

Veileder

Til «Retningslinjer ved seksuelle overgrep
mot voksne med utviklingshemming»



Illustrasjonsfoto: Sidsel Andersen

**INNHold**

Veileder

1	PLAKAT OM RETNINGSLINJER	5
2	INNLEDNING	6
	2.1 Informasjon om retningslinjene.....	6
	2.2 Voksne personer med utviklingshemming.....	6
	2.3 Seksuelle overgrep.....	7
	2.4 Hensikt.....	8
	2.5 Dele informasjon.....	8
	2.6 Kjennskap til retningslinjene.....	9
3	KONTAKTPERSONER	10
	3.1 Ansvarlig.....	10
	3.2 Aktuelle kontaktpersoner internt i virksomheten/kommunen.....	10
	3.3 Eksterne instanser.....	11
4	AKUTT	12
	4.1 Hva mener vi med «akutt situasjon»?.....	12
	4.2 Forpliktelse til å melde fra.....	12
	4.3 Håndtering.....	13
	4.4 Varsling av pårørende.....	14
	4.5 Ivaretagelse.....	16
	4.6 Dokumentasjon.....	17
	4.7 Den som er mistenkt?.....	18
5	MISTANKE	22
	5.1 Hva mener vi med «mistanke»?.....	22
	5.2 Forpliktelser til å melde fra.....	23
	5.3 Generell fremgangsmåte.....	24
	5.4 Den som er mistenkt.....	25
	5.5 Varsling av pårørende.....	26
	5.6 Ivaretagelse.....	27
	5.7 Ved tvil om håndtering.....	28
	5.8 Husk.....	28
6	OPPFØLGING	29
	6.1 Aktuelle samarbeidspartnere i prosessen.....	29
	6.2 Strategisk diskusjon eller strategimøte.....	30
	6.3 Intern evaluering.....	32
	6.4 Videre beskyttelse.....	33
	6.5 Avslutning av saken, distribusjon av lærdom og anbefalinger.....	34
VEILEDER		

FORORD

AV MARI TROMMALD, DIREKTØR BARNE-, UNGDOMS- OG FAMILIEDIREKTORATET

Mennesker med utviklingshemming er sårbare og risikoutsatt med hensyn til ulike typer overgrep generelt og seksuelle overgrep spesielt. Risikoen er større enn for befolkningen for øvrig og svært få overgrepssaker blir anmeldt. Disse retningslinjene er utarbeidet slik at du på en lett måte skal vite hvordan du går frem når du har mistanke om seksuelle overgrep mot voksne personer med utviklingshemming.

På Bufdirs nettside: vernmotovergrep.no vil du finne både retningslinjene, plakat, og en veileder til retningslinjene til nedlasting. Her finner du også opplæringsmaterieil og relevante fagartikler. Til sammen håper vi at dette materiellet vil heve oppmerksomheten og kompetansen om seksuelle overgrep mot personer med utviklingshemming, og kan bidra til å kvalitetssikre prosessene rundt både anmeldelse og ivaretagelse.

Målet er også at materiellet skal virke forebyggende, så overgrep ikke bare kommer fram i lyset og møter nødvendige konsekvenser, men først og fremst ved at overgrep ikke begås.

Vår visjon er at Bufdir, i tråd med menneskerettighetene, skal styrke enkeltmenneskets muligheter til mestring og utvikling gjennom å fremme en trygg barndom, gode oppvekstvilkår, likestilling og ikke-diskriminering. Vi håper at disse retningslinjene vil kunne ha stor betydning for mennesker med utviklingshemming, ved at rettssikkerhet blir sikret og at de i en særlig sårbar situasjon blir tatt på alvor og ivaretatt.

Med vennlig hilsen

DIREKTØR
MARI TROMMALD



Gruppen fagpersoner som har utarbeidet retningslinjer og veileder

Peter Zachariassen, Avdeling for Nevrohabilitering, Oslo Universitetssykehus

Jarle Eknes, Samordningsrådet for mennesker med utviklingshemning (Stiftelsen SOR)

Trude Stenhammer, Samordningsrådet for mennesker med utviklingshemning (Stiftelsen SOR)

Bernt Barstad, St.Olavs hospital, Habiliteringstjenesten for voksne

Kjersti Andersen, Askøy kommune

Tine Brager Hynne, Stiftelsen Signo

Gerd Andreassen, Kommunesektorens organisasjon (KS)

Hedvig Ekberg, Norsk forbund for utviklingshemmede (NFU)

John-Ingvar Kristiansen, Barne,- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Cecilie Håkonsen Sandness, Barne,- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Arbeidsgruppen var inspirert av andre som har arbeidet med veiledere, prosedyrer og retningslinjer knyttet til overgrep mot personer med utviklingshemning. En spesiell takk rettes til Stiftelsen Signo som har laget prosedyrer som i særlig grad har blitt lagt til grunn for dette arbeidet. Trollheim vekst AS har, i samarbeid med Bernt Barstad, utarbeidet prosedyren og kursmaterialet: Overgrep. Prosedyrer ved overgrep. Dette materialet har også vært en viktig inspirasjonskilde i arbeidet.

Retningslinjer og veileder bygger videre på SUMO-gruppens prosjektrapport «Etablering av rutiner for forebygging, varsling og oppfølging ved overgrep mot mennesker med psykisk utviklingshemning» (SUMO-prosjektet) (Oslo Universitetssykehus, Sykehuset Innlandet, Helse Førde og Helse Finnmark). Denne rapporten danner et meget bredt og grundig kunnskapsgrunnlag for tematikken og materialet Bufdir nå presenterer. SUMO-gruppens arbeid var på oppdrag fra Barne-, og likestillingsdepartementet.

Habiliteringstjenesten og Fylkesmannen i Finnmark har utarbeidet «Håndbok - Utviklingshemning og seksualitet. Forebygge og håndtere overgrep», og habiliteringstjenestene for voksne i Helse Sør-Øst har gått sammen om heftet Utviklingshemning og seksuelle overgrep -forebygging og oppfølging.

Arbeidet er også inspirert fra Storbritannia ved Department of Health (DH) (2000) No Secrets: Guidance on developing and implementing multi-agency policies to protect vulnerable adults from abuse, London: DH.

Også Surrey County Council's Safeguarding adults multi agency procedures (2011) og Social Care Institute for Excellence (SCIE) (2011) SCIE Report 39: Protecting adults at risk: London multi-agency policy and procedures to safeguard adults from abuse har vært en inspirasjonskilde.

Materialet har vært gjennom en kvalitetssikringsprosess der Politidirektoratet, Helsedirektoratet og et utvalg kommuner har bidratt.

1 PLAKAT

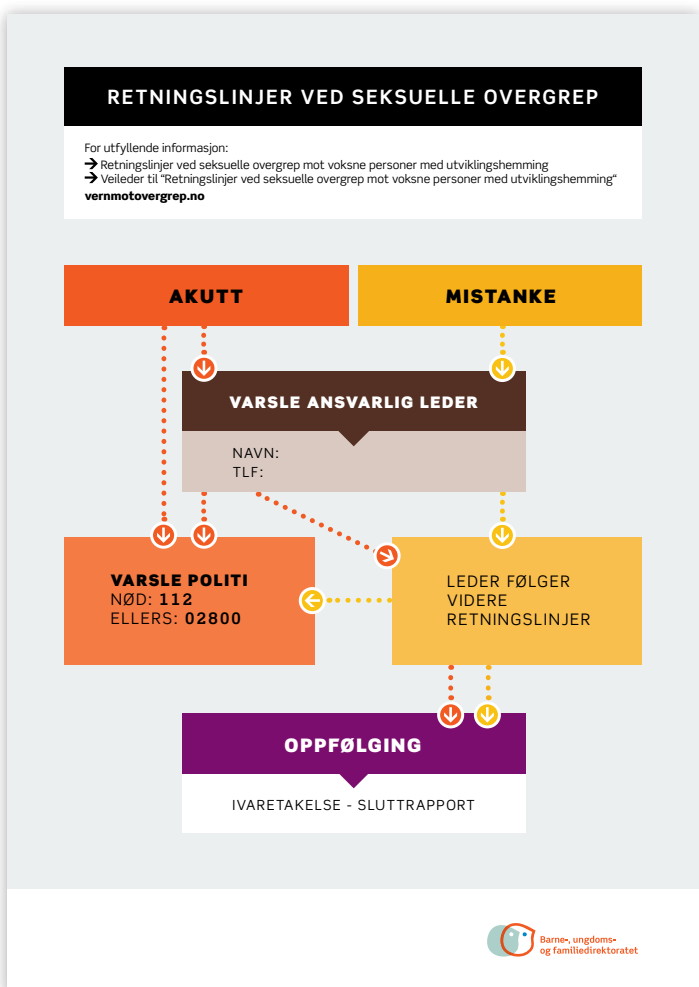
Tekst fra retningslinjer

Materiellet består av tre deler: «Plakat», «Retningslinjer ved seksuelle overgrep mot voksne personer med utviklingshemming» og «Veileder til «Retningslinjer ved seksuelle overgrep mot voksne personer med utviklingshemming»».

Plakaten bør stå fremst i en perm som omfatter retningslinjer og veileder, men bør i tillegg henge på veggen på kontor/personalbase/administrasjon og lignende.

