

Seksualpolitik for Dohns Minde

På Dohns Minde lægges der vægt på, at der i arbejdet med udsatte børn, unge og deres familie skabes et miljø, som er præget af åbenhed, anerkendelse, respekt og faglighed. Dette udgangspunkt skal også være gældende for institutionens seksualpolitik.

Seksualpolitikens formål er at skabe hensigtsmæssige rammer, hvorunder børn og unge med forskellige behov, kan bo sammen og udvikle et hensigtsmæssigt forhold til egen seksualitet. Derudover har seksualpolitikken til formål at beskytte børn og unge mod at blive udsat for seksuelle krænkelse fra andre eller udsætte andre for seksuelle krænkelse.

Seksualpolitikken har til herudover til formål at opstille rammer for medarbejdernes attitude i forhold til de anbragte børn og unge, således at hverken børn, unge eller medarbejdere oplever at deres grænser overskrides eller tilsidesættes.

Seksualpolitikken sætter desuden de overordnede retningslinier for medarbejdernes håndtering af situationer, hvor børn eller unge udsættes for overgreb, begår overgreb af seksuel karakter eller hvor der er mistanke derom. Dette er oplyst i beredskabsplanen som er vedhæftet dette dokument.

Seksualpolitikken skal være et levende og dynamisk dokument, som hele personalegruppen på Dohns Minde oplever ejerskab i forhold til. Derfor skal seksualpolitikken løbende diskuteres og evt. justeres hvert andet år.

Der er i arbejdet med udsatte børn, unge og deres familier mange iboende etiske dilemmaer, og derfor er tanken også, at seksualpolitikken skal lægge op til refleksion og/eller afklaring i forhold til de dilemmaer, som medarbejderne møder i deres arbejde. Der er på den baggrund opstillet en række dilemmaspørgsmål til yderligere refleksion i slutningen af dette dokument.

Den vigtigste pædagogiske opgave er at kunne varetage omsorgen for barnets/den unges helhedssituation og ikke kun forhold, der knytter sig til et eventuelt seksuelt overgreb. Barnets/den unges seksuelle adfærd bør og skal ses som et udtryk for, hvordan barnet/den unge i øvrigt håndterer sit liv.

Medarbejderne skal tale med barnet/den unge om temaer herunder sex på en måde, der tager højde for barnets/den unges aldersmæssige og udviklingsmæssige behov, så barnet/den unge får en fornemmelse for, at dette er et legitimt evne at diskutere med medarbejderne. Vi vil på denne måde gerne sikre at barnet/den unge opnår anvendelig information om deres egen krop og følelser.

Såfremt det er aktuelt, skal medarbejderne tale med barnet/den unge om prævention, hvordan prævention benyttes og hvilken beskyttelse præventionen giver ikke bare mod uønsket graviditet men også mod smitsomme knssygdomme.. Desuden skal det overvejes, om den unge skal have yderligere professionel vejledning, eksempelvis fra Sex & Samfund.

Hvis det findes relevant, skal der desuden tales med barnet/ den unge om de retsmæssige regler omkring seksuel lavalder.

Medarbejderne skal have fokus på at hjælpe den unge med at fastholde eller udvikle strategier til at sikre, at egne grænser respekteres og ikke overskrides. Eksempelvis anerkende, at der ikke skal

være andre på deres værelse, og ad den vej hjælpe barnet/den unge med at mærke og fastholde egne grænser.

Når der ved anbringelsens begyndelse er kendskab til, at barnet /den unge har været udsat for forhold af grænseoverskridende adfærd, er det særligt vigtigt at være opmærksom på evt. at støtte barnet/den unge i at mærke egne grænse og gøre det legitimt for barnet/den unge at udtrykke og fastholde grænser.

Det kan være nødvendigt at foretage en individuel vurdering af barnets eller den unges beskyttelses- og støttebehov og hvorledes dette kan imødekommes, når barnet eller den unge anbringes på Dohns Minde.

Den enkelte medarbejder skal altid have for øje, at der arbejdes med børn og unge, der ofte har været udsat for og/eller har udsat andre for grænseoverskridende adfærd. Denne adfærd behøver ikke at udtrykke sig som en seksuelt grænseoverskridende adfærd, men der er risiko derfor.¹ Det er derfor altid en opgave for medarbejdere på Dohns Minde at være opmærksom på, hvornår og hvordan evt. grænseoverskridende handlinger finder sted.

Det vil i sagens natur ofte være subjektivt, hvornår man oplever sine grænser overskredet, men som medarbejder har man et ansvar for, at egne handlinger og fremtrædelsesform over for børnene og de unge ikke skal kunne opleves som grænseoverskridende. Desuden har man som medarbejder generelt et ansvar for at give udtryk for sine vurderinger - og hvis en kollega har en grænseoverskridende adfærd, at informere ledelsen om eventuelle konkrete observationer.

I tilfælde hvor det ikke kan undgås at overskride børnenes og de unges privatsfære, skal medarbejderne forberede barnet/den unge på dette, samt give en forklaring på, hvorfor der handles som tilfældet er. Hensynet til barnet skal altid veje tungest. Det kan eksempelvis være, hvis medarbejderen er nødt til at gå ind på et værelse, hvor en ung har sin kæreste på besøg, hvilket derfor kun bør ske, når det er absolut nødvendigt.

Hvis et barn eller en ung anklager en medarbejder for grænseoverskridende adfærd, skal ledelsen forsøge at afklare situationen og beskrive forløbet i et notat, som parterne så vidt muligt skal underskrive. Dette sker både af hensyn til barnet/den unge og af hensyn til den anklagede medarbejder.

Seksualpolitikken revideres hvert 2. år. Næste gang i år 2014

Inge Holtkøtter
Forstander

¹ Forskellige undersøgelser viser, at en ikke ubetydelig del af overgrebene bliver begået af andre børn og unge. Det er derfor af stor betydning, at der dels skabes miljøer, hvor et nej respekteres, og hvor der gribes ind i forhold til fx voldsomme og ufrivillige seksuelle aktiviteter, uden at harmløse doktorlege kriminaliseres.

Undersøgelsen ”Unge krænkere” fra Socialforskningsinstituttet 2002 viste, at børn og unge med seksuel overgrebsadfærd alle havde udvist voldsom mistriivsel, hvilket gør arbejdet med at spotte tidlige signaler på dårlig trivsel endnu væsentligere for at forebygge, at børn og unge udvikler overgrebsadfærd.

