

# **Etiske retningslinjer for Kristelig Folkeparti**

for tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte

## **Innholdsfortegnelse:**

### **Kristelig Folkepartis etiske forpliktelser**

#### **Del I. Den enkeltes ansvar**

Lederansvaret

Ansvar for fellesskapet

Personlig ansvar

#### **Del II. Etiske normer, standarder og forpliktelser**

Diskriminering og trakassering

Representasjon og roller

Taushetsplikt og informasjon

Habilitet og integritet

Gaver og økonomisk forvalteransvar

Aktsomhet i ekstern kommunikasjon

Grenseoverskridende atferd, seksuell trakassering og seksuelle overgrep

#### **Del III. Håndtering av varsler og overtredelser**

Bekymringsmelding og varsling

Varslingsprosedyrer

Beskyttelse og ivaretagelse av varslere

Sanksjoner ved overtredelse

Krisehåndtering og konflikthåndtering

Bevisstjøring i organisasjonen

Vedlegg 1. Varslingsrutiner i KrF

Vedlegg 2. Veiledende retningslinjer for overgrepssaker

## **Kristelig Folkepartis etiske forpliktelser**

KrF har sin verdiforankring i det kristne verdigrunnlaget. Kristne verdier skal ikke bare prege politikken, men også partiet.<sup>1</sup> KrFs etiske retningslinjer skal være rettesnorer og veivisere for den enkelte tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte. Samtidig er de et viktig verktøy for å bidra til at disse normene og verdiene preger KrFs arbeid, samt sikrer oppfølging og reaksjon i tilfeller der de ikke etterleves.

Det forutsettes at alle tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte følger norsk lov. Bestemmelsene som er nedfelt i retningslinjene går imidlertid utover dette. Samtidig er det viktig å differensiere mellom lovverket som berører ansatte, folkevalgte og de retningslinjer som gjelder tillitsvalgte. I praktiseringen av de etiske retningslinjene skal det tas høyde for dette.

Det er den enkelte og fellesskapets holdninger og handlinger som til sammen setter den etiske standarden i partiet. Hensikten med de etiske retningslinjene er å bidra til at denne standarden er høy. Det kreves lojalitet og god dømmekraft for å sikre at alle handlinger og beslutninger er i samsvar med en slik standard. Dette er særlig viktig for KrF som verdiparti, der partiets troverdighet er nært knyttet til samsvar mellom liv og lære.

For etiske retningslinjer knyttet til KrF som virksomhet vises til eget dokument.

### **Del I. Den enkeltes ansvar**

#### **Lederansvaret**

Ledere på alle nivåer i partiet, både blant tillitsvalgte og ansatte, har et særlig ansvar for etisk standard og refleksjon. For det første har lederne betydelig innflytelse på kulturen og normene for atferd i organisasjonen, ikke minst gjennom lederskap ved å være et eksempel for andre.

For det andre settes lederne oftere i situasjoner hvor valg og beslutninger krever etisk refleksjon og klokskap. Det påligger et særlig lederansvar å være oppmerksom på asymmetriske maktrelasjoner både internt i egen organisasjon og relatert til egen ledelse.

For det tredje er det ledernes ansvar å sørge for at hele organisasjonen er seg bevisst den etiske standarden som er satt for partiets virksomhet. For å bidra til dette, og at retningslinjene overholdes av alle, er det nødvendig med et systematisk arbeid med informasjon, bevisstgjøring og forebygging.

Lederansvaret i KrF skal være preget av respekt for den enkelte tillitsvalgte og ansatte, og en lederkultur som gir rom for at alle kan bidra utfra sine forutsetninger. Dersom arbeidsmiljøet preges av dårlig ledelse eller tilfeller der de etiske retningslinjene ikke overholdes, skal det for ansattes vedkommende tas opp med tillitsvalgt eller verneombud. Tillitsvalgte i KrF må sørge for at informasjon formidles til overordnet ledelse i partiet (se for øvrig varslingsrutiner under Del III).

---

<sup>1</sup> respekt, rettskaffenhet, sannferdighet, lojalitet, åpenhet, ærlighet, pålitelighet og raushet er verdier både tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte bør tilstrebe.