Plakaten kan sammen med det øvrige materiellet lastes ned fra vernmotovergrep.no

Informasjon om retningslinjene bør være tilgjengelig for personen med utviklingshemming. En lettlest brosjyre med informasjon om retningslinjene kan lastes ned fra vernmotovergrep.no



2

INNLEDNING

2

2.1

INFORMASJON OM RETNINGSLINJENE OG VEILEDER

Tekst fra retningslinjer

All mistanke om seksuelle overgrep er alvorlig og krever handling. Derfor har vår virksomhet vedtatt å bruke disse retningslinjene. De beskriver hvordan mistanke eller kjennskap til seksuelle overgrep skal håndteres. Det er altså ikke et opplæringsmaterieell.

Alle bør i tillegg gjennomgå opplæring om forebygging og håndtering av seksuelle overgrep. Se **vermtovergrep.no** for mer informasjon.

Det er også utarbeidet en veileder til retningslinjene. Den har utfyllende opplysninger, og følger samme struktur og oppbygning som retningslinjene.

Forside og sidene med kontaktopplysninger i retningslinjene kan lastes ned i word-format fra **vermtovergrep.no**. Kommunelogo kan legges inn på forsiden og kontaktopplysningene kan oppdateres med lokale navn og telefonnummer.

I kapittel 3 "Kontaktpersoner" er det avgjørende at dette til enhver tid er oppdatert med riktig navn, telefonnummer og annen sentral kontaklinformasjon. Lag gjerne en årlig rutine med faste oppdateringer.

3.1 Ansvarlig: her bør det stå navn på den som har et ansvar for å oppdatere informasjonen, og gjerne også ansvar for å gjøre retningslinjene kjent. Tilpass teksten, slik at det stemmer overens med det personen faktisk skal ha ansvar for. Det er også viktig at det går frem når den har blitt oppdatert.

3.2 Aktuelle kontaktpersoner internt i virksomheten / kommunen: Dette er viktig informasjon. Lokale forhold avgjør hvilke navn som skal stå her. Er det for eksempel avklart hvem som har ansvar for mediekontakt, skal navnet stå her og mediekontakt presiseres under Rolle.

3.3 Eksterne instanser: Vi har satt opp noen forslag, men også her er det noen lokale variasjoner for hvem som har ansvar. For eksempel har noen kommuner egne overgrepsteam, som kan ha litt forskjellige benevnelser. Den som er i en akutt situasjon hvor overgrep eller mistanke om overgrep skal håndteres, bør ikke bruke tid på å lete frem oppdatert informasjon andre steder. Som kanskje heller ikke er så lett tilgjengelig. Det må være oppdatert i retningslinjene.

2.2

VOKSNE PERSONER MED UTVIKLINGSCHEMNING

Tekst fra retningslinjer

Disse retningslinjene skal bidra til beskyttelse av voksne personer med kjent eller antatt utviklingshemning.

Retningslinjene sikrer god håndtering av seksuelle overgrep, eller mulige overgrep, mot voksne personer med utviklingshemning. I praksis vil retningslinjene også fungere for andre risikoutsatte voksne.

Det meste av det vi skriver i retningslinjene vil også være relevant for barn og ungdom, men vi har ikke tatt med spesifikke forhold som omfatter barn. Hverken når det gjelder pårørendes rett til å bli informert eller barnevernets rolle.

Det er utarbeidet egne retningslinjer/prosedyrer for barn generelt. Se:
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten: Fagprosedyrer for å avdekke omsorgssvikt og seksuelle overgrep mot barn <http://www.helsebiblioteket.no/microsite/fagprosedyrer/fagprosedyrer/seksuelle-overgrep-mot-barn>

Helsedirektoratet: Seksuelle overgrep mot barn. En veileder for hjelpeapparatet
http://www.regjeringen.no/upload/kilde/bfd/bro/2003/0017/ddd/pdfv/286825-seksuelle_overgrep_mot_barn.pdf

Samtykkekompetanse og voksne personer med utviklingshemming:

I utgangspunktet har alle voksne kompetanse til selv å foreta informerte valg med hensyn til deres egen sikkerhet og hvordan de velger å leve livet sitt. Spørsmål om samtykkekompetanse står sentralt i alle saker som har med overgrep å gjøre.

Alle tiltak som iverksettes må ta hensyn til personens evne til å velge hvordan de ønsker å leve og hvilke risiko de ønsker å utsette seg selv for. En faglig vurdering av samtykkekompetanse bør foreligge så snart som mulig. Habiliteringstjenesten kan kontaktes for bistand til en faglig vurdering.

Det inkluderer personens evne til å:

- forstå konsekvensene av situasjonen vedkommende er i
- selv å foreta handlinger som reduserer risikoen for overgrep
- så langt som mulig selv å være deltakende i beslutningsprosessen rundt eventuelle tiltak
- forstå informasjon relevant i forhold til beslutninger som tas
- kommunisere sin egen beslutning (enten ved å snakke, bruke tegnspråk, annen assistert kommunikasjon, bevegelser, blikk etc.)

Samtykkekompetanse er tids- og situasjonsspesifikk. Dette betyr at personen kan gjøre noen beslutninger, men ikke andre, på et gitt tidspunkt i tid. Samtykkekompetansen kan også endre seg over tid.

2.3

SEKSUELLE OVERGREP

Tekst fra retningslinjer

Seksuelle overgrep omfatter fysiske og/eller psykisk krenkelse av seksuell integritet.

Noen ganger er det opplagt at det dreier seg om overgrep, andre ganger er man i tvil. Iverksett retningslinjene også ved tvil.

Et overgrep vil si at et menneske krenker et annet menneskes rettigheter.

Med seksuelle overgrep menes enhver seksuell handling utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til å gi sitt samtykke, der handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse. Med seksuelle overgrep menes derfor å lure eller påtvinge et annet menneske seksualitet som det ikke ønsker, eller er utviklingsmessig i stand til å gi sitt samtykke til. Slike overgrep kan straffes etter straffeloven, som også definerer seksuelle overgrep i ulike alvorlighetsgrader (Straffeloven kapittel 19). De mildeste former for overgrep er visning av porno til noen som ikke samtykker til dette eller er under 18 år eller blotting. Videre kommer "tukling"/ beføling, mens de groveste overgrepene er oral, vaginal eller anal inntrenging med penis, fingre eller andre gjenstander. Straffeloven rammer seksuell handling med noen som ikke har samtykket, og rammer den som i ord eller handling utviser seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd på offentlig sted, i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket til det, eller i nærvær av eller overfor barn under 16 år samt utnytter en annens psykisk utviklingshemming i alle aldre. Loven omfatter også seksuell omgang ved misbruk av stilling, avhengighetsforhold eller tillitsforhold.

I straffeloven kap.19, § 193, annet ledd, er det presisert at "den som skaffer seg eller annen seksuell omgang ved å utnytte noens psykiske lidelse eller psykiske utviklingshemming kan bli straffet med fengsel inntil 5 år".

Her finner du lovene som definerer straffbare seksuelle handlinger:
<http://www.lovdatab.no/all/tl-19020522-010-023.html>

2.4 HENSIKT

Tekst fra retningslinjer

Retningslinjene skal sikre at den som kan ha vært utsatt for seksuelle overgrep blir ivaretatt og fulgt opp på en god måte.

Når du som ansatt får kjennskap til mulige overgrep, har du et selvstendig ansvar for å melde dette videre.

Retningslinjene skal også sikre at ansatte, som mistenker eller hører om mistanke om overgrep, får hjelp til å håndtere dette systematisk.

Formålet med retningslinjene er å sikre gode rutiner ved varsling. Det skal sikres god ivaretagelse av både personen som er utsatt for overgrep, og de som varsler om overgrep. Retningslinjene skal også bidra til økt fokus og kompetanse om problematikken, og ved dette forebygge overgrep.

2.5 DELE INFORMASJON

Tekst fra retningslinjer

Det er viktig å begrense hvor mange som får informasjon om overgrepet. Samtidig er det viktig å dele informasjon for å stoppe overgrep på andre arenaer eller mot andre personer. Det er ansvarlig leders oppgave å vurdere hvilken informasjon som skal gis, og hvem som skal få denne, eventuelt i samarbeid med politiet. Ansatte har taushetsplikt om informasjon de får i saken.

Respekten for personers integritet er en grunnleggende etisk norm som gjelder for alle helse- og omsorgstjenester. Det betyr blant annet at pasienter og personer skal vernes mot spredning av opplysninger om personlige og helsemessige forhold og at alle som yter helse- og omsorgstjenester har taushetsplikt om slike forhold.

Unntak fra taushetsplikten

Hensynet til personens integritet kan noen ganger komme i konflikt med andre viktige hensyn, som blant annet hensynet til liv og helse. For slike situasjoner finnes det unntak fra taushetsplikten. I noen sammenhenger har helsepersonell en plikt til å gi fra seg pasient- og personopplysninger som ellers er underlagt taushetsplikt, blant annet til politi, nødetater og barneverntjenesten.

