

### Indledning - hvad er Mastiffs adfærdspolitik?

Mastiffs adfærdspolitik bygger bl.a. på Arbejdsmiljøloven, Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger og en række principper, der skal sikre et sundt, trygt og sikkert arbejdsmiljø.

- Vi har stort fokus på at skabe rammerne for et sundt, trygt og sikkert arbejdsmiljø – og vi lægger vægt på, at alle skal føle sig trygge, når man går på arbejde/samarbejder med Mastiff.
- Vi forventer, at alle Mastiffs medarbejdere og samarbejdspartnere respekterer og lever op til vores adfærdspolitik og vi tolererer ikke grænseoverskridende eller krænkende adfærd, herunder vold, trusler, diskrimination, mobning, chikane, uønsket seksuel kontakt eller anden adfærd af ydmygende eller anstødelig karakter.
- Mastiff anser enhver form for grænseoverskridende eller krænkende adfærd som uacceptabel, hvad end adfærden er tilsigtet eller ej.
- Vi ønsker at fremme en åben og ansvarsfuld kultur, hvor alle kan føle sig trygge ved at sige fra eller rapportere bekymringer om grænseoverskridende eller krænkende adfærd. Vi ønsker, ligeledes at der udvises særlig opmærksomhed omkring persongrupper, der kan have sværere ved at sige fra overfor eller gøre opmærksom på grænseoverskridende eller krænkende adfærd. Det kan f.eks. være unge medarbejdere, praktikanter eller freelancere – og medvirkende i Mastiffs produktioner.
- Mastiff tager alle henvendelser om grænseoverskridende eller krænkede adfærd alvorligt og vi forpligter os til upartisk at undersøge situationen til bunds og drage de nødvendige konsekvenser. Vi har fokus på at inddrage alle involverede parter, og sikre, at alle føler, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt.
- I sager om grænseoverskridende og krænkende adfærd har vi fokus på at håndtere konkrete sager med diskretion af hensyn til alle implicerede parter – herunder at undgå, at konkrete sager bringes op i fælles fora eller fortrolige oplysninger videregives til irrelevante parter - i overensstemmelse med Arbejdstilsynets anbefalinger.
- Mastiff understreger, at handlinger i strid med Mastiffs adfærdspolitik, ud fra en konkret vurdering af den pågældende adfærd, kan medføre konsekvenser for ansættelsesforholdet/ samarbejdet med Mastiff.

### Hvem er omfattet af Mastiffs adfærdspolitik?

- Mastiffs adfærdspolitik gælder alle medarbejdere og samarbejdspartnere, herunder alle former for medvirkende/deltagere, leverandører, forfattere, instruktører, skuespillere, statistere, artister og leverandører, samt andre med tilknytning til Mastiff og Mastiffs produktioner.
- Alle forventes at medvirke til at skabe og vedligeholde et positivt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor man udviser gensidig respekt for hinanden.
- Alle opfordres til at reagere på grænseoverskridende eller krænkende adfærd, i situationen eller efterfølgende, uanset om man selv udsættes for det, eller er vidne til det.

### Hvad forstår vi som grænseoverskridende eller krænkende adfærd?

Grænseoverskridende eller krænkende adfærd kan foregå åbenlyst eller i det skjulte, mellem to mennesker eller i grupper, i fysisk eller psykisk form, verbalt eller digitalt. Grænseoverskridende eller krænkende adfærd kan bl.a. være:

- Diskrimination, der defineres som enhver form for usaglig forskelsbehandling på baggrund af køn, alder, race, etnicitet, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsmæssig identifikation, fysisk eller psykisk handicap eller social baggrund – listen er ikke udtømmende.

- Chikane, (herunder seksuel chikane) der defineres som fysisk, psykisk eller visuel adfærd, der krænker en persons værdighed eller skaber et intimiderende, ydmygende, nedværdigende, utrygt eller stødende miljø.
- Mobning, der defineres som handlinger, hvor 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.
- Vold/trusler, der defineres som en handling eller trussel, der krænker, skræmmer, smerter eller skader forurettede.