Ved brudd på retningslinjene fra ansatte eller tillitsvalgte, har ledelse og arbeidsgiver et særskilt ansvar for å støtte og beskytte varslere som melder fra om dette (se omtale av varsling i Del III).

### **Ansvar for fellesskapet**

Samtidig som lederne i organisasjonen har et særlig ansvar, påligger det alle aktive og ansatte å bidra til en høy etisk standard i partiets virksomhet. Dette innebærer blant annet å lojalt følge opp vedtak som fattes i partiets organer og overholdelse av dets lover, prosedyrer og retningslinjer.

Retten alle har til å bli respektert og tatt på alvor, innebærer dessuten et felles ansvar for å bidra til en inkluderende og åpen partikultur. I dette ligger også en debatt- og omgangskultur preget av respekt for ulike synspunkter og fri for mistenkeliggjøring. KrFs tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte skal opptre 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.

Fellesskapsansvaret innebærer også ivaretagelse av ansattes rettigheter og for arbeidslivets spilleregler mellom ledelse og de ansattes organisasjoner. KrF skal kjennetegnes av ansvarlighet og ryddighet i alle slike prosesser.

### **Personlig ansvar**

Hver enkelt plikter å gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene, samt bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte. Alle har et personlig ansvar for å følge partiets lover og de etiske retningslinjene på beste måte, og å tilstrebe en adferd som holder en høy etisk standard. Dette gjelder også omgang med alkohol (se også etiske retningslinjer for KrF som virksomhet).

Dersom en har noe å utsette på andres håndtering av en sak eller person i partisammenheng, har den enkelte et personlig ansvar for å ta dette opp direkte med vedkommende, fremfor å fremføre kritikk i andres påhør eller via tredjeperson. Det gir anledning til å rydde opp i kollegial sammenheng fremfor via andre kanaler.

Dersom det dreier seg om kritikkverdig oppførsel har alle et personlig ansvar for å varsle om en mistanke eller realitet via partiets varslingsprosedyrer. Slike forhold skal den enkelte selv ta opp med nærmeste leder eller overordnede, eller med relevant komité. Dersom det er forhold i fortid eller nåtid knyttet til egen person som er av denne art, plikter den som er aktuell for en ledende posisjoner å orientere relevant valg-/nominasjonskomité om dette.

## **Del II. Etiske normer, standarder og forpliktelser**

### **Diskriminering og trakassering**

KrF har nulltoleranse for trakassering og diskriminering enten det gjelder kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell orientering eller religiøs tilhørighet.

Det er et lederansvar å reagere overfor enkeltmennesker eller grupper dersom slikt skulle inntreffe. Dette er særlig viktig ved trakassering som er forbudt etter

likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Alle er bundet av diskrimineringslovens bestemmelser. Seksuell trakassering er nærmere omtalt under relevant seksjon under.

### **Representasjon og roller**

KrF har mange besluttede organer på ulike nivåer, og det er viktig at tillitsvalgte og folkevalgte er godt kjent med og forstår sine respektive roller. I de fleste tilfeller representerer tillitsvalgte ikke seg selv, men det organ som har valgt dem som sin representant (lokallag eller fylkeslag, kommune eller fylke). Dette gjelder for eksempel i partiets styrende organer. Det er viktig at alle tillitsvalgte er kjent med partiets lover og program og forholder seg lojalt til dette. Folkevalgte representerer alltid velgerne som har valgt dem, men på det program vedkommende KrF-lag gikk til valg på. Dette er ikke til hinder for debatt om hvordan programmet skal gjennomføres.

Der 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**

Som tillitsvalgt, folkevalgt og ansatt vil en i en rekke sammenhenger være til stede under drøftelser og få informasjon om interne forhold i partiet. Dette er å betrakte som konfidensiell informasjon som ikke skal formidles videre, enten det gjelder saksforberedelse, håndtering av en sak i interne partifora, nominasjonsprosesser eller lignende, eller i møter som folkevalgt. I alle disse sammenhengene skal det ikke refereres eksternt, verken fra saksforberedelsene eller fra møtene. Det er kun vedtakene og eventuelt godkjent referat som kan formidles videre. Dette er viktig for å sikre at partiets interne drøftelser baseres på tillit og kan skje i åpenhet.