De viktigste lovreglene om rett til vern mot spredning av opplysninger og helsepersonells taushetsplikt finnes i pasient- og brukerrettighetsloven og helsepersonelloven. Også helseregisterloven, forvaltningsloven og tjenestelovene inneholder regler om taushetsplikt.

Alle har en generell plikt til å søke å hindre visse former for alvorlige forbrytelser gjennom å anmelde eller på annen måte avverge forholdet, jf. straffeloven. § 139. Denne avvergeplikten går foran lovbestemt taushetsplikt. Forbrytelsene som er omfattet er blant annet voldtekt, seksuell omgang med barn, seksuelt misbruk av fosterbarn eller stebarn eller noen under 18 år som står under hans omsorg, myndighet eller oppsikt, samt voldtekt, grov legemsbeskadigelse og drap av barn eller voksne.

Denne avvergeplikten gjelder bare ved pålitelig kunnskap om at en slik forbrytelse er i ferd med, eller ventes å finne sted. Er forbrytelsen allerede gjennomført, har man bare plikt til å anmelde forholdet til politiet dersom anmeldelsen kan forebygge nye alvorlige forbrytelser.

2.6

KJENNSKAP TIL RETNINGSLINJENE

Tekst fra retningslinjer

Alle ansatte skal vite hvor perm med retningslinjene befinner seg til enhver tid, og de skal være kjent med innholdet.

Plakaten om retningslinjene skal henge på kontor, personalbase, administrasjon og lignende.

Å ha håndboken med retningslinjene lett tilgjengelig er viktig for å sikre en god prosess når saker om seksuelle overgrep skal håndteres.

Det er avgjørende at ansatte i tillegg får opplæring om hvordan man kan forebygge, identifisere og håndtere overgrep.

Temaet overgrep og håndtering av overgrep bør stå på dagsorden med jevne mellomrom.

På www.vernmotovergrep.no finner du tips om e-læringskurs, bøker og annet informasjonsmaterieell om temaet.

3

KONTAKTPERSONER

3

KONTAKTPERSONER

Når situasjoner om overgrep eller mistanke om overgrep skal håndteres, er det viktig å finne oppdatert informasjon i retningslinjene om hvem det kan være aktuelt å kontakte. Man skal slippe å lete etter telefonnummer og måtte bruke unødvendig med tid på å avklare hvem som er rette instans. Dette må derfor være oppdatert til enhver tid.

3.1

ANSVARLIG

Tekst fra retningslinjer

Ansvarlig leder har ansvar for å påse at alle er kjent med retningslinjene, og at nødvendige prosedyrer iverksettes ved mistanke om overgrep.

Ansvarlig leder skal sikre at kontaktinformasjon er oppdatert.

Navn	Signatur	Dato

Det kan variere hvem ansvarlig leder er. Hovedpoenget er at det avklares tydelig hvem som har ansvaret som er beskrevet ovenfor. Vedkommende skal stå med navn, dato og signatur i retningslinjene.

Ansvarlig leder må påse at personalet får tilstrekkelig opplæring om retningslinjene og veilederen.

3.2

AKTUELLE KONTAKTPERSONER INTERNT I VIRKSOMHETEN/KOMMUNEN

Tekst fra retningslinjer

Navn	Rolle/stilling	Telefon/kontaktinformasjon

Øverste leder og andre aktuelle personer med ansvar i virksomheten / kommunen

Her skal det stå oppdaterte navn på personer, deres roller, telefonnummer og annen kontaktinformasjon.

3.3

EKSTERNE INSTANSER

Tekst fra retningslinjer

Navn	Rolle/stilling i organisasjonene	Telefon/kontaktinformasjon
Akuttnummer politi		
Politi		
Akuttnummer legevakt		
Legevakt		
Statens Barnehus		
Voldtekstmottak		
Krisesenter		
Senter mot incest		
Habiliteringstjenesten i Helseforetakene		

Dette er eksempler på eksterne instanser som kan være aktuelle å kontakte ved akutte situasjoner eller mistanke om overgrep.

Det er viktig at denne kontaktinformasjonen holdes løpende oppdatert. Spesielt skal en være oppmerksom på om telefonnumre til enhver tid er oppdaterte. Minst en gang i året bør en sjekke at aktuelle telefonnumre fortsatt gjelder.

4

RETNINGSLINJER VED AKUTT SITUASJON

4

4.1 HVA MENER VI MED «AKUTT-SITUASJON»?

Tekst fra retningslinjer

Vi har valgt å definere to former for akutte situasjoner; «Akutt med nærhet i tid» og «Akutt med fare for gjentakelse».

«Akutt med nærhet i tid» kan være når du blir vitne til at det blir begått seksuelt overgrep. Et annet eksempel er når en person forteller, eller at det er fysiske tegn på, at han eller hun nettopp har blitt utsatt for et seksuelt overgrep.

«Akutt med fare for gjentakelse» er der dere får mistanke om, eller det blir rapportert overgrep som for så vidt kan ligge tilbake i tid, men hvor offeret er i ferd med å sette seg i en situasjon hvor faren for nye overgrep er overhengende. Et eksempel på dette kan være at dere får kjennskap til en hendelse fra i sommer, på familiens feriested, hvor mistenkte er en av naboene. Vedkommende skal tilbake til samme stedet om to dager. I utgangspunktet er ikke dette en akutt situasjon med nærhet i tid til selve overgrepet, men faren for gjentakelse kan være akutt. Da må man håndtere dette for å forebygge nye overgrep.

Akutt med nærhet i tid:

De opplagte akutte situasjonene er relativt lette å identifisere. Dette er situasjoner der du er vitne til handlingen, eller åstedet har biologiske spor eller der handlingen har skjedd for kort tid siden.

Eksempel:

Kari er nattevakt ved et bofellesskap, og oppdager at døren til en av leilighetene er åpen, hun hører hulking fra soverommet og finner Trude gråtende i sengen delvis naken, med sønderrevet t-skjorte.

Akutt med fare for gjentakelse:

En annen form for akutte situasjoner, er der hvor det blir rapportert/avdekket overgrep som ligger noe tid tilbake, men hvor faren for gjentakelse anses som høy.

Eksempel:

Vedkommende vegrer seg for å dra på besøk til en onkel vedkommende ikke har besøkt på et halvt år. Under samtale kommer det fram at vedkommende ble utsatt for seksuelle overgrep av onkelen og det er frykt for at overgrepene skal gjenta seg neste gang vedkommende kommer dit, og neste gang er i morgen.

4.2 FORPLIKTELSE TIL Å MELDE FRA

Tekst fra retningslinjer

Ved kjennskap til seksuelle overgrep er ansatte forpliktet til umiddelbart å melde fra til ansvarlig leder.

Unntak fra taushetsplikt gjelder også her. Se kapittel 2.5.
Ansvarlig leder skal varsles uansett om vedkommende er på jobb eller ikke.

4.3

HÅNDTERING

Tekst fra retningslinjer**Akutt med nærhet i tid**

- Du skal varsle ansvarlig leder så fort som mulig.
- Ansvarlig leder skal varsle politiet. Hvis kontakt med nærmeste leder ikke er mulig å få til umiddelbart eller er hensiktsmessig, ta kontakt med ledernivået over eller politiet.
- I samråd med politiet skal offeret til voldtektsmottak/legeundersøkelse.
- Mens du venter på at politiet skal komme
- Sørg for at offeret ikke vasker seg og at andre spur politiet skal sjekke ut ikke svekkes.
- Du skal sikre åstedet i påvente av at politiet kommer, deriblant låse dører og vinduer til et eventuelt åsted.
- Sørg for at tøy ikke vaskes. Hvis man har behov for å sikre spor i form av å pakke ned klær med mulig DNA spor (spytt, sæd, hår osv.), skal disse primært pakkes i papirsekker.
- Lås inn dokumenter og gjenstander som kan være relevante
- Du skal skrive ned alt som har skjedd.
- Noter dato, hvor det skjedde, hvem som var til stede, ordrett hva som ble sagt, nøyaktige beskrivelser av observasjoner, navn på den som har laget notatet.
- Si til personen som er utsatt at du vil hjelpe.
- Ikke lov at du ikke skal si det til noen. Informer om at du må fortelle om hendelsen videre.
- Du skal ikke konfrontere antatt overgriper. Blant annet fordi personen ikke skal kunne ødelegge bevis eller påvirke vitner.
- Politioppgaver overlates til politi.
- Virksomheten skal politianmelde saken.
- Vær bevisst på rettigheten til å ha en kontaktperson i politiet.

Fremgangsmåten videre vil variere noe ut fra hvem som er mistenkt, og andre forhold i saken. Dette er utdypet nedenfor.

Akutt med fare for gjentakelse

Her må dere aller først sørge for å håndtere faren for gjentakelse. Dette kan innebære at planlagt tur til det stedet/ den arenaen hvor det er mistanke om fare for nye overgrep avlyses. Eller det kan innebære at planlagt tur hvor det er fare for at offeret treffer igjen mistenkte avlyses. Videre kan det innebære at dere gir et mer attraktivt tilbud til offer enn den planlagte aktiviteten. Det viktige er å unngå en situasjon med fare for nye overgrep.

Deretter må dere håndtere overgrepet, enten som akutt i tråd med den beskrivelsen som er gitt foran, eller som mistanke beskrevet senere i kapittel 5.

