



# Pjece fra FADLs Vagtbureau 2020

Fokus på hvordan vi i FADLs Vagtbureau forebygger og håndterer uønsket seksuel opmærksomhed og andre krænkende handlinger.

# INDHOLD

- 03** Kære FADL-vagt
- 04** Definition på krænkende handlinger
- 05** Krænkende handlinger på arbejdspladsen (patientrelateret)
- 06** Anmeldelse af arbejdsulykke
- 07** Vold og trusler
- 07** Mobning på arbejdspladsen (ikke patientrelateret)
- 09** Enkeltstående krænkende handlinger (ikke patientrelateret)
- 09** Uønsket seksuel opmærksomhed
- 11** Reaktioner på krænkende adfærd
- 13** Hvad skal du gøre, hvis du oplever krænkende adfærd
- 16** FADLs Vagtbureaus sagsbehandling
- 19** Relevante links



## Kære FADL-vagt

Denne pjece sætter fokus på hvordan vi i FADLs Vagtbureau forebygger og håndterer uønsket seksuel opmærksomhed og andre krænkende handlinger. Vi har i FADLs Vagtbureau nul-tolerance overfor alle former for krænkende handlinger. Vi stræber efter en arbejdskultur, hvor man ikke behøver at være bange for at blive udsat for krænkelser, eller for at tale om det, hvis det skulle ske.

Folderen tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets- samt Regionernes vejledninger vedrørende krænkende adfærd.

Krænkende adfærd kan være svært at håndtere og er ofte tabubelagt, men det er vigtigt, at der tages affære på det så snart en situation opstår. Ellers kan der opstå utryghed på arbejdspladsen, og det kan være en psykisk belastning, som kan medføre sygdom for den enkelte.

Vi har i nedenstående informationsmateriale valgt at opdele krænkende handlinger i to områder. Krænkende handlinger udøvet af patienter, pårørende og krænkende handlinger der foregår mellem ansatte, og mellem ansatte og deres ledere.

Vi bruger gennem teksten begreberne uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel chikane synonymt.

Denne folder omhandler udelukkende krænkende handlinger, der er foregået i FADL-regi.

## Definition på krænkende handlinger

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for en adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Krænkende handlinger, i relation til arbejdet, kan fx omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse/mobning eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

Når Arbejdstilsynet taler om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, menes handlinger, der foregår mellem ansatte, og mellem ansatte og deres ledere.

Krænkende handlinger, herunder mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, der udøves af patienter, brugere, studerende eller lignende, betragter Arbejdstilsynet som vold i forbindelse med arbejdets udførelse.

### Ligebehandlingsloven

*§1 Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.*

## Krænkende handlinger på arbejdspladsen (udøvet af patienter, pårørende)

Ved arbejdsrelateret krænkende handlinger eller decideret vold forstås, at patienter udsætter medarbejdere for angreb mod legemet, fremsætter trusler mod medarbejdere eller udøver anden krænkende adfærd, herunder chikane, over for medarbejdere. Begrebet "vold" ses som en fælles betegnelse for både fysisk vold og psykisk vold, herunder trusler og anden krænkende adfærd. Arbejdsrelateret vold omfatter både risiko for og episoder med arbejdsrelateret vold.

Eksempler på vold er:

- Fysisk vold: kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads og spyt.
- Psykisk vold: mundtlige trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk mod arbejdspladsen eller trusler mod medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer eller medarbejdernes ejendele
- Anden krænkende adfærd: chikane inkl. seksuel chikane, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn.

Det er ikke udelukkende på vagten, du kan opleve krænkende adfærd. Krænkende adfærd kan også være, hvis du eller din familie bliver udsat for trusler eller anden krænkende adfærd via sms, e-mail eller på sociale medier.

Ofte vil vold finde sted på vagter, hvor du plejer og drager omsorg for patienter, som grundet psykisk eller fysisk sygdom udviser krænkende adfærd.