KrFs folkevalgte er bundet av forvaltningslovens paragraf 13 om taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet sitt politiske engasjement. Fortrolige opplysninger skal ikke formidles videre eller brukes til personlig vinning. Selv om KrFs tillitsvalgte og ansatte ikke er bundet av forvaltningsloven på samme måte, er det forventet at lovens bestemmelser på dette punktet følges også av dem.

### **Habilitet og integritet**

Bevissthet omkring representasjon og roller henger også sammen med habilitet og integritet. En skal etterstrebe å ikke komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom offentlige interesser og personlige interesser.

Forvaltningslovens kapittel 2, samt kommunelovens paragraf 40 nr. 3, inneholder bestemmelser om habilitet som gjelder for alle ansatte og folkevalgte i kommune/fylkeskommune. Alle folkevalgte må gjøre seg kjent med denne loven og handle i samsvar med denne.

KrF forventer at bestemmelsene i tillegg overholdes av partiets tillitsvalgte og ansatte. Dette kan også gjelde for situasjoner som ikke kommer i direkte konflikt

med forvaltningslovens bestemmelser. Dersom det kan oppstå tvil om habilitet, bør overordnede eller partiledelse lokalt (eventuelt sentralt) umiddelbart informeres, slik at de nødvendige tiltak kan settes inn for at habilitet i den aktuelle saken kan ivaretas.

Den som stiller som kandidat til valg i KrF eller til ansettelse, plikter derfor også å være åpen om eventuelle interessekonflikter overfor de organer som innstiller til valg og/eller ansettelse. Dette gjelder både aktuelle og potensielle interessekonflikter.

En skal også avstå fra enhver handling eller beslutning som kan minne om vennetjenester eller bestikkelser.

### **Gaver og økonomisk forvalteransvar**

Partiets tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte blir i endel tilfeller tilbudt gaver i form av materielle goder, reiser og hotellopphold, sponing av deltakelse på ulike arrangementer etc. Som hovedregel bør en si nei takk til slike tilbud, med mindre de er av symbolsk karakter (verdi under kr 500). Tiltak for å bygge kompetanse, som for eksempel studieturer med substansielt innhold er ikke å betrakte som gave, men må klareres med nærmeste overordnede.

Alle tilbud fra tredjepart som kan være egnet til å påvirke partirepresentanters dømmekraft eller undergrave tilliten til uhildet behandling, eller skape grunnlag for mistanke om korrupsjon eller korrupsjonsliknende handlinger, skal avvises. Dette er svært viktig for å ivareta den enkeltes integritet i politiske saker og partiets troverdighet.

I enkelte tilfeller kan folkevalgte og ansatte bli tilbudt styreverv og betalte oppdrag som kan komme i konflikt med interesser en skjøtter i forbindelse med politiske saker en behandler. Spørsmål knyttet til potensielle interessekonflikter må avklares i forkant. Alle økonomiske interesser og gaver skal oppgis i relevante registre.

Ansvarlig økonomisk forvaltning er svært viktig for KrF. Alle folkevalgte, tillitsvalgte og ansatte skal respektere norsk lov. I tillegg plikter alle å følge partiets økonomiske retningslinjer og prosedyrer. Overtredelse av disse, enten ved uansvarlige økonomiske disposisjoner eller ved disposisjoner for egen vinning skal ikke aksepteres. Enhver overtredelse i denne sammenheng skal meddeles nærmeste overordnede for videre oppfølging. I den grad overtredelsen er av graverende karakter og kan ansees som lovstridig, kreves særskilt reaksjon (som angitt i Del III).

### **Aktsomhet i ekstern kommunikasjon**

Selv om en på privat basis er aktiv i sosiale medier, for eksempel gjennom egen Facebook-profil, Twitter-konto eller Instagram-konto, vil en som KrF-representant bli assosiert med partiet også når en bruker disse kanalene aktivt.

Dette innebærer at en må tilstrebe aktsomhet i omtale av personer og politikk gjennom sosiale medier. De samme regler om respekt for annerledes tenkende og for hverandre i partisammenheng gjelder for sosiale medier som for alle andre kommunikasjonskanaler (etermedia og skriftlige media).