Det er ulike måter å anmelde et forhold på - hvilken som er den mest "korrekte" er situasjonsavhengig: I alle tilfeller er det nødvendig at politi og påtalemyndigheten er informert om at vedkommende har en utviklingshemning, og nødvendige hensyn tas ved tilrettelegging av vitneforklaring/dommeravhør.

1. **Offeret anmelder selv** - evt. sammen med pårørende/ verge.
2. **Det blir foretatt en anmeldelse på vegne av offeret.** I disse tilfellene blir det skrevet en anmeldelse på vegne av offeret, denne leveres til påtalemyndigheten sammen med et skriftlig samtykke fra offeret.
3. **Det leveres anmeldelse uten samtykke fra offeret.** Det kan være tilfeller hvor offeret ikke ønsker at forhold skal anmeldes, dette kan man velge å overprøve. Grunnene til dette kan være flere. En overprøving kan skje av frykt for at overgriper begår nye overgrep mot offeret eller andre, eller at man vurderer overgrepene så graverende at det vil være riktigst for offeret at det anmeldes.

RAPPORT FRA FØRSTE FASE I HÅNDTERINGEN

Noter dato, hvor det skjedde, hvem som var til stede, ordrett hva som ble sagt, nøyaktige beskrivelser av observasjoner, navn på den som har laget notatet osv.

Når mistanke om, eller begått overgrep er kjent, er det viktig å innhente og notere følgende opplysninger som vil være av nytte for politiet og organisasjonens videre behandling av saken. Under 4.6 Dokumentasjon finner du en utfyllende liste over hva som bør være med i en slik rapport.

4.4

VARSLING AV PÅRØRENDE

Tekst fra retningslinjer

Avklar med den som er utsatt for overgrep om eller hvordan han eller hun ønsker at pårørende informeres. I de fleste tilfeller er det naturlig at pårørende varsles. I saker hvor noen i offerets familie kan være mistenkt, orienteres pårørende etter avklaring med politiet.

Dette er noe som må vurderes før man avgjør når, hvordan og om pårørende skal informeres.

Pårørendes rolle i denne prosessen skal ikke undervurderes. Pårørende kan være en uvurderlig støtte for offeret, gjennom eventuelle medisinske undersøkelser, avhør hos politi/Barnehus og ikke minst i bearbeidingen av det som har skjedd.

Så langt som mulig, og når det er hensiktsmessig for offeret, bør pårørende/verge være involvert i beslutningsprosessene i forbindelse med tiltak som skal iverksettes.

Årsaken til at man velger å involvere (eller ikke involvere) pårørende må dokumenteres av sakskoordinator.

Nærmeste pårørende

Pasient- og brukerrettighetsloven: §1-3 B: Den pasienten oppgir som nærmeste pårørende. Hvis de ikke kan gi uttrykk for dette så er det den som i størst utstrekning har varig og løpende kontakt med pasienten, med utgangspunkt i regulert rekkefølge:

ektefelle, registrert partner, personer som lever i ekteskapslignende eller partnerskapslignende samboerskap med pasienten, myndige barn, foreldre eller andre med foreldreansvar, myndige søsken, besteforeldre, andre familiemedlemmer som står pasienten nær og verge.

Pårørendes rett til informasjon

Etter pasient- og brukerrettighetsloven har pårørende til pasienter med utviklingshemning som ikke kan ivareta sine interesser rett til informasjon.

Er det oppnevnt verge for det personlige område vil han/hun ha rett til informasjon. Hvis personen som har verge har samtykkekompetanse og klart setter seg mot at slik informasjon blir gitt til vergen bør det unnlates.

Taushetsplikt

Å verne om pasienters og brukeres integritet er en grunnleggende etisk norm som gjelder for alle helse- og omsorgstjenester. Det betyr blant annet at pasienter og brukere skal vernes mot spredning av opplysninger om personlige og helsemessige forhold. Hovedregelen er at alle som yter helse- og omsorgstjenester har taushetsplikt om slike forhold. Denne taushetsplikten er regulert i ulike lover på grunnlag av om det ytes helsetjenester eller omsorgstjenester. Reglene om taushetsplikt finnes i pasient- og brukerrettighetsloven, forvaltningsloven, helsepersonelloven, helseregisterloven og i tjenestelovene.

Når taushetsplikten kan brytes

Den enkelte kan samtykke til at opplysninger blir gitt til for eksempel pårørende, andre offentlige instanser, psykolog, lege osv. Det er viktig at det blir vurdert om personen har samtykkekompetanse. Det vil si at man må ta en vurdering av om personen er i stand til å forstå hva det innebærer å gi eller ikke å gi et samtykke.

Er det oppnevnt en verge, på det personlige området, kan vergen på vegne av personen det gjelder samtykke til at taushetsplikten brytes. Dette vil kun være aktuelt hvor personen selv ikke har samtykkekompetanse.

Helsepersonelloven gir helsepersonell og omsorgspersonell en opplysningsrett. Loven åpner for å gi opplysninger videre når tungtveiende private eller offentlige interesser gjør det rettmessig å

gi opplysningene videre. De ansatte må ta en konkret vurdering av den aktuelle situasjonen for å avgjøre om vilkårene er oppfylt.

4.5

IVARETAKELSE

Tekst fra retningslinjer

Ansvarlig leder har ansvar for at den utsatte blir ivaretatt og fulgt opp enten saken blir anmeldt eller ikke.

Informere de som trenger å vite om dette, for å kunne ivareta personen.

Ansvarlig leder må snarest drøfte med påtalemyndigheten om det bør pålegges et besøks- og kontaktforbud mens saken etterforskes.

Offer/pårørende har også rett til bistandsadvokat.

Hvis vedkommende ikke har, eller at vergen er inhabil, kan det oppnevnes en midlertidig setteverge. Hvis mistenkte er en annen person med utviklingshemming, må virksomheten også vurdere ivaretagelse og oppfølging av denne personen.

Det er viktig å huske på prinsippet om «need to know and nice to know». Rykter spres fort i overgrepssaker. Det er viktig å bare dele informasjon på en «need to know» basis, først og fremst av hensyn til offeret, men også av hensyn til etterforskningen.

Lovverk om taushetsplikt og informasjonsdeling må være godt kjent i kommunen/organisasjonen. Det er viktig at det sikres profesjonell håndtering, og at saken blir håndtert raskt. Informasjon skal ikke spres til flere enn nødvendig. Dette er av hensyn til offeret, og til etterforskningen.

Retten til bistandsadvokat er hjemlet i Lov om rettergangsmåten i straffesaker (Straffeprosessloven) § 107 a. Mer om retten til bistandsadvokat kan du lese om i POD publikasjon 2011/7 B https://www.politi.no/vedlegg/rapport/Vedlegg_1479.pdf

Beslutninger som ansvarlig leder (eller overgrepsteam) må ta så fort som mulig:

- Avgjør hvem som bør ha en samtale med offeret (hvis det ikke allerede er gjort) og hvordan det skal dokumenteres. Hvis mulig, vær to til stede. Dette skal ikke ta form av et vitneavhør. Still åpne spørsmål, med fokus på vedkommendes behov.
- Avgjør hvem skal sikre at offeret er involvert i hele prosessen, så langt som vedkommende er villig, og har evner og krefter til det. Beskriv hvordan denne målsetningen kan oppnås.
- Avklar hvem som skal bistå offeret gjennom etterforskningen, slik at vedkommendes behov for støtte, for eksempel i forbindelse med avhør, er ivaretatt.
- Avgjør hvem som er ansvarlig for at offerets sikkerhet er ivaretatt
- Hvis samtykkekompetansen ikke er avklart, så må det tas foreløpig stilling til graden av

samtykkekompetanse. Dokumenter grunnlaget for denne beslutningen.

- Hvis samtykkekompetansen er klart begrenset, avgjør hvem som på best måte kan ivareta offerets interesser gjennom hele prosessen.
- Identifiser om vedkommende trenger rådgivning, støtte, bistand eller helsetjenester utover det personen allerede har
- Identifiser personens behov for tilrettelegging ved kommunikasjon
- Identifiser om det er forhold knyttet til kjønn, etnisitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse som bør ivaretas
- Identifiser hvem som skal informere offeret om hva som skjer i saken og hvilke opplysninger som skal deles med denne personen
- Når offeret har samtykkekompetanse i disse spørsmålene, påse at vedkommendes ønsker om informasjonsdeling blir respektert, med mindre det foreligger tungtveiende grunner for ikke å gjøre det.
- Dersom det er grunn til å frykte for at mistenkte vil forsøke å kontakte offeret, er det mulig å begjære kontakt- og besøksforbud, dette begjæres overfor påtalemyndigheten som kan iverksette forbudet.

4.6

DOKUMENTASJON

Tekst fra retningslinjer

Alt som skjer, blir gjort og sagt må dokumenteres. Vær nøye med å tilstrebe objektivitet i det som noteres, ikke bli moralistisk.

Du som ansatt skal ikke drive etterforskning, bare samle relevant informasjon til politiet tar over saken.

Det er av avgjørende betydning at en rapport om mistanke (eller begått overgrep) blir skrevet ned umiddelbart etter at informasjonen har fremkommet. Denne dokumentasjonen må deretter oppbevares på et sikkert sted, fordi det bl.a. kan bli brukt som bevis i en senere rettssak.

