

RETNINGSLINIER – FOREBYGGELSE AF SEKSUELLE OVERGREB

Retningslinier for medarbejderes samvær med børn samt forholdsregler og procedure såfremt en medarbejder mistænkes for et seksuelt overgreb mod et barn
Dagtilbud 2013

Formål Formålet med disse retningslinier, er at; forebygge, at der opstår uberettiget mistanke mod en medarbejder om et seksuelt overgreb mod et barn, sikre en anstændig og retfærdig behandling af sagen, hvis en medarbejder bliver mistænkt for et seksuelt overgreb mod et barn, beskytte det enkelte barn mod seksuelt overgreb.

Baggrund

Der er et større antal medarbejdere - hovedsageligt mandlige medarbejdere - der er bekymrede for, om deres handlinger / adfærd i forhold til børn vil kunne give anledning til mistanke om seksuelt overgreb. Hvad enten medarbejderen bliver udsat for en konkret mistanke eller går med en underliggende bekymring, er dette en unødigt psykisk belastning for den enkelte medarbejder. Det pædagogiske arbejde har brug for voksne af begge køn, der kan træde ind i relationen med børnene og tilbyder omsorg og nærhed. Derfor er det også af central betydning, at medarbejderne helhjertet kan tage del i det pædagogiske arbejde uden at skulle frygte, at de uberettiget bliver mistænkt for seksuelt overgreb mod et barn.

Børns behov for omsorg

Medarbejderen kommer i det pædagogiske arbejde ofte tæt på det enkelte barns privatsfære. Som medarbejder i dagtilbud er det vigtigt at respektere barnets grænser.

Samtidigt skal det også pointeres, at medarbejderen ikke må distancere sig fra barnet og dets behov for omsorg af frygt for at blive anklaget for at overskride barnets private grænser.

Det er specielt vigtigt at understrege, at frygten for en anklage om seksuelt overgreb eller blot mistanken ikke må resultere i, at man indfører en kønsopdelt arbejdsfordeling, hvor mændene for eksempel ikke må skifte ble eller må være alene med børnene.

Børn har brug for omsorg for at kunne udvikle tillid til sig selv og omverdenen. Det betyder, at børn har brug for voksne af begge køn, som de kan knytte sig til og som kan forholde sig til børnenes behov. Børn har brug for tæt fysisk kontakt til voksne, der giver knus, leger og tumler med dem. Udgangspunktet for det tætte samvær mellem barn og voksen er altid barnets behov – ikke den voksnes.

Medarbejderens adfærd

Som medarbejder skal man være bevidst om forskellige normer i familierne / deres kulturer og respektere grænser i samværet med børnene.

Som medarbejder er man fagperson – og ikke privat. Medarbejderen har derfor ansvaret for, at der er tale om en professionel relation, hvilket skal afspejles i medarbejderens sprog, kropslige udtryk og handlinger.

Forebyggelse i institutionen

Det er lederen, der har det overordnede ansvar for at lægge rammerne for arbejdet og udvikle pædagogikken og etikken i daginstitutionen.

Lederen er ansvarlig for at sikre en dialog og åben kultur omkring emnet, så medarbejdere og forældre føler sig trygge ved at drøfte iagttagelser, der vækker undren. Desuden bør praksis i institutionen bære præg af en åbenhed og gennemsigtighed, så det er synligt for alle der kommer i institutionen, hvad børn og personale er beskæftiget med.



Det er vigtigt, at leder og medarbejdere har fokus på særlige forhold, der kan give anledning til mistanke. Derfor bør man i institutionen forholde sig til:

Om medarbejdere tager alene på tur med børn.

Om medarbejdere er alene med børn i afsidesliggende rum i institutionen.

Om medarbejdere er alene med børn på områder af legepladsen, som ikke umiddelbart er synlige for alle.

Den fysiske omsorg for børnene (forskellen på at give knus og kysse børn).

Om børn må være nøgne i institutionen.

Lederen er ansvarlig for, at personalet - som minimum - drøfter ovennævnte forhold på personalemøde(r) og hvordan man i institutionen vil forebygge seksuelt overgreb eller blot, at mistanken opstår.

Daginstitutionen skal endvidere - i samarbejde med bestyrelsen - præcisere og beskrive retningslinjer, der skal gælde for netop deres institution (hjemmesiden / infopublikation). I institutionens indsats for forebyggelse kan der peges på vigtigheden af, at der er et fælles værdigrundlag i personalegruppen, en synlig ledelse og et arbejdsklima, hvor det er naturligt at inddrage hinanden i hverdagens aktiviteter samt at drøfte den pædagogiske praksis, som den enkelte praktiserer.

Hæftet *"Den gennemsigtige praksis"* fra BUPL og PMF (1999) er brugt som inspiration til ovenstående afsnit i retningslinjerne.

Forventninger til personalet

Personalet skal være med til at afværge situationer, der kan give anledning til, at en kollega uberettiget bliver mistænkt for seksuelt overgreb.