Der det skjer ytringer i strid med dette kan det forventes at nærmeste overordnede i partiet eller partiorgan vil anmode om korrigeringer. KrFs ansatte i

partiorganisasjonen skal gjøre seg kjent med og følge retningslinjene for bruk av sosiale medier for de ansatte.

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

Tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte i KrF skal ikke utøve grenseoverskridende eller invaderende atferd, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering eller seksuell utnyttelse. Dette gjelder både direkte overfor enkeltpersoner i alle aldersgrupper og på digitale arenaer.

Det er svært viktig å være bevisst på asymmetriske maktrelasjoner, knyttet til kjønn, alder, rolle og posisjon. Det bør også utvises særlig aktsomhet i møte med personer fra andre kulturer.

*Grenseoverskridende eller invaderende atferd og uønsket oppmerksomhet* kan omhandle handlinger som bryter med de grenser en person naturlig setter som rammer for å beskytte egen integritet. Det kan være nærgående kommentarer eller meldinger (om kropp, klær, utseende eller privatliv), blikk/gester, verbal eller kroppslig atferd som oppleves ydmykende og/eller invaderende, ubehagelig berøring, atferd for øvrig som skaper utrygghet, eller oppleves som uønsket oppmerksomhet. Dette er uakseptabelt i KrF.

*Seksuell trakassering* er etter likestillings- og diskrimineringslovens § 13 enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom, og er forbudt. Seksuell trakassering er også omtalt i arbeidsmiljøloven, der det tydelig fremgår at arbeidstaker ikke skal «utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden». KrF har nulltoleranse for seksuell trakassering enten den er av psykisk eller fysisk karakter, og det er forbudt etter norsk lov.

Seksuell trakassering kan inkludere bruk eller distribusjon av bilder med seksuelt innhold. Visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner, visning av seksuelle bilder eller ting, ryktespredning, digital mobbing (spredning av nakenbilder, utsendelse av seksuelt innhold på telefon) hører også med til slik trakassering etter norsk lov.

Det er ikke tillatt å produsere, skaffe til veie, distribuere eller bruke pornografisk materiale i partiets lokaler eller på partiets utstyr, herunder å lese/surfe eller kommunisere pornografiske internettsider eller oppslagstavler, eller sende e-poster med trakasserende eller pornografisk innhold eller som kan innebære en form for seksuell utnyttelse.

*Seksuelt overgrep* er den groveste formen for grenseoverskridende seksuell atferd innenfor det straffeloven betegner som seksuallovbrudd og er straffbart. Dette kan innebære seksuell utnyttelse og seksuelle overgrep, voldtektsforsøk og voldtekt. Dette er grove overgrep, i strid med norsk lov og vil være gjenstand for særskilt håndtering i partiet i tråd med vedlagte retningslinjer og prosedyrer (se nærmere omtale i Del III og vedlegg 1). Når slike overgrep begås mot mindreårige er det grunnlag for mer skjerpene reaksjoner.

Det forventes at alle tillitsvalgte, folkevalgte og ansatte avholder seg fra handlinger eller uttrykk som kan forårsake en opplevelse av grenseoverskridende eller invaderende atferd, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering, seksuelle overgrep eller en atferd som kan oppfattes av enkeltpersoner som seksualisert.

## **Del III. Håndtering av varsler og overtredelser**

### **Bekymringsmelding og varsling**

*Bekymringsmelding:* Dersom en tillitsvalgt, ansatt eller folkevalgt har en kritikkverdig atferd som vekker bekymring, kan en bekymringsmelding gis til nærmeste overordnede eller leder. Ved bekymringsmeldinger har en ikke nødvendigvis godt kjennskap til forholdet, men bekymringen meldes videre for at den skal undersøkes.

Bekymringsmeldinger skal alltid tas alvorlig, med en samtale med de som er berørt så raskt som mulig. Her følges samme prosedyre som den som gjelder for varsling (se varslingsprosedyre nedenfor).

*Varsling:* Varsling innebærer å gå videre med kritikkverdige forhold som gjelder en tillitsvalgt, ansatt eller folkevalgt. I dette tilfellet har en enten personlig erfaring som tilsier varsling eller godt kjennskap fra andre som har personlig erfaring om en atferd som ansees kritikkverdig. Kritikkverdige forhold kan etter arbeidsmiljøloven og partiets varslingsregelverk være:

- 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.