Dokumentet må vise så nøyaktig som mulig hva som har blitt sagt og gjort av personene som har vært involvert; offeret, potensiell overgriper og mulige vitner.

Rapporten skal baseres på fakta. Hvis deler av den inneholder dine vurderinger eller meninger skal det gå klart frem. Hvis den inneholder informasjon fra andre personer, må det gå klart frem hvem det er.

INNHEMT OG NOTER FØLGENDE OPPLYSNINGER (kan skrives ut som vedlegg)

Skriv ned noe bare der du har konkrete opplysninger. Hopp over punkter du er usikker på.

- **OPPLYSNINGER OM OFFERET:**

- Navn, fødselsdato, kjønn og alder
- Adresse og telefonnummer
- Navn evt. ektefelle eller samboer
- Bistandsbehov som offeret har, for eksempel hva angår kommunikasjon
- Navn på pårørende og evt. verge
- Hvorvidt offeret er kjent med at prosedyren er satt i verk – hvis ikke: gi begrunnelse
- Offerets samtykkekompetanse. Har offeret samtykkekompetanse eller bør dette utredes? Se avsnitt 2.2.

- **INFORMASJON OM OVERGREPET**

- Hvordan og når ble mistanken fremmet?
- Når og hvor skal det påståtte overgrepet ha skjedd?
- Faktabeskrivelse av overgrepet
- Hvordan beskriver offeret overgrepet?
- Fins det opplysninger om mulige vitner og evt. hvordan disse kan kontaktes?
- Er det fare for nye overgrep mot dette offeret eller andre?

- **INFORMASJON OM OVERGRIPER** (hvis kjent)

- Navn, alder og kjønn
- Hva er hans/hennes relasjon til offeret?
- Er offer og overgriper naboer i bofellesskap/samløst boliger?
- Jobber de sammen (eller går på skole sammen eller lignende)?
- Er overgriperen ansatt eller frivillig?
- Hva er overgriperens stilling/rolle?
- Hvilken organisasjon er overgriper ansatt i?
- Kan andre personer være i risiko for overgrep av samme overgriper?

- **HAR NOEN UMIDDELBARE TILTAK BLITT SATT I VERK?**

- Hvilke instanser har vært kontaktet: politi, ambulanse, lege eller andre?
- Hvilke tiltak har blitt satt i verk?
- Beskriv eventuelle planer om tiltak for å sikre offeret som skal settes i verk
- Har barnevernet blitt varslet om barn er involvert?
- Bør overgriper ilegges kontakt-/besøksforbud?

4.7

DEN SOM ER MISTENKT

Tekst fra retningslinjer

- Utgangspunktet er at den mistenkte ikke skal konfronteres.
- Hvis den mistenkte likevel er kjent med mistanken, må dette håndteres av en annen instans. Den som eventuelt følger opp den mistenkte skal ikke være den samme som følger opp den som har vært utsatt for overgrep. Hvis mistenkte er en ansatt, må den som følger opp mistenkte komme fra annen instans.

Hvis den mistenkte er ansatt, skal følgende iverksettes:

- I samråd med politiet tar arbeidsgiver stilling til om mistenkte skal suspenderes fra sin stilling.
- Den mistenkte skal gjøres kjent med virksomhetens retningslinjer (selv om det forventes at den mistenkte er kjent med virksomhetens retningslinjer, skal dette gjentas for vedkommende).
- Det skal informeres om hvorvidt politiet har blitt koblet inn i saken.
- Hvis mistenkte ønsker å formidle sin versjon, skal man henwise til politiet.
- Hvis mistenkte i samtalen likevel formidler informasjon om hendelsen, skal man gjøre vedkommende oppmerksom på at virksomheten ikke har taushetsplikt på det som kommer fram i samtalen, og at det vil bli ført referat som blir formidlet til politiet.
- Referatet skal være objektivt, og uten egne tolkninger.
- Den mistenkte skal få tilbud om å lese gjennom referatet og skrive under på det.
- Referatet fra samtalen gis til politiet.
- Dersom det er opprettet overgrepsteam/ressursgruppe i virksomheten, må ansvarlig leder håndtere saken i samråd med denne.

Hvis mistenkte ikke er en ansatt og ønsker å komme med sin versjon, skal følgende iverksettes:

- Hvis mistenkte er en utenforstående uten utviklingshemming, henvises vedkommende til politiet.
- Hvis vedkommende har en utviklingshemming, skal politiet om mulig ha den første samtalen.
- Hvis vedkommende har en utviklingshemming, og formidler informasjon til ansatte, skal ansvarlig leder sammen med kollega ha samtalen med den mistenkte.
- Det skal informeres om at politiet har blitt koblet inn i saken og at virksomheten ikke har taushetsplikt på det som kommer fram i samtalen.
- Du skal ikke drive etterforskning, men konsentrere deg om hva mistenkte ønsker å formidle.
- Det skal skrives referat fra samtalen. Referatet skal være objektivt og uten egne tolkninger. Noter ned både spørsmål og svar. Ikke still ledende spørsmål. Eksempelvis; Ikke spør om hvem/hva/hvor, men be vedkommende fortelle.
- Mistenkte skal få tilbud om å lese gjennom/få referat opplest og skrive under på det.
- Referatet fra samtalen gis til politiet.
- Dersom det er opprettet overgrepsteam/ressursgruppe i virksomheten, må ansvarlig leder håndtere saken i samråd med denne.

Suspensjon av ansatt

Suspensjon skal straks iverksettes ved mistanke om seksuelle overgrep for å avverge nye overgrep og så lenge saken er uavklart. Suspensjon av ansatt bør gjøres i samråd med politiet. Risiko for offeret og for å forkludre etterforskningen bør vurderes.

Suspensjon betyr vanligvis at en arbeidstaker midlertidig fjernes fra stillingen uten at arbeidsforholdet opphører. Begrunnelsen for reglene om suspensjon er at arbeidsgiver kan ha et beskyttelsesverdig behov for øyeblikkelig å pålegge arbeidstaker midlertidig fratreden.

Mistanke om seksuelle overgrep er et eksempel på en slik situasjon, og det kan være behov for å fjerne vedkommende fra stillingen for å hindre nye misligheter eller at vedkommende ødelegger bevis.

Grunnvilkåret for suspensjon er at det er grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed. I tillegg må virksomhetens behov tilsi at arbeidstaker fjernes fra stillingen.

Suspensjonen kan vare mens arbeidsgiver undersøker saken for å skaffe seg oversikt over om det er grunnlag for avskjed. Suspensjonen skal normalt ikke vare lenger enn tre måneder, jf. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). (aml). §15-13 (1).

En arbeidstaker som er suspendert, har fremdeles krav på lønn, jf. aml. §15-13 (3).

Vilkår for avskjed

Hvis den mistenkte finnes skyldig i seksuelle overgrep, blir avskjedigelse vurdert.

Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. aml. §15-14.

Før arbeidsgiver fatter beslutning om avskjed, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

Avskjed er en strengere reaksjon enn oppsigelse. Avskjed benyttes således bare i grove tilfeller av tjenesteforsømmelse. Loven stiller krav til "vesentlig mislighold av arbeidsavtalen". Hva som er vesentlig mislighold, må avgjøres etter en konkret vurdering.

Det gamle arbeidsreglementet til KS (§ 15) hadde en bestemmelse som fortsatt kan være veiledende:

Virkning - når den tilsatte må fratre

Ved avskjed er hovedregelen at den tilsatte ikke har krav på å fortsette i stillingen slik som ved oppsigelse. Dette gjelder selv om det pågår forhandlinger eller domstolsbehandling. Avskjed medfører dessuten stans i lønnsutbetaling og utmelding av pensjonskassen. Ved avskjed gjelder de samme formkravene som ved oppsigelse, jf. aml. §15-14 (2). se pkt.12.4.

Avskjed bør unngås når oppsigelse kan nyttes uten skade eller ulempe for virksomheten.

Hvis mistenkte overgriper er en person med utviklingshemming

Mulige konsekvenser for vedkommende kan være flytting, besøks- kontaktforbud, varetekt, varetektsurrogat. Hvis mistenkte/overgriper har nedsatt funksjonsevne bør vedkommende ha tilbud om å ha med en person som kan støtte vedkommende gjennom hele prosessen, fra første samtale til etterforskningen er over.

5

RETNINGSLINJER VED MISTANKE OM SEKSUELLE OVERGREP

5

MISTANKE

5.1 HVA MENER VI MED «MISTANKE»?

Tekst fra retningslinjer

En mistanke kan for eksempel baseres på at du legger merke til fysiske tegn eller endringer i personens oppførsel som kan tolkes som et symptom på at han eller hun er utsatt for seksuelle overgrep. Et annet eksempel er observasjon av at en ansatt eller andre bryter intimitetsgrenser, eller har seksualisert atferd som virker påfallende. Det kan også være når personen forteller om eller gir hint om at overgrep kan ha funnet sted.