### **Hvad gør du, hvis du oplever eller bliver bekendt med grænseoverskridende eller krænkende adfærd?**

#### Sig fra

- Hvis du oplever at blive krænket, har du ret til at sige fra. Alle har forskellige grænser, så hvis det er muligt, skal du i den konkrete situation reagere ved at konfrontere den, der overskrider din grænse, og gøre det klart, at vedkommendes adfærd er uacceptabel og skal ophøre med det samme. Du kan gøre det klart ved at sige: "Det, du siger (eller gør), er over min grænse. Jeg vil gerne have, at du stopper nu, og jeg vil ikke have, at du gør det igen".
- Af forskellige årsager er det imidlertid ikke altid muligt at sige fra i situationen. Det er almindeligt at opleve, at det er svært, og at man ikke får det gjort. Det kan eksempelvis være, fordi man bliver overrumplet, eller at man først efterfølgende bliver bevidst om, at adfærden faktisk gik over ens grænse.
- Det er aldrig for sent at gå tilbage til den person, som man har oplevet sig krænket af og fortælle dette til personen. Føler du ikke, at du direkte kan sige fra over for personen, kan du betro dig til en anden, som du har tillid til, og på den måde finde en vej at gå videre med din oplevelse.
- Hvis du overværer eller er vidende om, at andre bliver krænket, så har du også ret til at reagere. Tal med personen, som du oplever/er vidende om bliver krænket, udvis kollegial støtte og hjælp vedkommende med at sige fra eller gå videre med oplevelsen.

#### Tal med en kollega

- Hvis du oplever en situation, du opfatter som krænkende, anbefales det, at du taler med nogen om det, f.eks. en kollega du har tillid til, som kan lytte, give gode råd og i det hele taget være en støtte i forhold til at gå videre med episoden.
- Dette gælder både medarbejdere, der selv oplever at blive krænket, medarbejdere, der overværer/er vidende om, at en kollega bliver krænket, og medarbejdere, der bliver beskyldt for at have krænket.
- Hvis du som kollega bliver bedt om hjælp, opfordres du til at tage ansvar og reagere ved at lytte, udvise kollegial omsorg og støtte samt – hvis muligt – at gribe ind i situationen. Hjælp din kollega med at sige fra og/eller med at henvende sig til nærmeste leder, anden leder, HR eller arbejdsmiljørepræsentant.

#### Kontakt nærmeste leder, anden leder, HR eller arbejdsmiljørepræsentant.

- Oplever du krænkende adfærd, og situationen ikke er til, at den løses mellem de direkte involverede, opfordres du til at henvende dig til din nærmeste leder, anden leder, HR eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Hvis du er på produktion i udlandet - eller optagelser i Danmark som foregår over flere fortløbende dage - så skal du altid kontakte ledelsen på produktionen; produktionsleder, redaktionschef eller producent.

- Din henvendelse vil altid blive taget alvorligt. Hvis du i første omgang mest af alt har brug for at vende noget eller få et godt råd til håndtering på egen hånd, uden at du nødvendigvis ønsker, at henvendelsen skal behandles yderligere, er du også velkommen til at gøre det. Sørg for – sammen med den person, du henvender dig til – at I har en klar aftale om graden af fortrolighed, så både du og lederen ved, hvad lederen må viderebringe af oplysninger til hvem.
- Under alle omstændigheder gælder det, at du kan henvende dig når som helst – også selv om der er gået lang tid, siden oplevelsen fandt sted.
- Dette gælder både medarbejdere, der har oplevet at blive krænket, medarbejdere, der har overværet eller er vidende om, at en kollega bliver krænket, og medarbejdere der bliver beskyldt for at have krænket.
- Hvis den krænkende handling direkte involverer nærmeste leder, kan medarbejdere – ud over HR eller arbejdsmiljørepræsentant – henvende sig til dennes leder i stedet for.

#### Skriv til Banijays whistleblowerordning

- Banijay har oprettet en dansk whistle blower ordning, som giver mulighed for at foretage sikre og fuldstændigt anonyme indberetninger til én eller flere sagsbehandlere fra Danmark:  
<https://app.whistleblower.walor.io/organization/eWOaJyXh6O5ddccjsRU60Ckm/whistleblower>
- Banijay også en global anonym hotline; Banijay Speak Up!, som ligeledes kan kontaktes i tilfælde af grænseoverskridende eller krænkende adfærd. Mere information findes via det dedikerede website [speakup.banijay.com](https://speakup.banijay.com).

#### **Kontaktinfo Mastiff**

Kristian Farcin-Leth – CEO: [kfl@mastifftv.dk](mailto:kfl@mastifftv.dk)

Cornelius Moulvad - COO: [cm@mastifftv.dk](mailto:cm@mastifftv.dk)

Sofie Saxild – administrations & HR chef: [sosa@mastifftv.dk](mailto:sosa@mastifftv.dk)

#### **Kontaktinfo Mastifs arbejdsmiljøudvalg**

Bo Christensen - IT chef: [bc@mastifftv.dk](mailto:bc@mastifftv.dk)

Mads Enemark - produktionsleder: [maen@mastifftv.dk](mailto:maen@mastifftv.dk)

Sofie Saxild – administrations & HR chef: [sosa@mastifftv.dk](mailto:sosa@mastifftv.dk)

#### **Kontaktinfo jura:**

Banijay Denmark, Head of legal: Anne. E. Andersen: [anne.andersen@banijaynordic.com](mailto:anne.andersen@banijaynordic.com)