Den enkelte tillitsvalgte, folkevalgte eller ansatte oppfordres til å varsle om slike forhold så raskt som mulig. Partiet aksepterer ikke at kritikkverdige forhold i organisasjonen holdes skjult eller forekommer uten nødvendig reaksjon og opprydding. Tillitsvalgte og ansatte plikter dessuten å varsle ved mistanke om eventuelle brudd på norsk lov gjennom kriminelle handlinger.

### **Varslingsprosedyrer**

Når en erfarer eller får kjennskap til kritikkverdige forhold av ovennevnte karakter, er det viktig at varsling skjer umiddelbart med mindre den som er berørt ikke ønsker dette. Et varsel kan gjelde egenopplevde forhold eller forhold en har vært vitne til eller har fått kjennskap til. KrFs prosedyrer for håndtering av varsling er nedfelt i et eget varslingsystem (se vedlegg 2).

Varsling bør skje skriftlig, fortrinnsvis ved vedlagte skjema. Ved muntlig varsling skal varselet skriftliggjøres for å unngå tvil om det varsel som er gitt, der det fremgår at dette er å forstå som varsling og at beskrivelsen er godkjent av varslers.

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.

Når det gjelder varsler om grenseoverskridende og invaderende atferd, uønsket oppmerksomhet, seksuell trakassering og seksuelle overgrep, samt trakassering for øvrig, vil en ekstern kompetansegruppe på tre fagpersoner bistå generalsekretæren i håndtering av varsler på alle nivåer i partiet. Denne vil være av permanent karakter og ha ansvaret for å kartlegge faktisk situasjon gjennom samtaler med de involverte og bidra til optimal kvalitet på håndtering fra melding gis til formelt ansvarlig til en har tatt stilling til konklusjon og tiltak. Generalsekretæren og kompetansegruppen skal sørge for at de involverte får nødvendig informasjon om sakens forløp.

Dersom personen det varsles om er KrFer og varsler/den som er berørt er KrFU-er skal håndteringen skje i samarbeid med KrFUs generalsekretær. KrFs generalsekretær vil normalt bli informert om alle varslingssaker i KrFU.

Dersom et varsel gjelder en person i et annet parti, skal generalsekretæren informere vedkommende partis generalsekretær. I slike tilfeller vil det andre partiets varslingsprosedyrer gjelde, mens generalsekretæren i KrF vil støtte varsler i prosessen.

I alle varslingssaker er det varslers informasjon som er utgangspunkt og retningsgivende for håndteringen. Varsler skal alltid tas på alvor og varselet skal lede til umiddelbar oppfølging.

Enkelte varsler kan omfatte hendelser av meget alvorlig karakter. Der det er mistanke om brudd på norsk lov skal saken umiddelbart formidles som bekymringssak til relevant politimyndighet for å gi mulighet for etterforskning og eventuell straffeforfølgelse. Der den berørte ikke ønsker at hendelsen blir en politisak, kreves en særskilt vurdering. Der en varslingssak er blitt politisak skal videre håndtering koordineres med politi- og påtalemyndighet.

Prosedyre for håndtering av varsler:



- Møte med varslere, gjerne med en bisitter vedkommende har tillit til; varslingsamtaler skal som hovedregel ikke gjennomføres alene.
- Sørg for at innholdet i varslingen blir skriftliggjort så detaljert som mulig og bekreftet som korrekt av varslere (ved underskrift),
- Undersøke de ytre omstendighetene ved situasjoner som varslingen beskriver,
- Ha et eget møte med den det varsles mot, for å høre vedkommendes egen beskrivelse av varslingsinnhold. Det skal gis mulighet til å ha med seg en bisitter. Håndteringsansvarlig bør ikke gjennomføre samtalen alene. Også beskrivelsen til den det varsles mot skal skriftliggjøres og bekreftes av vedkommende (ved underskrift).
- Undersøkelser og ytterligere informasjonsinnhenting,
- Vurdering av varselet i lys av all tilgjengelig informasjon, hvor det faktum som er mest sannsynlig skal legges til grunn,
- Beslutning om eventuelle sanksjoner,
- Varsler og eventuelle andre berørte informeres om utfallet av saken.