Voldelig adfærd kan være udtryk for, at patienten ikke føler sig forstået eller kan forstå den pågældende situation, er angst, oplever manglende respekt eller omsorg, føler sig presset eller ikke er orienteret i tid, sted og egne data, for eksempel patienter i delir, demente eller psykisk syge patienter. Voldelige situationer kan også opstå, når patienten er påvirket af alkohol, medicin eller andre stoffer.

Det er vigtigt at forholde sig til, at patienter, under andre omstændigheder, normalt aldrig vil udøve krænkende adfærd og, at det sjældent er med personligt fokus.

Det er dog yderst vigtigt, at det tages alvorligt. Informer den nærmeste ansvarlige leder, så du kan få hjælp med det samme. Afdelingsledelsen vil være dig behjælpelig med at vurdere på hvilken måde hændelsen skal anmeldes. Er afdelingsledelsen ikke fysisk tilstede på den pågældende vagt, skal du tage kontakt til dem efterfølgende.

## **Anmeldelse af arbejdsulykke (udøvet af patient)**

Alle arbejdsskadesanmeldelser skal foregå på afdelingen, senest 9 kalenderdage efter episoden.

En arbejdsulykke skal altid anmeldes, hvis den:

Medfører sygefravær i en dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, og/eller:

- medfører risiko for mén,
- medfører risiko for erhvervsevnetab og/eller
- medfører risiko for behov for behandling (medicin, fysioterapi, operation eller lignende)

Arbejdsulykker, der medfører sygefravær i én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, skal altid anmeldes, også selvom der ikke umiddelbart er risiko for varigt mén, erhvervsevnetab eller behandlingsudgifter.

## Vold og trusler

Der er mulighed for at registrere episoder med vold og trusler, også selvom episoden ikke kan karakteriseres som en arbejdsulykke jævnført ovenstående. Baggrunden er, at mange oplever, at vold og trusler befinder sig i en gråzone i forhold til arbejdsulykker. Ofte kan hændelser som eksempelvis verbale trusler, skub eller spark eller seksuel opmærksomhed, ikke karakteriseres som en ulykke. Men der kan være risiko for, at gentagende episoder medfører sygefravær på grund af psykiske belastninger. Derfor kan intern registrering af vold og trusler bruges som dokumentation.

Samtidig anbefaler vi at bruge de tilegnede færdigheder, du har fået via dit SPV-kursus. Især Brøset Violence Checklist kan være en god hjælp til at vurdere, om patienten er konflikt-optrappende.

Se også nedenstående kapitel om uønsket seksuel opmærksomhed

## Mobning på arbejdspladsen (ikke patient relateret)

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Det der endvidere adskiller mobning fra andre måder at krænke på er, at det altid er den eller de samme personer eller grupper af personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger. Ligesom det ofte er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Årsagerne til mobning er som ofte komplekse, og kan være baseret på afdelingens kultur, ønske om udøvelse af magt, brug af negative handlinger for at positionere sig, konsekvens af optrappende konflikt parterne imellem mm.

Eksempler - hvis du arbejder på hold og oplever at:

- din meninger eller synspunkter bliver ignoreret
- blive udsat for sladder og bagtalelser
- blive ydmyget, råbt ad eller latterliggjort verbalt
- blive udsat for ubehagelige drillerier
- blive ignoreret eller frosset ude af fælledskabet
- få nedvurderet din arbejdsindsats eller dine kompetencer blive nedvurderet, fx på grund af din alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- m.m.

Mobning kan forekomme imellem tværfaglige samarbejdspartnere eller FADL-kolleger. Med andre ord, det der foregår mellem ansatte, og mellem ansatte og deres ledere.



## Enkeltstående krænkende handlinger (ikke patient relateret)

Krænkende handlinger behøver ikke kun være langvarige og systematiske. De kan også være enkeltstående krænkende handlinger.