SJEKKLISTE

TEGN PÅ AT FYSISKE OG/ELLER SEKSUELLE OVERGREP KAN HA FUNNET STED

Dette er en liste over de vanligste tegnene på at en person kan være utsatt for et overgrep. Listen er ikke fullstendig; det vil i det enkelte tilfelle kunne forekomme andre tegn, og alle tegnene trenger ikke å være til stede. Det som er viktigst å huske på er at man er spesielt oppmerksom hvis det skjer plutselige og uforklarlige endringer i en persons atferd.

1) Forandring i atferd

Overgrep kan føre til mange forandringer i personens atferd. Det kan være å isolere seg, konsentrasjonsvansker, passivitet, aggressivitet rettet mot seg selv eller andre. Plutselig og tilsynelatende uforklarlig sinne rettet mot nærpå personer. Reagerer uvanlig på vanlige hendelser (smak, lyd, lukt, bevegelser.....)

2) Kroppslige, somatiske tegn

Vondt i hodet og magen, stramme muskler, ofte urinveisinfeksjon, urenslighet for urin og avføring, søvnproblemer, uforklarlig vekttap, gjentatte mareritt, tannråte, blåmerker. Eventuelt avdekket ved legeundersøkelse: Uforklarlig redsel for fysisk eller gynekologisk undersøkelse, vaginalt eller analt traume, seksuelt overførbare sykdommer.

3) Redsel for personer eller arenaer som tidligere har vært trygge

Hvis en person er utsatt for fysiske eller seksuelle overgrep, kan man se vegring for å forlate et sted eller gå til steder hvor overgriper befinner seg. Redsel ved nærvær eller omtale av en bestemt person.

4) Overdreven seksualisert atferd

Hvis en person er utsatt for seksuelle overgrep, vil hun eller han kunne vise en overdreven seksuell atferd, eller bruke konkrete ord og uttrykk som ikke harmonerer med personens alder og kunnskapsnivå. Tvinger seg på andre på en tvangspreget måte

5) Regresjon

Personen går tilbake i utvikling og viser mindre selvstendighet enn tidligere: hygiene, adl, begynner å tisse seg ut, kan ikke huske ord som han/hun ellers har kunnet, kan også begynne å stamme...

6) Depresjon og tristhet

”Det er noe med Leif.....han smiler ikke lenger, han virker ulykkelig og trist.”

Disse signalene trenger ikke være tegn på overgrep. Det kan være mange ulike årsaker til bl.a. atferdsendring. Signalene vil variere etter personens alder og sosial- og kulturell tilhørighet, nettverk og stimulering, både psykisk og fysisk. Vi må være ydmyke og ta oss tid til å innhente opplysninger som kan gi oss mest mulig informasjon om saken eller som kan gi andre forklaringer. Ved tvil kan du også kontakte Habiliteringstjenesten og drøfte dette uten å nevne navn.

Basert på Håndbok - Utviklingshemmede, seksualitet og tiltak for å forebygge og varsle seksuelle overgrep, Fylkesmannen i Finnmark (2012), Seksuelle overgrep mod mennesker med handicap - gode råd om at se og forebygge overgrep, Socialt Udviklingscenter, SUS, København (2010) og The sexual abuse of young people with a disability or chronic health condition, Kaufman, M.; Canadian Paediatric Society (2011).

5.2 FORPLIKTELSE TIL Å MELDE FRA

Tekst fra retningslinjer

Ved mistanke om seksuelle overgrep er enhver ansatt forpliktet til umiddelbart å melde fra til ansvarlig leder.

Hvis mistenkte er leder, meldes det fra til ledernivå høyere enn den som er mistenkt.

Manglende varsling kan føre til forringelse av bevis, fare for nye overgrep, økende antall offer.

I følge straffelovens §139 er det straffbart å unnlate å melde fra til politiet, dersom man kan avverge seksuelle overgrep. I slike situasjoner er man løst fra taushetsplikten. Denne plikten til å melde fra gjelder også dersom ansatte har mistanke om at personen blir utsatt for seksuelle overgrep utenfor virksomheten/organisasjonen/kommunen.

5.3

GENERELL FREMGANGSMÅTE

Tekst fra retningslinjer

Ved mistanke om seksuelle overgrep skal alle relevante observasjoner noteres fortløpende.

- Noter ned når du fikk mistanken og hva den besto i (hendelsesforløp)
 - dato
 - arena for observasjon
 - hvem som er til stede når observasjon forekommer, nøyaktig beskrivelse av observasjoner
 - navn på den som har laget notatet
- Antatt overgriper må ikke konfronteres med mistanke pga. fare for bevisforspillelse
- Du skal ikke være alene med mistanken. Henvend deg til nærmeste/ansvarlig leder, eller ved behov (hvis du f.eks. ikke blir lyttet til), gå direkte til ledernivå over dette, eller til politiet.
- Dersom mistanke ikke rettes mot foreldre/pårørende skal leder i de fleste tilfeller sørge for at de blir informert om mistanken, i tråd med personens ønsker og behov, gjerne i samråd med politiet.
- Søk råd hos politiet, kommunepsykolog, ressursgrupper, habiliteringstjenesten eller andre relevante instanser.
- Dersom den utsatte forteller selv, så skal det oppfordres til å fortelle fritt uten press.
- Skriv ned ordrett hva som blir fortalt. Du kan spørre når hendelsen skjedde sist gang. Bruk åpne spørsmål! Skriv ned detaljer og uttalelser den utsatte kommer med så ordrett som mulig
- Si at du vil hjelpe
- Ikke lov at du ikke skal si det til noen
- Fortsett å føre notater etter hvert som du observerer eller snakker med den utsatte; skriv ned sinnstilstand – for eksempel, gråt, sinne og hva som sies

5.4

DEN SOM ER MISTENKT

Tekst fra retningslinjer

- Utgangspunktet er at den mistenkte ikke skal konfronteres.
- Hvis den mistenkte likevel er kjent med mistanken, må dette håndteres av en annen instans. Den som eventuelt følger opp den mistenkte skal ikke være den samme som følger opp den som har vært utsatt for overgrep. Den som følger opp mistenkte må komme fra annen instans enn der mistenkte er ansatt.»

Hvis den mistenkte er ansatt, skal følgende iverksettes:

- I samråd med politiet tar arbeidsgiver stilling til om mistenkte skal suspenderes fra sin stilling.
- Den mistenkte skal gjøres kjent med virksomhetens retningslinjer (selv om det forventes at den mistenkte er kjent med virksomhetens retningslinjer, skal dette gjentas for vedkommende).
- Det skal informeres om at politiet har blitt koblet inn i saken.
- Hvis mistenkte ønsker å formidle sin versjon, skal man henwise til politiet.
- Hvis mistenkte i samtalen likevel formidler informasjon om hendelsen, skal man gjøre vedkommende oppmerksom på at virksomheten ikke har taushetsplikt på det som kommer fram i samtalen, og at det vil bli ført referat som blir formidlet til politiet.
- Referatet skal være objektivt, og uten egne tolkninger.
- Den mistenkte skal få tilbud om å lese gjennom referatet og skrive under på det.
- Referatet fra samtalen gis til politiet.
- Dersom det er opprettet overgrepsteam/ressursgruppe i virksomheten, må ansvarlig leder håndtere saken i samråd med denne.

Hvis mistenkte ikke er en ansatt og ønsker å komme med sin versjon, skal følgende iverksettes:

- Hvis mistenkte er en utenforstående uten utviklingshemming, henvises vedkommende til politiet.
- Hvis vedkommende har en utviklingshemming, skal politiet om mulig ha den første samtalen.
- Hvis vedkommende har en utviklingshemming, og formidler informasjon til ansatte, skal ansvarlig person sammen med kollega ha samtalen med den mistenkte.
- Det skal informeres om at politiet har blitt koblet inn i saken og at virksomheten ikke har taushetsplikt på det som kommer fram i samtalen.
- Du skal ikke drive etterforskning, men konsentrere deg om hva mistenkte ønsker å formidle.
- Det skal skrives referat fra samtalen. Referatet skal være objektivt og uten egne tolkninger. Noter ned både spørsmål og svar. Ikke still ledende spørsmål.

- Mistenkte skal få tilbud om å lese gjennom/få referat opplest og skrive under på det.
- Referatet fra samtalen gis til politiet.
- Dersom det er opprettet overgrepsteam/ressursgruppe i virksomheten, må ansvarlig leder håndtere saken i samråd med denne.

Mulige konsekvenser for overgriper avhenger av hvilken "rolle" denne har:

Personen med utviklingshemning: Flytting, besøksforbud, varetekt, varetektsurrogat. Hvis mistenkte/overgriper har nedsatt funksjonsevne bør vedkommende ha tilbud om å ha med en person som kan støtte vedkommende gjennom hele prosessen, fra første samtale til etterforskningen er over.

Ansatt: Suspensjon, omplassering, besøks- kontaktforbud, varetekt, avskjed, oppsigelse

Leder: Suspensjon, degradering, omplassering, besøks- kontaktforbud, varetekt, avskjed, oppsigelse

5.5

VARSLING AV PÅRØRENDE

Tekst fra retningslinjer

Avklar med den som er mistenkt utsatt for overgrep, om eller hvordan, han eller hun ønsker at pårørende informeres. I de fleste tilfeller er det naturlig at pårørende varsles. I saker hvor noen i offerets familie kan være mistenkt, orienteres pårørende etter avklaring med politiet. Se veileder for utfyllende informasjon om samtykkekompetanse.