Denne prosedyren er nedfelt i varslingsystemets siste del. Alle varslings saker til KrF skal fortløpende dokumenteres gjennom egen logg, der dette skjemaet benyttes. Dersom møter avholdes mellom varslere og den varselet gjelder skal disse referatføres og undertegnes av begge parter. Disse legges i det fortrolige varslingsregisteret på sikret område.

Alle varslere håndteres med fortrolighet og gjennom varslings systemet med varslings skjema som er inkludert i Personhåndboken og som finnes på partiets internweb. Disse varslene håndteres av KrFs landskontor i samråd med generalsekretær og registreres i en fortrolig mappe. Partiledelsen skal informeres om alvorlige varslings saker uansett kategori, men varselet skal fortsatt håndteres av generalsekretær, i samråd med kompetansegruppen.

## **Beskyttelse og ivaretagelse av berørte parter**

*Beskyttelse av varslere:* Arbeidsmiljøloven gir en lovfestet rett til å varsle anonymt og sikrer at varslere beskyttes. Det skal vi sørge for så langt det er mulig i vår organisasjon, blant tillitsvalgte og folkevalgte, også under selve håndteringen av varslings saker. Den som bringer kritikkverdige forhold fram i lyset i KrF skal ikke selv være gjenstand for represalier, verken formelt eller uformelt. Dette er et lederansvar og fellesskapsansvar, enten det gjelder ansatte eller tillitsvalgte slik det fremgår av disse retningslinjene.

*Ivaretagelse av varslere/berørt part:* Varslere trenger trygghet og beskyttelse i en sårbar situasjon, og det er et særlig ansvar å ta vare på dem i hele prosessen. Dette inkluderer formidling av tilbud om faglig hjelp. Her vil kompetansegruppen også kunne bidra.

I situasjoner som gjelder svært personlige og sensitive forhold, slik som seksuell trakassering o.l. kan senvirkninger først gjøre seg gjeldende i ettertid. For varslings saker som KrF håndterer, bør det derfor årlig tas kontakt med vedkommende, med mindre andre tidsintervaller ønskes, for å undersøke om en opplever slike utfordringer og om det er noe som kan gjøres fra partiets side for å bistå. I slike tilfeller må konfidensialitet fortsatt ivaretas og kun sittende generalsekretær og kompetansegruppen ha tilgang på informasjon om hvem

dette gjelder. Dersom en av hensyn til konfidensialitet ikke ønsker slik oppfølging, bør dette skriftliggjøres.

*Den det varsles mot:* Det å få et varsel imot seg er også svært krevende, uansett hva saken gjelder. Avhengig av sakens innhold og alvorlighetsgrad, må de som håndterer saken forsikre seg om at vedkommende har nødvendig støtte tilgjengelig. Faglig hjelp kan også tilbys og formidles, for eksempel gjennom kompetansegruppen. Rettssikkerhet er svært viktig og skal ivretas, også i behandlingen av varslingsaker.

### **Sanksjoner ved overtredelse**

KrF håndterer alle varsler etter et sanksjonshierarki. Generalsekretær har hovedansvar for å sørge for at varsler om kritikkverdige forhold følges opp i tråd med dette. Det er sakens alvorlighetsgrad og karakter som avgjør hvilke sanksjoner som iverksettes i forhold til vedkommende.

Ved en bekymringsmelding kan samtale med impliserte parter, og en beklagelse, muntlig eller skriftlig, i enkelte tilfeller være tilstrekkelig for den berørte part. I slike situasjoner vil ivaretagelse av den svake part være viktig, slik at en på selvstendig grunnlag vurderer om dette er en tilfredsstillende reaksjon utfra sakens alvorlighetsgrad. Slike møter skal alltid referatføres med undertegning av begge parter der en tredjepart er til stede. Der oppfølging skjer lokalt eller på fylkesnivå, gitt sakens karakter, skal generalsekretæren uansett gjøre en selvstendig vurdering om kompetansegruppen bør inn og bistå.

Den som er berørt eller varsler skal ikke pålegges et ansvar ved å spørre om de tiltak som iverksettes og de sanksjoner som besluttet er tilfredsstillende. Det er organisasjonens ansvar å ta slike beslutninger utfra alvorlighetsgrad og kjennskap til den svake parts situasjon.