Det kan f.eks. være:

- Krænkende handlinger, der udøves af en eller flere personer, der krænker dig på skift, ex. under en vagt
- Krænkende handlinger, der foregår uden systematik med hensyn til, hvem der krænker, og hvem der udsættes for de krænkende handlinger
- Krænkende handlinger, der foregår i konflikter, og hvor personer gensidigt krænker hinanden.

Et eksempel kan være, at du som vagttager, bliver talt nedværdigende til grundet du er FADL-vagt, og ikke har de samme kompetencer som dine samarbejdspartnere. Upassende kommentarer om dit køn, alder, seksuel orientering, etnicitet, studie mm.

Tag også enkeltstående tilfælde alvorligt - sig fra og søg hjælp.

## Uønsket seksuel opmærksomhed

Uønsket seksuel opmærksomhed behøver ikke kun at være et udtryk for seksuel tiltrækning, men kan også være en ulige magtrelation. Det kan komme til udtryk ved f.eks. direkte berøringer, omfavnelser, verbale eller non-verbale udtryk. Det kan også komme til udtryk i digital form, f.eks. i en mail, sms eller via et foto.

### Ligebehandlingsloven

*"§ 1 Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima"*

Uønsket seksuel opmærksomhed kan foregå mellem ansatte, og mellem ansatte og deres ledere samt fra patienter.

Eksempler på uønsket seksuel opmærksomhed:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder
- Upassende kommentarer om udseende
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner/orientering
- Visning af pornografisk materiale
- mm.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan foregå, mens du er på vagt, men kan også forekomme via sms, e-mail eller på sociale medier, til holdmøder, sociale arrangementer osv.

Det er vigtigt at påpege, at det ikke udelukkende er kvinder, som udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan i lige så høj grad være mænd.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan for nogen være tabubelagt eller svært at verbalisere. Det er vigtigt at søge hjælp, hvis du føler, du har været udsat for krænkende handlinger, også selvom du kan være i tvivl.

Se afsnit "Hvad skal du gøre, hvis du oplever krænkende adfærd"

## Reaktioner på krænkende adfærd

Der er stor forskel på, hvordan, hvornår og hvor længe den enkelte reagerer efter at have oplevet krænkende adfærd. Krænkende handlinger kan medføre reaktioner, der spænder fra svag uro og ængstelse til kronisk stress med alvorlige fysiske og psykiske konsekvenser.

Forskning viser, at der kan opstå følgende reaktioner, som du skal være opmærksom på:

Fysiske reaktioner:

- hovedpine
- mave-/tarmproblemer
- kvalme
- muskelsmerter,
- ondt i ryggen og smerter i nakke-/skulderregionen
- mathedsfornemmelser
- skælven
- besvimelser

Psykiske reaktioner:

- ængstelse
- uro
- følelse af usikkerhed
- nedsat stemningsleje
- nervøsitet
- fortvivlelse
- anspændthed
- apati
- manglende selvtillid
- hukommelses- og koncentrationsproblemer
- irritabilitet og aggressivitet
- stress symptomer

Adfærdsmæssige reaktioner:

- passivitet
- rastløshed
- søvnløshed
- nedsat arbejdes og studie evne
- tendens til at isolere sig
- sygemelder sig til sin vagter
- ønsker om at forlade arbejdspladsen, når man er på vagt
- ønsker ikke at være FADL vagt mere
- måske ligefrem overvejelse om det er det rigtige studie, man læser

Som regel vil reaktionerne gradvist forsvinde efter 1-2 uger, og du vil ikke længere være alvorligt påvirket af episoden. Du glemmer naturligvis ikke oplevelsen. Mange vender gradvist tilbage til deres almindelige liv igen uden at være alvorligt generet eller forstyrret af episoden.

I nogle tilfælde kan reaktionerne blive mere varige eller kroniske. Krænkende handlinger kan, afhængig af grovhed, hyppighed og varighed, føre til alvorlige sygdomme som depression, posttraumatisk stressyndrom (PTSD) og hjertekar-sygdomme.

