte egne grænser. Fagpersoner såsom seksualvejledere, sexologer og psykologer kan også inddrages.

### Hvad er ledelsens rolle?

Erfaringer fra de indsatser, der de seneste år er gjort for at forebygge seksuelle overgreb mod børn i daginstitutioner, viser, at ledelsen medvirker til at skabe en åbenhed om og forståelse for risici for seksuelle overgreb. Ledelsen skal være med til at iværksætte tiltag, der gør det lettere at håndtere situationer, hvor der er viden eller opstår mistanke om overgreb. Ledelsen skal hurtigst muligt orienteres i sager om seksuelle overgreb. De har en særlig rolle i forhold til at vurdere, planlægge og koordinere forløbet i en sag om et seksuelt overgreb, hvor den kommunale eller amtskommunale forvaltning er en væsentlig samarbejdspartner. Ledelsens opgave er blandt andet at sikre, at regler om fx tavshedspligt og underretningspligt overholdes. Er der tale om en mistanke mod en ansat, skal også den ansattes faglige



organisation inddrages. Ofte vil det desuden være ledelsen, der træffer beslutning om at anmelde sagen til politiet.

Det er også ledelsens opgave at vurdere, hvornår og hvordan det øvrige personale skal informeres. Og det er ikke mindst ledelsens opgave at vurdere, hvordan den udsattes pårørende kan inddrages på en relevant måde, der er i overensstemmelse med den udsattes ønsker.

Endelig har ledelsen det overordnede ansvar for, at den, der har været udsat for et overgreb, får den nødvendige støtte og hjælp i situationen, samt at der er muligheder for hurtig faglig og personlig rådgivning til de medarbejdere, der er involveret.

#### Hvad er forvaltningens rolle?

Socialforvaltningen kan rådgive bo- og dagtilbud o.l. om de mange forskellige aspekter af en sag og vil typisk håndtere henvendelser fra medierne. I tilfælde, hvor der er tale om en mistanke mod en ansat, vil der være brug for afklaring af – samt råd og vejledning i forhold til – ansættelsesmæssige forhold. Det kan forvaltningens løn- og personalekontor være behjælpelig med.

I sager, der vedrører børn og unge under 18 år, har socialforvaltningen ifølge Serviceloven en særlig forpligtigelse til at iværksætte undersøgelser af barnets og familiens samlede situation. Som en del af denne undersøgelse har forvaltningen mulighed for at indhente yderligere oplysninger fra andre, der har kendskab til familiens situation.

#### Hvad er politiets rolle?

Seksuelle overgreb er strafbare og kan anmeldes til politiet, som kan rejse en straffesag.

Politiet kan bede om, at der gennemføres en lægelig undersøgelse, da spor fra overgrebet kan være vigtige beviser i en eventuel retssag. Men også overgreb, der har fundet sted tidligere, og hvor der ikke længere kan sikres fysiske beviser, kan anmeldes.



#### Kontakt til forvaltningen

- I 15 % af de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om seksuelle overgreb, kontaktede de forvaltningen.
- I 16 % af de tilfælde, hvor medarbejderne havde mistanke om seksuelle overgreb, kontaktede de forvaltningen.

#### Politianmeldelser

- 45 % af de tilfælde, hvor medarbejderne havde viden om et seksuelt overgreb, blev meldt til politiet.
- 16 % af tilfældene om mistanke om seksuelle overgreb blev politianmeldt.

## Tavshedspligt og underretningspligt

### Tavshedspligt

- Offentligt ansatte har som hovedregel – i henhold til Forvaltningslovens § 27 – tavshedspligt og må ikke videregive oplysninger om brugernes private forhold.
- Borgeren kan give informeret samtykke til, at der videregives private oplysninger.
- Anden lovbestemmelse giver – i bestemte situationer og under bestemte forudsætninger – lovhjælp til at ophæve eller bryde tavshedspligten.

### Underretningspligt

- Almindelige borgeres underretningspligt er beskrevet i Lov om social service § 154
- Den udvidede underretningspligt, der gælder for offentligt ansatte, er beskrevet i Lov om social service § 153 og desuden nærmere i 'Bekendtgørelse om underretningspligt over for kommuner efter Lov om social service'.