Personalet skal informere hinanden og forældrene om oplevelser med børnene, som kan misforstås / mistolkes i seksuel retning.

Personalet er medansvarlige for, at den pædagogiske praksis bærer præg af åbenhed og gennemsigtighed.

Telefonliste

Telefonliste:

Dagtilbudschef Merethe Madsen 76161879 / 23279837

Leder af Pæd. & Udvikl. Anette Sindal Nielsen 76168774 / 27241970

Kontorchef vacant

Pædagogisk konsulent Johnny Tauman 76161884 / 51571305

Udviklingskonsulent Mette Bjørn 76161888 / 24596285

Familie (omstilling / akut telefon) 76161616

Politigården i Esbjerg 76111448

Handleplan ved mistanke mod medarbejder Hvis der bliver rejst mistanke mod en medarbejder om et seksuelt overgreb på et barn, så er det vigtigt at følge nedenstående handleplan.

Handleplan for daginstitutionslederen

1. Daginstitutionslederen **skal** bevare overblikket og hurtigst muligt få afdækket, om der er lavet en politianmeldelse på medarbejderen eller mistanken kun er rejst i institutionen.

2. Daginstitutionslederen **skal** tage kontakt til barnets forældre, såfremt den begrundede mistanke ikke er overbragt af forældrene. Forældrene kan anmelde den begrundede mistanke til Politiet, som efterfølgende tager stilling til, om en anmeldelse skal føre til en anklage – eller om indholdet i anmeldelsen har en sådan karakter og omfang, at sagen stopper her. Det vil ofte tage mere end en uge, inden dette er afgjort. Afhængig af mistankens karakter, kan daginstitutionslederen selv indgive en politianmeldelse på medarbejderen.

3. Daginstitutionslederen **skal** hurtigst muligt indkalde medarbejderen til en samtale, hvor mistanken om det seksuelle overgreb bliver forelagt – og hvor medarbejderen får mulighed for at fortælle sin version.

4. Medarbejderen **skal** fritages fra sit arbejde resten af dagen – og tilbydes psykologhjælp, såfremt daginstitutionslederen skønner, at dette er nødvendigt.
5. Daginstitutionslederen **skal** – efter samtalen med medarbejderen – kontakte Dagtilbud og så vidt det er muligt informere chefgruppen pr. telefon – sekundært et medlem af Pædagogisk Team - telefonliste findes på side 3. Dagtilbud kan yde hjælp til de praktiske opgaver.
6. Daginstitutionslederen **skal** håndtere en politianmeldelse på institutionsniveau. Med afsæt i den personlige intuition skal daginstitutionslederen - i samråd med Dagtilbud - afgøre, om den mistænkte medarbejder skal fritages for tjeneste i den periode, politiundersøgelserne pågår.
7. Daginstitutionslederen **skal** udarbejde et skriftligt notat af forløbet og sende en kopi til Dagtilbudschefen.
8. Det vil oftest være formålstjenligt at informere personalegruppen med respekt for reglerne om "tavshedspligt" – dvs. at den mistænkte skal give samtykke til at vedkommendes navn og mistanken oplyses. En mistanke mod en kollega vil altid skabe uro – så det vil være på sin plads med en orientering.
9. Efter samråd med Dagtilbud, vil bestyrelsesformanden kunne orienteres. Kun i tilfælde af en politianmeldelse vil hele forældregruppen eventuelt kunne orienteres (*se under handleplan "Generelle forhold ved mistanke om overgreb" – næste side*).

Generelle forhold ved mistanke om overgreb²

BUPL og PMF har udarbejdet pjecerne "*Handleplan – For sager om seksuelle overgreb i daginstitutioner*" (2004) og "*Når mistanken opstår – Om handlemuligheder i overgrebssager*" (2000).

For yderligere oplysninger gå ind på www.siso-boern.dk, der er Servicestyrelsens videnscenter for sociale indsatser ved seksuelle overgreb mod børn.

1. En medarbejder, der får kendskab til eller har en mistanke om seksuelt overgreb mod et barn, **skal** som udgangspunkt henvende sig til sin leder.
2. Daginstitutionslederen **skal** omgående underrette Dagtilbudschefen / chef-gruppen. Såfremt der er mistanke om overgreb begået af forældre, **skal** daginstitutionslederen tage kontakt til Familieafdelingen under Børn og Kultur, og sammen med ansatte herfra være med til at afdække de faktiske forhold. Det vurderes, om der er grundlag for at lave en politianmeldelse ift. mistanken.
3. Hvis mistanken retter sig mod en leder, **skal** medarbejderen rette direkte henvendelse til dagtilbudschefen eller én af kontorcheferne.
4. Daginstitutionslederen vurderer, om der skal ske en orientering af de øvrige forældre som direkte forlængelse af en politianmeldelse / eller om det i første omgang er tilstrækkeligt at orientere forældrebestyrelsesformanden. Der kan evt. i samarbejde med politiet afholdes et anonymiseret orienteringsmøde for alle forældre med en forudgående skriftlig indkaldelse og med eventuel deltagelse af relevante faglige grupper fra Familieafdelingen.
5. Opmærksomheden henledes dog på reglerne om tavshedspligt. Oplysninger om seksuelt overgreb m.v. er undergivet tavshedspligt og må derfor som udgangspunkt ikke videregives, jf. straffelovens § 152.
6. Er forældregruppen "opskræmt", kan en orientering af hele forældregruppen eventuelt være legitimeret efter straffelovens § 152e efter en konkret vurdering, hvor fx mistankens karakter er et kardinalpunkt.
7. Som udgangspunkt har involverede forældre ikke tavshedspligt i modsætning til forældre i forældrebestyrelser.

