****

**Informationsnotat om Teatrets** *(indsæt navn på teatret)* **Adfærdspolitik**

Teatrets ledelse forventer, at alle ansatte og samarbejdspartnere lever op til denne politik for etisk og social ansvarlig adfærd, som er beskrevet her.

Ved enhver form for tilknytning\* til teatret skal man derfor læse og efterleve adfærdspolitikken.

Teatrets adfærdspolitik bygger på Arbejdsmiljølovens krav og en række principper, der skal opretholde et sundt, trygt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne. Grundlæggende for politikken er, at Teatret ikke tolererer vold, trusler, diskrimination, mobning, chikane, uønsket seksuel kontakt eller anden adfærd af krænkende, ydmygende eller anstødelig karakter.

Derudover gælder at:

* Alle tilknyttet teatret er ansvarlige for at skabe og vedligeholde et positivt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor man udviser gensidig respekt for hinanden.
* Alle opfordres til at reagere på uhensigtsmæssig, grænseoverskridende eller krænkende adfærd i situationen.
* Teatret ønsker at fremme en åben og ansvarsfuld kultur, hvor alle kan føle sig trygge ved at sige fra eller rejse eventuelle bekymringer om grænseoverskridende eller krænkende adfærd.
* Enhver tilknyttet teatret, der er vidne til uhensigtsmæssig, grænseoverskridende eller krænkende adfærd, opfordres til at rapportere forholdene til teatrets ledelse, tillidsrepræsentant eller anden person man har tillid til.
* Teatret tager udgangspunkt i den krænkede parts oplevelse af situationen og forpligter sig til at undersøge situationen til bunds.

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. Det kan foregå i både formelle og uformelle magtstrukturer; mellem ledere og ansatte eller kolleger i mellem.

Teatret anser enhver form for grænseoverskridende eller krænkende adfærd som uacceptabel, hvad end adfærden er tilsigtet eller ej.

* Diskrimination defineres som enhver form for usaglig forskelsbehandling på baggrund 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) defineres som fysisk, psykisk eller visuel adfærd, der krænker en persons værdighed eller skaber et intimiderende, ydmygende, nedværdigende, utrygt eller stødende miljø.
* Mobning 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. 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.
* Vold/trusler defineres som en handling eller trussel, der krænker, skræmmer, smerter eller skader forurettede.

Handlinger i strid med adfærdspolitikken vil ud fra en konkret vurdering af den pågældende sag kunne medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af påtale, skriftlig advarsel, opsigelse eller bortvisning.

**Kontakt**

Ved kendskab til overskridelse af Teatrets adfærdspolitik skal der rettes henvendelse til nærmeste leder, teaterchefen, tillidsrepræsentant eller anden person, man har tillid til.

Hvis der er valgt en bestemt kontaktperson på teatret, som man kan henvende sig til i denne type sager, anføres kontaktoplysninger her:

Eventuel særlig Kontaktperson:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\**Denne politik gælder for ledere, ansatte, freelancere, konsulenter, leverandører og andre funktioner, der er tilknyttet Teatret eller agerer på vegne af Teatret i forbindelse med prøver, forestillinger, castings, træningssessioner, turnérejser, sociale arrangementer m.v. såvel indenfor som udenfor arbejdstiden.*