



# Etiske retningslinjer for Kristelig Folkeparti

Det kristne verdigrunnlaget skal ikke bare prege politikken til KrF, men også partiet. KrFs etiske retningslinjer skal være rettesnorer og veivisere for den enkelte tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte. De er et viktig verktøy for å bidra til at disse normene og verdiene preger KrFs arbeid, og skal sikre oppfølging og reaksjon dersom de ikke etterleves.

I dette heftet kan du lese hvilket ansvar du har som folkevalgt, tillitsvalgt og ansatt i KrF, om den etiske standarden vi følger og hvordan du varsler og håndterer eventuelle brud på retningslinjene.

*Dette er et sammendrag av KrFs etiske retningslinjer.  
Fullversjonen finner du på [krf.no](http://krf.no).*

# I. Den enkeltes ansvar

## Lederansvaret

Ledere i KrF har særlig ansvar for den etiske standarden og kulturen i partiet. De må være oppmerksom på asymmetriske maktrelasjoner både internt i egen organisasjon og relatert til egen ledelse.

Ledere har et ansvar for å bidra til at alle følger den etiske standarden gjennom systematisk arbeid med informasjon, bevisstgjøring og forebygging.

## Ansvar for fellesskapet

Tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte har et ansvar for å bidra til en høy etisk standard i partiets virksomhet. Det betyr også at en lojalt følger opp vedtak som fattes i partiets organer og overholder lover, prosedyrer og retningslinjer.

Alle har rett til å bli respektert og tatt på alvor, og har ansvar for å bidra til en inkluderende og åpen partikultur.

Debatt- og omgangskultur skal preges av respekt for ulike synspunkter og være fri for mistenkeliggjøring, og med respekt for meningsmotstandere og tilstrebe en ryddig tone i dialog, både innad og utad. Det er særlig viktig å bidra til at yngre tillitsvalgte støttes og blir møtt med respekt og tillit, og får den ivaretagelsen de trenger ut fra sin alder og rolle.

KrF skal kjennetegnes av ansvarlighet og ryddighet også å ivareta ansattes rettigheter og følge arbeidslivets spilleregler mellom ledelse og de ansattes organisasjoner.

## Vårt personlige ansvar

Alle plikter vi å følge KrFs lover og de etiske retningslinjene på beste måte og ikke setter partiet i et dårlig lys.

Dersom en har noe å utsette på andres håndtering av en sak eller person i partisammenheng skal dette i første omgang tas opp direkte med vedkommende, fremfor å fremføre kritikk i andres påhør eller via tredjeperson.

Dersom det dreier seg om kritikkverdig oppførsel som for eksempel brudd på offentlige lover og regler, diskriminering, mobbing eller seksuell trakassering, maktmisbruk, korrupsjon og økonomiske misligheter, skal KrFs varslingsprosedyrer følges.

Enhver som skal inn i ledende posisjoner skal vurdere om det er forhold i fortid eller nåtid knyttet til egen person som kan undergrave tilliten i det vervet eller den stillingen vedkommende har eller er foreslått til. Den det gjelder plikter å orientere den relevante valg- og nominasjonskomité om dette.

## Del II. Etske normer, standarder og forpliktelser

### Diskriminering og trakassering

KrF har nulltoleranse for trakassering eller diskriminering enten det gjelder kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell orientering eller religiøs tilhørighet. Det er et lederansvar å reagere dersom slikt inntreffer.

### Representasjon og roller

Tillitsvalgte og folkevalgte skal være godt kjent med og forstå rollen sin. I de fleste tilfeller representerer tillitsvalgte ikke seg selv, men det organet som har valgt dem som sin representant. Folkevalgte representerer alltid velgerne som har valgt dem, men på det programmet deres KrF-lag gikk til valg på.

Når beslutninger skal tas om viktige lokale saker i spørsmål som angår dem man representerer, skal man konsultere dem som har gitt en tillit. Det samme gjelder de ansattes representant i partiets styrende organer, som der representerer de ansatte.

### Taushetsplikt og informasjon

Informasjon fra drøftelser om interne forhold i partiet er å betrakte som konfidensiell informasjon, enten det gjelder saksforberedelse, håndtering av en sak i interne partifora, nominasjonsprosesser eller lignende.

KrFs folkevalgte er bundet av [Forvaltningslovens §13](#) om taushetsplikt og det forventes at tillitsvalgte og ansatte følger disse bestemmelsene.

### Habilitet og integritet

Enhver må unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom offentlige interesser og personlige interesser. Den som stiller som kandidat til valg i KrF eller til ansettelse, må være åpen om eventuelle interessekonflikter overfor de organene som innstiller til valg og/eller ansettelse. En skal avstå fra enhver handling eller beslutning som kan minne om favorisering, vennetjenester eller bestikkelser.

Alle folkevalgte og ansatte må gjøre seg kjent med [Forvaltningsloven kapittel 2](#), samt [Kommunelovens paragraf 40 nr. 3](#).

### Gaver og økonomisk forvalteransvar

Som hovedregel bør en si nei takk til gaver i form av materielle goder, reiser og hotellopphold, sponing av deltakelse på ulike arrangementer o.l., med mindre de er av symbolsk karakter (verdi under kr 500). Tilbud for å bygge kompetanse, som for eksempel studieturer, er ikke å betrakte som gave, men må klareres med nærmeste overordnede.

Alle tilbud som kan være egnet til å påvirke partirepresentanters dømmekraft eller undergrave tilliten til uhildet behandling, skape grunnlag for mistanke om korrupsjon eller korrupsjonslignende handlinger, skal avvises.

Enhver plikter å følge partiets økonomiske retningslinjer, prosedyrer og norsk lov.