8. Er der ikke grundlag for en politianmeldelse, foretages den videre ikke-politimæssige koordinering og behandling i et samarbejde med Dagtilbud.

9. Efter et forløb med mistanke om seksuelle overgreb kan personalet have brug for støtte til at forholde sig til, hvad der er sket – og til det videre forløb. Fx kan en pædagogisk konsulent følge dagtilbuddet, og det kan være relevant, at alle involverede tilbydes en form for støtte, fx i form af fællesmøder, hvor problemstillinger og forløb kan drøftes.

10. Man bør være opmærksom på, at det – uanset det retlige forløb af en sag – er nødvendigt, at personale tæt på barnet og familien følger op på barnets fortsatte ophold i dagtilbuddet m.v. - og på samarbejdet med forældrene fremover.

Bilag

Eksempel på en "lokal politik", der er behandlet i forældrebestyrelsen og personale-gruppen og godkendt i MED.

RESPEKT FOR BARNETS GRÆNSER Det er vigtigt, at du som medarbejder er tryk ved institutionens politik for fysisk kontakt med børnene, og hvad du kan udsættes for omkring mistanke om seksuelt overgreb mod børn.

HVORDAN SKAL DU UNDGÅ MISTANKEN Beføling – berøring på intime steder er etisk og moralsk ikke tilladt - og dybt krænkende for et barn.

Det er vigtigt:

at finde denne grænse i et pædagogisk arbejde, hvor du er tæt på børn og i daglig kropskontakt med dem, at vide at barnet har brug for den tætte fysiske kropskontakt så som tumlelege – trøst og skifte og toiletbesøg, at respektere barnets grænser og reaktioner, stop omgående, hvis et barn føler ubehag. Fravælg i legen altid de intime opholdssteder.

HVAD BØR DU TAGE DIG I AGT FOR I HVERDAGEN Ved toiletbesøg, hvor du skal tørre et barn, så gør det synligt – luk aldrig døren til et toilet – giv din kollega besked om, at du skifter et barn eller hjælper et barn, der er på toilettet.

I tumlelegen, - udvis åbenhed – berør ikke intime steder og respekter barnets grænser.

Ved barnets placering på skødet, bør mænd altid placere barnet på det ene ben/lår.

Ved brug af skridtselen, kan berøring ikke undgås – tal med barnet om, hvad du gør eller lad barnet selv gøre, det det kan.

Kys aldrig et barn, hvor uskyldigt det end kan være - (det kan opfattes mistænkeligt af andre).

HVIS DU SOM MEDARBEJDER ER UTRYG VED SKIFTESITUATIONER OG ANDEN FYSISK KONTAKT Italesæt bekymringen, vis åbenhed og drøft forholdet med din kollega eller leder.

Hvis et barn viser ubehag ved en bestemt voksen, så respekter barnets grænser og lad en kollega tage over.

Har du en mistanke om, at et barn er udsat for krænkelser:

Tag altid din bekymring alvorligt og kontakt kollegaer og leder omgående, så der kan foranlediges et videre forløb og handling.

Hvis en forældre henvender sig til dig om en mistanke, så tag henvendelsen dybt alvorligt og forsikrer forældrene om, at vi i institutionen vil undersøge sagen nærmere - (afvis aldrig forældre eller benægt bekymringen). Men! Afbryd samtalen, når du kort har hørt om mistanken, og fortæl, at du vil have din leder eller en kollega med i det videre forløb (så: altid to ansatte).

Du skal blande dig i andres arbejde, hvis du oplever en kollega ofte søger afsides liggende rum med et barn eller en gruppe

Du skal blande dig i andres arbejde, hvis du selv berøres af en kollegas leg med børnene, og hvor du oplever en grænse bliver overskredet.

HVAD SKAL DU VIDE OMKRING HANDLEMULIGHEDER VED BEKYMRING

Kontakt altid din leder.

Lederen har muligheder for at søge hjælp i Dagtilbud og hos fagpersoner.

Drøft emnet på stuemøder med jævne mellemrum - og ved ny kollega på stuen.