I utgangspunktet har alle voksne kompetanse til selv å foreta informerte valg med hensyn til deres egen sikkerhet og hvordan de velger å leve livet sitt. Samtykkekompetanse spørsmål står sentralt i alle saker som har med overgrep å gjøre.

Alle tiltak som iverksettes må ta hensyn til den risikoutsatte voksnes evne til å velge hvordan de ønsker å leve og hvilke risiko de ønsker å utsette seg selv for. En faglig vurdering av samtykkekompetanse bør foreligge så snart som mulig. Rehabiliteringstjenesten kan kontaktes for bistand til en faglig vurdering.

Det inkluderer personens evne til å:

- forstå konsekvensene av situasjonen vedkommende er i
- selv å foreta handlinger som reduserer risikoen for overgrep
- så langt som mulig selv å være deltakende i beslutningsprosessen rundt eventuelle tiltak
- forstå informasjon relevant i forhold til beslutninger som tas

- kommunisere sin egen beslutning (enten ved å snakke, bruke tegnspråk, annen assistert kommunikasjon, bevegelser, blick etc.)

Samtykkekompetanse er tids- og situasjonsspesifikk. Dette betyr at personen kan gjøre noen beslutninger, men ikke andre, på et gitt tidspunkt i tid. Samtykkekompetansen kan også endre seg over tid.

Dette er ting som må vurderes før man avgjør når, hvordan og om pårørende skal informeres.

Man skal heller ikke undervurdere pårørendes rolle i denne prosessen. Pårørende kan være en uvurderlig støtte for offeret, gjennom eventuelle medisinske undersøkelser, avhør hos politi/ Barnehus og ikke minst i bearbeidingen av det som har skjedd.

Så langt som mulig, og når det er hensiktsmessig for offeret, bør pårørende/verge være involvert i beslutningsprosessene i forbindelse med tiltak som skal iverksettes.

Årsaken til at man velger å involvere (eller ikke involvere) pårørende må dokumenteres av sakskordinator.

Nærmeste pårørende

Den pasienten oppgir som nærmeste pårørende. Hvis de ikke kan gi uttrykk for dette så er det den som i størst utstrekning har varig og løpende kontakt med pasienten, med utgangspunkt i regulert rekkefølge:

ektefelle, registrert partner, personer som lever i ekteskapslignende eller partnerskapslignende samboerskap med pasienten, myndige barn, foreldre eller andre med foreldreansvar, myndige søsken, besteforeldre, andre familiemedlemmer som står pasienten nær, verge eller hjelpeverge

Pårørendes rett til informasjon

Etter pasient- og brukerrettighetsloven har pårørende, til pasienter med utviklingshemning som ikke kan ivareta sine interesser, rett til informasjon.

Retten til informasjon, er for persons pårørende ikke tilstrekkelig på plass. Kommunal plikt til å gi informasjon til pårørende er ikke godt nok regulert.

Har personen fått oppnevnt en verge med et mandat som gjelder for personlige spørsmål vil denne i kraft av mandatet ha rett til informasjon.

5.6

IVARETAKELSE

Ansvarlig leder har ansvar for at den utsatte blir ivaretatt og fulgt opp enten saken blir anmeldt eller ikke.

Informere de som trenger å vite om dette, for å kunne ivareta personen.

Ansvarlig leder må snarest drøfte med påtalemyndigheten om det bør pålegges et besøks- og kontaktforbud mens saken etterforskes. Offer/pårørende har også rett til bistandsadvokat.

Hvis mistenkte er en annen person med utviklingshemming, må virksomheten også vurdere ivaretagelse og oppfølging av denne personen.

5.7 VED TVIL OM HÅNDBTERING

Tekst fra retningslinjer

Dersom det er tvil om hvordan en mistanke om seksuelle overgrep skal håndteres skal virksomhetsleder/daglig leder, i samråd med øverste ledelse, kontakte politiet/Statens Barnehus for en vurdering. Saken kan diskuteres med dem uten at man trenger å oppgi navn på dem man mistenker er berørt eller involvert i saken.

Hvis den som først er forventet å skulle håndtere saken har en nær relasjon til mistenkte, må en annen leder overta ansvar for videre håndtering. Man må alltid vurdere sin egen habilitet.

5.8 HUSK

Tekst fra retningslinjer

Når du har fått mistanke om overgrep, har du et selvstendig ansvar for å melde dette videre til noen som følger opp saken på en ordentlig måte.

Hvis den du først melder dette til ikke tar mistanken tilstrekkelig alvorlig, har du et ansvar for å gå videre med saken til annet ledernivå eller direkte til politiet.

Dersom ansvarlig leder ikke er på jobb eller det er mistanke om at denne er involvert i saken skal håndtering løftes til høyere ledernivå.

Virksomheten har ansvar for å ivareta alle involverte tjenestepersonene og ansatte.

Det bør være ulike personer som får ansvaret for å ivareta de ulike partene.

Man skal ikke gå ut over eget ansvarsområde.

Ansatte har både taushetsplikt og meldeplikt.

Alt håndtering skal dokumenteres skriftlig gjennom hele saksforløpet.

6

OPPFØLGING

6

Den første håndteringen betyr mye for hvor godt man klarer å ivareta personenes rettsikkerhet og behov for beskyttelse. Alle saker av denne karakter, uavhengig av håndtering, må likevel følges opp.

6.1

AKTUELLE ARBEIDSPARTNERE I PROSESSEN

Tekst fra retningslinjer

Ta stilling til hvilke henvisninger som er påkrevd, og hvilke samarbeidspartnere som bør være med i prosessen.

Aktuelle samarbeidspartnere kan blant annet være:

- Habiliteringstjenesten i Helseforetakene
- Politiet
- Statens Barnehus i regionen/fylket
- Voldtekstmottak
- Kommunepsykolog /kommunelege
- Det kan også være aktuelt å involvere offerets fastlege, eventuelt i samråd med offeret og/eller offerets pårørende og verge
- Psykisk helsevern
- Overgrepsteam i fylket eller kommunen
- Krisesenter
- Helsesøster
- Andre samarbeidspartnere med spesiell kompetanse

Ettersom både organisering og kompetanse varierer i ulike deler av landet, er det viktig at opplysningene i oversikten i del 3, «Kontaktpersoner» i retningslinjer, er oppdatert for det som er mest aktuelt i denne virksomheten.

Har kommunen et overgrepsteam kontaktes de umiddelbart.

Leder må ta stilling til hvilke henvisninger som er påkrevd, og hvilke samarbeidspartnere som bør være med i prosessen.

Leder har ansvar for å:

- samle den første informasjonen og klargjøre fakta
- identifisere all risiko, og fjerne eller redusere risiko
- oppnevne koordinator for saken (kan være person fra en annen instans, f.eks. politiet) inntil strategimøte er avholdt

Ettersom både organisering og kompetanse varierer i ulike deler av landet, er det viktig at opplysningene i oversikten i del 3, «Kontaktpersoner» i retningslinjer, er oppdatert for det som er mest aktuelt i denne virksomheten.

Arbeidsgruppen er ikke kjent med at det eksisterer behandlingstilbud som spesielt retter seg mot personer med utviklingshemning som har blitt utsatt for overgrep. Kommunen må derfor gjøre seg kjent med det lokale hjelpeapparatet. Dette vil være en naturlig oppgave for et overgrepsteam, slik at hvis en akutt situasjon oppstår vil man vite hvor man skal henvise umiddelbart.

6.2

STRATEGISK DISKUSJON ELLER STRATEGIMØTE

Tekst fra retningslinjer

Oppnevnt koordinator for saken.

Vurder risiko for nye overgrep, og lag en midlertidig plan for beskyttelse av den som har blitt utsatt for overgrep eller mulig overgrep.

Avtal plan for oppfølging.

I første omgang er det politiet og nærmeste leder som koordinerer saken. Deretter samles relevante parter, f.eks. overgrepsteamet, offer og pårørende/verge.

Når kommunen og/eller organisasjonen har samlet relevante parter i saken avholdes et strategimøte. (Hvis saken er akutt kan det være aktuelt å ta en strategidiskusjon via telefonkonferanse).

Hvem skal delta på strategimøtet?

Deltakelse på strategimøtet bør avgrenses til personer som må ha kjennskap til saken og som kan bidra i beslutningsprosessen. Det må være ansatte som vil få en rolle i den påfølgende interne granskningen av overgrepet, eller i risikoanalyse-arbeidet, eller som skal iverksette tiltak overfor personen som har forvoldt overgrepet. Vedkommende må være tildelt tilstrekkelig mandat fra egen organisasjon til å fatte beslutninger i strategimøtet i henhold til egen organisasjons rolle og ressurser organisasjonen kan og skal bidra med. Vedkommende må også ha mandat til å fatte beslutninger om en plan for beskyttelse av offeret.