### **Tenk over hva du sier**

Som KrF-politiker og -ansatt blir det du sier forbundet med KrF. Det bør man huske på i alle kommunikasjonskanaler, enten det er tradisjonelle medier eller sosiale medier.

Vis respekt for hverandre og annerledes tenkende, og aktsomhet i omtale av personer og politikk.

### **Grenseoverskridende adferd, seksuell trakassering og seksuelle overgrep**

Et politisk parti er en arena der mennesker i ulike posisjoner, unge og gamle, samles. Da er det spesielt viktig å være bevisst på at man ikke utnytter sin stilling eller posisjon (asymmetriske maktrelasjoner).

KrF har nulltoleranse for grenseoverskridende eller invaderende atferd, eller uønsket oppmerksomhet. Eksempler på dette kan være nærgående kommentarer eller meldinger (om kropp, klær, utseende eller privatliv) og atferd som oppleves ydmykende og/eller invaderende.

KrF har nulltoleranse for seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet, enten den er av psykisk eller av fysisk karakter, og det er forbudt etter norsk lov. Eksempler på dette kan være uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Grove overgrep som seksuell utnyttelse og seksuelle overgrep, voldtektsforsøk og voldtekt er straffbart etter norsk lov og håndteres etter egne retningslinjer i partiet.

## Del III. Håndtering av varsler og overtredelser

### Bekymringsmelding og varsling

Enhver har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold i form av en bekymringsmelding eller en varsling.

Ved tilfeller av kritikkverdig atferd som vekker bekymring, men der en ikke har godt kjennskap til forholdet, gis en *bekymringsmelding* til nærmeste overordnede eller leder for å undersøkes nærmere.

*Varsling* gis ved personlig erfaring med kritikkverdige forhold som f.eks.:

- brudd på offentlige lover og regler
- brudd på partiets retningslinjer
- diskriminering, mobbing eller trakassering, inkludert seksuell trakassering
- korrupsjon, økonomiske misligheter som tyveri, underslag, upassende gaver eller bonuser
- maktmisbruk, herunder seksuelle krenkelser og overgrep
- brudd på taushetsplikt
- brudd på regler om forsvarlig arbeidsmiljø og forhold som kan medføre fare for liv og helse.

Ledelse og arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å støtte og beskytte varslere. Les flere detaljer om varsling i det utvidede dokumentet om etiske retningslinjer ([lenke](#))

### Hvordan varsler jeg?

KrF har egne prosedyrer for håndtering av varsling som er nedfelt i et eget varslingsystem. Fullversjonen finner du på [krf.no](#).

Varsling bør skje skriftlig, fortrinnsvis på skjemaet du finner på [krf.no](#). Ved muntlig varsling skal varselet skrifteliggjøres for å unngå tvil om innholdet.

Varsler skal som hovedregel formelt håndteres på laveste hensiktsmessige organisasjonsnivå, gjennom:

- nærmeste leder i det lokallag/fylkeslag eller partiorgan eller folkevalgte organ som er berørt, eventuelt leder av organet over dersom dette er tjenlig for å sikre best mulig håndtering av saken,
- nærmeste overordnede i det kontor/den avdeling/sekretariat saken gjelder, avhengig av situasjon,
- tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg eller annen nøytral tredjepart som kan gi trygghet og innledende råd. En slik tredjepart identifiseres på det enkelte arbeidssted.

Den som formelt har ansvaret for å håndtere en varsling skal uansett melde inn saken til generalsekretær. Dersom varselet ikke tas på alvor og følges opp, skal generalsekretær selv håndtere saken.

Varsler som umiddelbart skal håndteres av generalsekretær gjelder:

- seksuell trakassering
- seksuelle overgrep
- økonomiske misligheter
- saker som kan innebære brudd på norsk lov
- saker som dreier seg om personer i ledende posisjoner som folkevalgt, ansatt eller er ledende tillitsvalgte på fylkesnivå og nasjonalt nivå
- saker som dreier seg om personer i et annet parti.

### Hva skjer hvis noen bryter retningslinjene?

KrF følger et sanksjonshierarki for alle varslingssaker, avhengig av sakens karakter og alvorlighetsgrad. Det kan spenne fra samtale og krav om beklagelse, utestengelse fra fellesarenaer i KrFs regi til fratredelse av verv eller oppfordring til utmeldelse.

Det vil være forskjell på hvilke sanksjoner som kan gjennomføres overfor tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte. Hver sak er også forskjellig og det vil være en skjønnsmessig vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Samtidig skal det også ved mindre alvorlige forhold være mulig å gjøre opp for seg, legge problemer bak seg og fortsatt ha tillit i partiet.

### Bevisstgjøring i organisasjonen

KrFs etiske retningslinjer og varslingssystemet skal være et viktig og levende dokument i vår organisasjon, som bevisstgjøres og forpliktes gjennom følgende:

- Alle tillitsvalgte, ansatte og folkevalgte skal gjennomgå retningslinjene og forplikte seg gjennom en egenerklæring, som referatføres ved starten av ens engasjement.
- De etiske retningslinjene og varslingssystemet gjennomgås som egen sak i alle lokallag og fylkeslag, samt partiets sentrale organer én gang i året.
- Informasjon om de etiske retningslinjene og oppfølgingen av dem gis på den årlige sekretærkonferansen, den nasjonale landskonferansen og alle fylkesårsmøter.
- De etiske retningslinjene skal benyttes av alle KrFs valgkomiteer og nominasjonskomiteer i vurderingen av kandidatens egnethet; og i tråd med sanksjonshierarkiet ovenfor.
- De etiske retningslinjene skal gjennomgås av KrFs landsstyre for eventuell revisjon hvert andre år.