Vi anbefaler derfor, at du altid søger hjælp efter en krænkende handling.

Se "Hvad skal du gøre, hvis du oplever krænkende adfærd" og FADLs Vagtbureau sagsbehandling

## Hvad skal du gøre, hvis du oplever krænkende adfærd

Som tidligere nævnt skal alle typer af krænkende adfærd tages alvorligt. Nedenstående er nogle tiltag vi anbefaler dig at læse, hvis du er blevet udsat for en krænkende handling.

### 1. Sig fra

Om den krænkende adfærd er udøvet af en patient, samarbejdspartner, leder eller kollega, er det altid tilladt at sige fra. Stol på hvad du føler og undskyld aldrig andres krænkende adfærd med eksempelvis "de har nok en dårlig dag eller han er jo syg" osv. Det er ok at verbalisere, at dine personlige grænser bliver overskredet, og at du oplever det som værende krænkende adfærd. For nogle kan det dog være svært at sige fra i situationen, måske fordi man bliver chokeret, er bange for at opleve yderligere krænkelser eller ligefrem repressalier. Måske oplever du, at andres holdninger er, at det hører med til jobbet, og det må du finde dig i. Hvis du ikke føler, at du kan sige fra, så bed om hjælp med det samme.

Læs også FADLs Vagtbureaus folder "at forhindre vold på arbejdspladsen" (under udarbejdelse)

### 2. Gå til din nærmeste leder (på vagten)

Din nærmeste leder skal altid informeres, hvis du oplever krænkende adfærd. Det er dennes opgave at hjælpe dig med at håndtere og stoppe det. Langt de fleste afdelinger er gode til at hjælpe dig. I nogen tilfælde afholdes defusing /aflastningssamtaler.

Defusing er en delvist struktureret aflastningssamtale, som finder sted umiddelbart efter hændelsen. Her drøftes episoden med de kollegaer, der var til stede og involveret i episoden. Hensigten er at skabe en forståelse af det, der er sket, og dæmpe oplevelsen af angst og kaos. Afdelingen vil også være dig behjælpelig med at anmelde evt. arbejdsulykke.

### **3. Ring til vagtafdelingen**

Hvis du føler, at du ikke bliver taget alvorlig, ikke ved hvordan du skal håndtere situationen eller du har behov for yderligere støtte, kan du altid henvende dig til Vagtbureauet, som har åbnet 24 timer i døgnet. Du er aldrig alene på vagt, så tøv ikke med at tage fat i vagtafdelingen hvis du skulle have brug for hjælp. Kan vagtafdelingen ikke hjælpe dig, vil de kontakte Vagtbureauets vagthavende sygeplejerske, som vil hjælpe dig.

### **4. Kontakt Vagtbureauets sygeplejersker**

Du er altid velkommen til at kontakte Vagtbureauet sygeplejersker enten pr. telefon, mail eller ved fremmøde på Vagtbureauet. Der skal ikke bookes tid. Alle henvendelser om krænkende adfærd vil blive prioritet, også selv om du er i tvivl, om du er blevet udsat for krænkende handlinger.

Der er altid én af Vagtbureauets sygeplejersker, som har vagt, så ved behov for en opfølgende samtale, uden for normal åbningstid, skal du tage kontakt til vagtafdelingen, som vil kontakte den vagthavende sygeplejerske.

### **5. Kontakt din Coach**

Hvis du er under bindingsperioden, vil du kunne kontakte din coach, som vil være dig behjælpelig med en opfølgende samtale, samt hjælpe dig med information om det videre forløb. Husk at coachen altid har tavshedspligt

## **6. Kontakt Vagtbureauets direktør**

Har du været udsat for krænkende handlinger fra Vagtbureauets ansatte, kan du kontakte Vagtbureauets direktør pr. telefon, mail eller fremmøde på Vagtbureauet.