MÅLSETNINGEN MED STRATEGIMØTET/STRATEGIDISKUSJONEN:

- å enes om hvem som gjør hva, hvor og når
- analysere risiko for offeret og andre
- ivareta offerets umiddelbare behov
- samle informasjon om hva som har skjedd

Diskusjonen/møtet bør gjøre følgende:

- lytte og ta hensyn til offerets ønsker
- oppnevne koordinator for saken
- bli enige om en intern granskning bør foretas, i tillegg til politiets etterforskning, hvordan granskningen skal foretas og av hvem. En intern granskning har som mål å belyse om - og hvordan - interne retningslinjer har sviktet og må ikke forveksles med politiets etterforskning!
- foreta risikoanalyse
- lage foreløpig risikoplan
- dokumentere grundig og faktabasert alle beslutninger
- dokumenter hvilken informasjon som har blitt delt med hvem
- avtal en plan for den interne granskningen, med tidsfrister
- avtal en kommunikasjonsstrategi
- vurder om det kan være barn involvert og om barnevernet bør varsles
- avgrens hvem som skal ha informasjon om hva
- ivaretagelse av varsler

Strategimøtet bør avholdes før en intern granskning iverksettes. Unntaket er politiets etterforskning som tidvis må gå foran når det er snakk om innhenting av bevis. Den enkelte organisasjon skal IKKE foreta intern granskning FØR det er avholdt et strategimøte og beslutninger er tatt av involverte parter.

Beslutning om å varsle potensiell overgriper om at etterforskning er iverksatt tas i samråd med politiet. Denne beslutningen bør veie opp risikoen for utilsiktede konsekvenser, som for eksempel at overgriper forsøker å skjule spor, slette elektroniske spor (SMS, MMS, Face Book, chat osv.), hevne seg på offeret eller varsler, eller begår et nytt overgrep.

Hvis overgriper også har en utviklingshemming, må det tas stilling til hvordan vedkommendes behov kan ivaretas under etterforskning og intern granskning. Hvis overgriper har begrenset samtykkekompetanse, bør det oppnevnes en person som ivaretar hans/hennes interesser til saken er avsluttet, enten gjennom rettsvesenet eller på annen måte.

PÅFØLGENDE MØTER, VIDERE BEHANDLING AV SAKEN

Ivaretagelse av offeret og risikoanalyser/risikoplaner må evalueres kontinuerlig. Påse at alle organisasjoners representanter at de må prioritere arbeid med saken inntil den er avsluttet. Pårørende eller verge kan delta hvis offeret selv ønsker det, men dette må avklares før møtet.

MÅLSETTING MED DISSE MØTENE

- Vurder informasjon som er kommet frem siden strategimøtet

- Vurder hvilke tiltak som må fattes på bakgrunn av den siste informasjonen som foreligger
- Hvis påstandene IKKE er blitt bekreftet, lag en videre handlingsplan
- Hvis påstandene foreløpig ikke er avklart, lag en videre handlingsplan
- Vurder de juridiske implikasjonene i saken
- Ta en beslutning i forhold til hvor høy risiko det er på det nåværende tidspunkt, og forventede fremtidige risikoer
- Lag ny plan for beskyttelse av offeret(ene)
- Avtal hvordan planen for beskyttelse skal følges opp og evalueres
- Avgjøre hvilke tiltak som skal iverksettes hvis beskyldningene viste seg å være grunnløse, men man har fortsatt bekymring for kvaliteten på tjenestene som ytes
- Vurder andre tiltak enn de strafferettslige; selv om det ikke foreligger grunnlag for rettslig forfølgning av saken, betyr det ikke at man ikke skal vurdere om det foreligger grunnlag for å forfølge saken, for eksempel gjennom organisasjonens personalreglement. Det strafferettslige grunnlaget i saken kan også endre seg på et senere tidspunkt
- Vurder kompleksiteten i saken
- Hvor mange organisasjoner er eller burde være involvert i dette?
- Hva er alvorlighetsgraden i beskyldningene?

Det anbefales at møtene avholdes i to deler;

Del 1: hvor fagfolk og ansatte drøfter saken og lager forslag til planer

Del 2: hvor offeret selv, (og/eller pårørende og verge) deltar i beslutningen om videre planer. Sakslisten bør være av en slik art at offeret kan ha en aktiv rolle i denne delen av møtet.

Offerets synspunkter på håndtering av saken må innhentes jevnlig gjennom hele prosessen. Koordinator må forsikre seg at offeret er tilfreds med tiltakene som iverksettes og at vedkommende føler seg trygg.

6.3

INTERN EVALUERING

Tekst fra retningslinjer

Vurder håndteringen av prosedyrene

Vurder håndteringen av prosedyrene gjennom en intern granskning og evaluering av det som har skjedd i saken.

ANSVARLIG FOR INTERN GRANSKNING

I møte med de involverte partene avgjøres det hvem som skal stå ansvarlig for den interne granskningen i organisasjonen. Personens habilitet må vurderes, og vedkommende må samarbeide tett med/blir veiledet av politiet.

Vedkommende må ikke være linjeleder til den påståtte overgriperen, eller jobbe på samme sted/avdeling/enhet.

Hvis det er snakk om straffeforfølgelse vil alltid politiet ha den ledende rollen.

Vurder også sikkerheten til den/de som utfører den interne granskningen fortløpende.

TIDSRISTER FOR INTERN GRANSKNING:

Granskningen bør være avsluttet innen 20 dager fra strategimøtet, men må ikke på noe tidspunkt komme i konflikt med etterforskning av selve overgrepet.

RAPPORT FRA INTERN GRANSKNING:

Rapporten bør begrense opplysninger om offeret, overgriper og andre til et minimum.

Rapporten bør kun deles med personer eller organisasjoner som må ha informasjon for å beskytte offeret.

Rapporten danner grunnlag for revurdering av plan for beskyttelse og tiltak overfor personen som begått overgrepet, hvis overgrepet er dokumentert.

6.4**VIDERE BESKYTTELSE****Tekst fra retningslinjer**

Gjør fortløpende vurderinger av risiko for nye overgrep og hvordan offer eller mulig offer for overgrep best kan ivaretas.

Plan for videre beskyttelse bør være godt ivaretatt gjennom strategimøtet og påfølgende møter. Her er det selvsagt avgjørende at man jobber systematisk med risikoanalyser og risikoplaner.

Som i alle de andre prosessene i saken er svært viktig at all informasjon, planer og beslutninger blir grundig dokumentert og at dokumentasjonen oppbevares sikkert.

6.5

AVSLUTNING AV SAKEN, LÆRDOM OG ANBEFALINGER

Tekst fra retningslinjer

Utarbeid sluttrapport.

Vurder styrker og svakheter ved håndteringen underveis.

Avgjør om erfaringene fra prosessen skal få konsekvenser for praktiseringen av Retningslinjene, intern opplæring av Retningslinjene eller skriftlige presiseringer i Retningslinjene.

Avgjør om saken skal rapporteres til kontrollorganer.

KOORDINATOR BØR PÅSE:

- at alle tiltak er fullført eller iverksatt
- at all dokumentasjon er foretatt og avsluttet
- at offeret (eller dennes representant) er informert om sakens utfall og at den er avsluttet
- at offeret får anledning til å gi uttrykk for hvordan han/hun har opplevd å gå igjennom denne prosessen
- at offeret (eller dennes representant) vet hvem de skal kontakte hvis det skulle oppstå bekymringer for nye overgrep
- at alle andre involverte parter vet hva de skal gjøre hvis det skulle oppstå risiko for nye overgrep
- hvis overgrep er bevist og overgriper dømt; sørge for at Helsetilsynet er informert hvis vedkommende har autorisasjon som helsepersonell
- at varsler får beskjed om at saken er avsluttet
- at involverte organisasjoner er informert om at saken er avsluttet

MULIGE KONSEKVENSER AV EVALUERING AV INNSATSEN I SAKEN:

- Iverksetting av organisatoriske tiltak i forhold til ansatte; antall, rekruttering, organisatoriske retningslinjer, prosedyrer, prosedyrer for varsling, arbeidspraksis, opplæring og kultur på arbeidsplassen. Det kan innebære endring i opplæringstiltak for den enkelte ansatte
- Forbedring av hvordan man overvåker risiko og kvalitetssikrer tjenesteytingen
- Andre organisasjoner kan pålegge organisasjonen å forbedre praksis, for eksempel Fylkesmannsembetet

- Bestillerenheten i kommunen offeret er hjemmehørende i kan be om at det skjer forbedring av tjenesteyting og risikovurderinger, eller i verste fall avslutte kontrakten
- I svært alvorlige tilfeller kan ansvarlige ledere risikere strafferettslig forfølgelse, hvis systematisk svikt som leder til kriminelle handlinger kan dokumenteres
- Fagpersoner skal rapporteres til sin profesjons etiske utvalg og fylkets Helsetilsyn, hvis det foreligger en dom i saken, eller det forefinnes andre tungtveiende argumenter for at disse organene skal vurdere vedkommendes autorisasjon.

Mer informasjon, faglige artikler, forslag til opplæringsmateriell osv, finner du på:

vernmotovergrep.no



Barne-, ungdoms-
og familiedirektoratet

Ansvarlig utgiver:
Barne-, ungdoms-
og familiedirektoratet

Grafisk utforming: Tibe T Reklamebyrå

POSTADRESSE:
Postboks 2233,
3103 Tønsberg
Sentralbord: 466 15 000

ISBN 978-82-8286-221-9