### Samarbejde med familien

I vidensager:

- 33 % af de medarbejdere, der havde viden om et seksuelt overgreb kontaktede brugerens forældre.
- 7 % var bange for at skade forholdet til forældrene.

I mistankesager:

- 16 % af de medarbejdere, som havde mistanke om seksuelle overgreb, kontaktede brugerens forældre.
- 4 % var bange for at skade forholdet til forældrene.

### Konsekvenser for krænkeren

I de tilfælde, hvor krænkeren var en anden bruger, havde det følgende konsekvenser for vedkommende:

- 39 % af krænkerne blev meldt til politiet.
- 31 % blev på skolen, i dag- eller botilbuddet.
- 23 % blev efterfølgende flyttet til en anden skole eller et andet dag- eller botilbud.
- 23 % fik efterfølgende undervisning i seksuel adfærd.
- Flere steder blev der endvidere indført regler for krænkerens omgang med den udsatte.

Som et led i efterforskningen af en sag har politiet brug for en beskrivelse af, hvad der er sket. Politiet vil derfor sædvanligvis ønske at afhøre den udsatte. Medarbejderne vil i den forbindelse være vigtige samarbejdspartnere for politiet, da de kan bidrage med væsentlige informationer om den udsattes generelle funktionsniveau. I nogle tilfælde kan politiet ønske, at fx den udsattes kontaktperson er med til afhøringen. Det vil bero på en konkret vurdering, om afhøringen gennemføres på politistationen eller i den udsattes eget hjem. På samme måde er der, hvis konkrete omstændigheder (som fx den udsattes psykiske tilstand) taler for det, mulighed for, at afhøringen optages på video, så den udsatte ikke behøver at afgive vidneudsagn i retsalen.

I politiets arbejde med at efterforske sagen vil de indsamle beviser, indhente vidneudsagn, og hvis der er en mistænkt, vil de afhøre vedkommende. Hvis anklagemyndigheden herefter vurderer, at der er grundlag for det, sigtes den pågældende. Der kan gå uger eller måneder, fra anmeldelsestidspunktet til domstolene behandler sagen. I denne periode vil den udsatte have behov for særlig støtte.

### Hvordan samarbejder man med familien?

Flere medarbejdere efterlyser et bedre samarbejde med brugerens familie og pårørende i situationer, hvor der er mistanke eller viden om et seksuelt overgreb

At være forældre til et barn med psykisk funktionsnedsættelse er på en række områder anderledes end at være forældre til et normalt fungerende barn – også når barnet bliver voksent. Et barn med psykisk funktionsnedsættelse udvikler sig ikke intellektuelt i samme omfang som andre børn. Det kan fx betyde, at et voksent menneske med psykisk funktionsnedsættelse i sin intellektuelle udvikling svarer til et barn i fire-fem års alderen. I den situation kan det være svært for forældrene at indse, at deres handicappede barn er blevet voksen – og også har et seksualliv.

For at sætte rammerne for et samarbejde med forældre til voksne mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, er det en god ide at drøfte samarbejdsformen både med de enkelte brugere og i personalegruppen. Man kan fx udarbejde en generel politik for, hvilke informationer forældre skal have. Og supplere denne politik med individuelle retningslinjer for forældresamarbejdet, der fastlægges i dialog med den enkelte bruger.

### Hvad med krænkeren?

Der er i de senere år blevet sat flere ressourcer ind på at behandle mennesker, der begår seksuelle overgreb eller har en stærkt krænkende adfærd. Det er sket i erkendelse af, at også krænkeren har behov for hjælp og støtte. De hidtidige danske erfaringer vedrører dog primært voksne mennesker uden et diagnosticeret handicap.

Men også mennesker med psykisk funktionsnedsættelse begår seksuelle krænkelser og overgreb. Og de kan også have brug for behandling. I visse tilfælde vil der være tale om adfærd, der kan reguleres. Men at ændre de dybereliggende årsager til, at et menneske krænker en anden, kan kræve behandling fra specialister. Der kan dog også være tilfælde, hvor hverken pædagogik eller terapi er tilstrækkeligt, og hvor problemerne må løses ved praktiske foranstaltninger, der hindrer overgreb.

Hvis krænkeren er en udefrakommende, er det lederens opgave, efter aftale med den udsatte, at anmelde overgrebet til de rette instanser.