

**ZENTROPA OG VORES RETNINGSLINJER FOR ARBEJDSMILJØ DEN 4. DECEMBER 2017.
Revideret 16. marts 2021**

Indledning og formål:

Zentropa skal være et godt sted at arbejde. Vi elsker, at der er højt til loftet; at der er vildskab og galskab; at det er et "spasmagersted" med plads til skævheder, uforudsigelighed og fejlskud, og at det på Zentropa også accepteres, hvis man ønsker at prøve egne grænser af.

I vores rummelighed for det skæve og det provokerende må vi dog aldrig forsømme at rumme det mere normale, herunder muligheden for at sige fra, når andre vil prøve ens grænser af. Vi ønsker at understøtte mulighederne for at sige fra. Vi ønsker et arbejdsmiljø, hvor tonen måske nok er bramfri men ikke nedladende, og hvor ingen behøver at tie på grund af frygt eller respekt for autoriteter.

Vi vil til stadighed udvikle vore arbejdsmiljø og vores evner til at skabe en tryk arbejdsplads for alle.

Grundholdning:

Det vil være uacceptabelt, hvis man i Zentropa udsættes for mobning og chikane i forbindelse med sit arbejde. Vi forventer, at alle griber ind eller siger fra, hvis man er vidne til mobning og chikane eller lignende uacceptabel adfærd. Chikane eller mobning vedrører alle og ikke kun den, det går ud over.

Definition:

Arbejdstilsynet definerer mobning og chikane på følgende måde:

"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. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

Ofrenes oplevelse af de krænkende handlinger er et centralt aspekt i mobning. Det er derfor uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret. Det betyder dog noget for ofrenes oplevelse af mobningen, om der er tale om ond vilje eller ej.

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder tilsyneladende som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Også underordnedes mobning af ledere kan forekomme.

Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. I de fleste tilfælde udøves seksuel chikane af mænd over for kvinder, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd også kan udsættes for sexchikane”

Som det fremgår er definitionerne ikke nogen facitliste. Der er således tale om, at vi ved et fælles fokus kan få fyldt definitionsrammerne ud, således at vi løbende får et mere klart billede af, hvad der er mobning og chikane, og hvad der ”kun” er konflikter, uenighed, skænderier, drillerier, mv.

Hvordan håndterer vi det?

- Det er i sidste ende ledelsens ansvar at sikre og underbygge et ordenligt arbejdsmiljø. For dem, der ønsker at tale direkte med ledelsen, så kan man altid gå til en af lederne, hvis man har problemer/bekymringer/oplevelser omkring arbejdsmiljø.
- For dem, der ikke ønsker at tale direkte med ledelsen, nedsætter vi en medarbejdervalgt ”omsorgsgruppe” til håndtering af problemer/bekymringer/oplevelser over arbejdsmiljøet, herunder chikane og mobning. Gruppen består af 2 medarbejdere (en mand og en kvinde), der udøver fornøden diskretion i forhold til at beskytte alle parter. Vi skal alle kunne føle os trygge ved at tage kontakt til en fra gruppen. Medlemmerne i gruppen er valgt for 1 år ad gangen. Første valg vil finde sted i starten af 2018. Afstemning iværksættes i uge 1, og de to medlemmer skal være på plads i løbet af uge 2/3. Ledelsen og omsorgsgruppen har haft et kompetenceforløb med autoriseret arbejdsmiljørådgivere.
- Det skal understreges, at omsorgsgruppen ikke har et ansvar for arbejdsmiljøet og ikke har ansvaret for at kvalificere og vurdere de problemer/bekymringer/oplevelser de får indsigt i. Gruppens medlemmer skal holde informationer, som de kommer i besiddelse af, fortrolige, men de skal sørge for, at ledelsen bliver informeret, hvis den/de pågældende medarbejder(e), der har henvendt sig, ønsker det. Ledelsen vil dog blive underrettet, såfremt henvendelsen drejer sig om vold eller skade på medarbejdere og/eller virksomheden.
- Omsorgsgruppen afholder møder efter behov.
- Omsorgsgruppen og ledelsen afholder møder halvårligt og ellers efter behov.
- Vi har et fællesmøde på tværs af Zentropa selskaberne/afdelinger en gang om året, hvor arbejdsmiljøet bliver italesat og hvor retningslinjerne rettes til efter behov.
- Alle parter har ret til fair og saglig behandling.
- Evt. brug af ekstern bistand (vi har abonnement hos et konsulentfirma, som vi kan trække på)

Det er vigtigt at understrege, at ovenstående ikke skal erstatte, at man selv reagerer direkte, når man oplever konflikter, problemer og lignende. Det er vores holdning, at sådanne problemer som udgangspunkt løses bedst ansigt til ansigt med den, der er årsagen til problemet.

Ansvar:

Ledelsens ansvar: Ledelsen er ansvarlig for at sikre og understøtte et godt arbejdsmiljø både fysisk og psykisk

Ansattes forpligtelser: De ansatte skal medvirke aktivt til at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor blandt andet mobning og chikane ikke tolereres, og de skal aktivt sige fra, hvis de er vidne til uacceptable forhold.

Disse retningslinjer udsendes til alle nuværende fastansatte plus elever og vil blive lagt ud på Zentropas hjemmeside. Retningslinjerne vil fra 2018 være et bilag til alle fastansættelseskontrakter, samt elevkontrakter. Freelancere som ansættes på filmproduktioner har separate retningslinjer for sikkerheds- og arbejdsmiljø, som udleveres på de enkelte produktioner.

Disse retningslinjer er oprindeligt udarbejdet af Anders Kjærhauge baseret på input fra afdelingsmøder, møder på tværs af organisationen samt 3 fællesmøder i hele organisationen. Retningslinjerne vil blive revideret /evalueret en gang om året sammen med omsorgsgruppen.

Der er nu afholdt valgt til omsorgsgruppen, der for 2021 består af Jonas Bagger og Signe Rasmussen. Valg af ny omsorgsgruppe vil ske 1 gang om året i januar måned.