## **7. Kontakt din holdleder**

De fleste, som arbejder på hold, har en god relation til deres holdleder. Det er dog vigtigt at påpege, at det ikke er din holdleder, som skal behandle sager vedrørende krænkende handlinger, og det er således ikke udelukkende holdlederen, som skal informeres. Din holdledere har ligeledes tavshedspligt. Der er ikke et krav, at du informerer holdlederen om, at du har været udsat for en krænkende handling. I efterbehandlingen vil holdlederen ikke blive informeret, med mindre du selv ønsker det.

## **8. Udfyld FADLs Vagtbureaus skema om krænkende adfærd**

Ønsker du at anmelde krænkende adfærd, skal du henvende dig personligt på Vagtbureauet, hvor du får udleveret et skema. Det skal udfyldes og afleveres i Vagtbureauet. Det er vigtigt at anmelde episoden, også selv om du ikke har men efter den krænkende adfærd, eller den er behandlet på afdelingen. Vagtbureauet skal informeres om alle krænkende hændelser, da vi dels ønsker at støtte jer efterfølgende men også få et overblik, så vi kan forbedre arbejdsmiljøet for alle FADL-vagter.

## FADLs Vagtbureaus sagsbehandling

Henvendelser vedrørende alle typer af krænkende adfærd vil altid behandles med diskretion/beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv. Alle henvendelser bliver behandlet under skærpet tavshedspligt efter gældende lovgivning på området. Alle dokumenter sendt til FADLs Vagtbureau vil blive arkiveret i vores interne SafetyNet.

Da alle involverede parter har ret til en saglig og fair behandling, skal alle anmeldere om krænkende adfærd være underbygget af udførlige oplysninger og beskrivelse af den krænkende handling. Dels for at sikre os mod falske anklager samt sikre, at sagsbehandlingen forgår på en faglig og fair måde for alle parter.

Vi beder derfor om, at du henter skemaet "FADLs Vagtbureau skema om krænkende adfærd", udfylder det og afleverer det i Vagtbureauet. Vi involverer ikke anden part, før der er givet skriftligt samtykke til dette. Andre parter kan for eksempel være den, som har krænkede dig eller anden relevant person tilknyttet sagen, for eksempel vidner.

Vi gør dog opmærksom på at ved anmeldelse af arbejdsulykke-sager, er følgende gældende i forhold til den skærpede tavshedspligt: Selve anmeldelsen af ulykken er ikke et fortroligt dokument. Leder skal både kommentere og underskrive anmeldelsen, og derfor må leder også gerne se selve anmeldelsen af ulykken. Personer, der arbejder med personalesager, må også gerne se anmeldelsen. Vi gør opmærksom på, at FADLs Vagtbureau ikke modtager arbejdsskadesanmeldelser.

Hvis du er blevet udsat for en patient relateret krænkende handling, er det altid afdelingsledelsen, hvor den pågældende krænkelse har fundet sted, som anmelder hændelsen og som oftest tager sig af den første samtale med dig.



Ofte kontakter afdelingen eller Vagtafdelingen Vagtbureauets sygeplejersker med information om, at en vagttager har været udsat for en krænkende handling og kræver mere opfølgning.

Hvis det ikke er patientrelateret, er det Vagtbureauet sygeplejersker, som vil hjælpe dig med det videre forløb.

Når du har afsendt FADLs Vagtbureau skema om krænkende adfærd eller vi har fået besked, fra anden side, om at du er været udsat for krænkende adfærd, vil Vagtbureauet sygeplejersker kontakte dig indenfor 24 timer, også i weekender og på helligdage.

I denne samtale beder vi dig b.l.a. om at fortælle: hvad du er blevet udsat for og hvordan du har det. Vi vurderer derefter, i samarbejde med dig, om du har brug for yderligere opfølgende samtale på fysisk fremmøde på Vagtbureauet eller afdeling.

Ved samtaler på Vagtbureauet vil du få mulighed for at:

- Uddybe de tanker du har haft før, under og efter hændelsen
- Sætte ord på forskellige sanseindtryk under hændelsen
- Lære at genkende og håndtere reaktioner på hændelsen
- Drøfte redskaber til håndtering af traumatiske hændelser
- Fremtidsplanlægning, for eksempel brug for flere samtaler over en længere periode, psykologisk behandling, fritagelse for vagter i en periode eller specielle typer vagter m.m.
- Give samtykke til at vi går videre med en sagsbehandling af den krænkende handling

Vi gør opmærksom på, at det på intet tidspunkt er et krav, at du samtykker en videre sagsbehandling. Du kan til enhver tid vælge at trække dit samtykke tilbage. Vi gør dog opmærksom på, at når sagens behandling er igangsat, har den anklagede også lovmæssige rettigheder. Du vil derfor blive bedt om skriftlig at redegøre for, på hvilket grundlag du vælger at trække dit samtykke tilbage, når sagsbehandling er i gangsat.

Den videre sagsbehandling, ved ikke patient relateret anmeldelser, er individuel. Yderligere information aftales med møde i Vagtbureauet.

## Relevante links

### **Folder Rigshospitalets "Arbejdspladskultur"**

[https://www.rigshospitalet.dk/afdelinger-og-klinikker/administrationen/forbedringsafdelingen/Documents/arbejdsmiljoe-og-ledelse/guide\\_mobning\\_chikane.pdf](https://www.rigshospitalet.dk/afdelinger-og-klinikker/administrationen/forbedringsafdelingen/Documents/arbejdsmiljoe-og-ledelse/guide_mobning_chikane.pdf)

### **Arbejdstilsynet vejledning -Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane**

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

### **Vip vejledning Arbejdsulykker, anmeldelses-, tavsheds- og opbevaringspligt**

[https://vip.regionh.dk/VIP/Admin/GUI.nsf/Desktop.html?  
open&openlink=http://vip.regionh.dk/VIP/Slutbruger/Portal.nsf/Main.html?  
open&unid=XDBC767CEC364EFB0C1257F1800404BF5&dbpath=/VIP/Redaktoer  
/RH.nsf/&windowwidth=1100&windowheight=600&windowtitle=S%F8g](https://vip.regionh.dk/VIP/Admin/GUI.nsf/Desktop.html?open&openlink=http://vip.regionh.dk/VIP/Slutbruger/Portal.nsf/Main.html?open&unid=XDBC767CEC364EFB0C1257F1800404BF5&dbpath=/VIP/Redaktoer/RH.nsf/&windowwidth=1100&windowheight=600&windowtitle=S%F8g)

### **Psykologisk rådgivning til ansatte i Region Hovedstaden**

[https://vip.regionh.dk/VIP/Admin/GUI.nsf/Desktop.html?  
open&openlink=http://vip.regionh.dk/VIP/Slutbruger/Portal.nsf/Main.html?  
open&unid=X9EECBC16F5517BBAC1257BF3002AFA7E&dbpath=/VIP/Redaktoer  
/RH.nsf/&windowwidth=1100&windowheight=600&windowtitle=S%F8g](https://vip.regionh.dk/VIP/Admin/GUI.nsf/Desktop.html?open&openlink=http://vip.regionh.dk/VIP/Slutbruger/Portal.nsf/Main.html?open&unid=X9EECBC16F5517BBAC1257BF3002AFA7E&dbpath=/VIP/Redaktoer/RH.nsf/&windowwidth=1100&windowheight=600&windowtitle=S%F8g)

### **Arbejdstilsynet vejledning Vold**

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

### **Ligebehandlingsloven LBK nr 645 af 08/06/2011**

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645LBK nr 976 af 17/09/2019>

### **Straffelovgivning kap.17 (Falske forklaringer og falske anklager)**

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/976>