De fleste bekymringsmeldinger og varslinger i forbindelse med krenkelsessaker er knyttet til asymmetriske maktrelasjoner. Utnyttelse av makt på en slik måte tilsier strengere sanksjoner.

KrF følger et sanksjonshierarki for alle varslingsaker, avhengig av sakens karakter og alvorlighetsgrad. Listen er ikke uttømmende og avhenger bl.a. av om det dreier seg om seksuelle krenkelser eller andre typer overtredelser. Følgende er eksempler på mulige sanksjoner i hierarkisk orden:

- Samtale med krav om beklagelse eller andre reparerende tiltak overfor berørt part og/eller varsler;
- Innkalling til samtale med KrFs generalsekretær der vedkommende varselet gjelder får klar beskjed om å endre atferd og hvilke sanksjoner eller tiltak som vil gjelde dersom så ikke skjer (evt. i kombinasjon med krav om beklagelse eller kompenserende tiltak);
- Restriksjoner vedrørende kommunikasjon med berørt part (eksempelvis forbud mot å sende meldinger, bruk av sms/meldinger, e-poster, telefon, sosiale medier og at kontakt kun kan skje gjennom tredjepart);
- Uttestengelse fra arrangementer, møter eller andre fellesarenaer i partiets regi, relevante årsmøter, nasjonale konferanser og landsmøter, samt krav om å ikke oppsøke andre fellesarenaer der berørt part kan befinne seg;
- Midlertidig fratredelse fra alle tillitsverv;

- Suspensjon fra tillitsverv for en begrenset tidsperiode; for ansatte og folkevalgte, som er beskyttet av lov, er suspensjon fra stilling eller permisjon mest aktuelt som sanksjon;
- Informasjon til relevant valgkomité og nominasjonskomité om kritikkverdige forhold, slik at framtidige verv eller nominasjon til folkevalgte posisjoner utelukkes;
- Fratredelse av alle tillitsverv, dialog med den det varsles mot som medfører at ansettelsesforholdet opphører (tillitssvikt mellom organisasjon og ansatt); dialog med folkevalgt som medfører at vedkommende melder seg ut av partiet og ikke lenger representerer partiet.
- Politianmeldelse, enten ved KrF, ved varsler eller berørt part;
- Oppfordring til utmeldelse av KrF (partiet har ingen eksklusjonsparagraf).

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 hvilke sanksjoner som bør gjennomføres, avhengig av om det for eksempel dreier seg om økonomiske misligheter, mobbing eller seksuell trakassering. Der sanksjoner gjelder en ansatt der generalsekretær ikke er overordnet, skal vedkommendes leder ha hovedansvar for oppfølgingen med hensyn til sanksjoner. I alvorlige varslingssaker kan det bli aktuelt å innhente råd fra partiledelsen mht. hvilke sanksjoner som skal iverksettes.

En viktig del av KrFs partikultur er at det også skal være mulig å gjøre opp for seg og kunne legge problemer bak seg og fortsatt ha tillit i partiet. For mindre alvorlige forhold kan det legges til rette for dette. Alle varslingssaker vil imidlertid kreve særskilt håndtering; det kan ikke settes likhetstegn mellom tilgivelse og tillit.

### **Krisehåndtering og konflikthåndtering**

*Krisehåndtering:* I en del tilfeller er overtredelsen av en slik art at det er fare for tillitskrise for KrF og berørte part(er) og/eller at den vil få betydelig medieomtale. Saken har da et omfang som innebærer en krise for partiet. Da vil partiets krisehåndteringsprosedyrer komme til anvendelse.

Det er generalsekretær som har ansvaret for å lede krisehåndteringen når saker har et slikt omfang. Saker av denne karakter gjelder gjerne kriminelle handlinger, herunder seksuelle overgrep, og seksuell trakassering.

Slike saker må håndteres med klokskap og med respekt både for partiets prosedyrer, for involverte parter og for den enkeltes rettssikkerhet. Personene som er involvert i vedkommende sak skal alltid ivaretas, også i denne fasen av håndteringen. Varsler og berørt part, som fortsatt vil være i en svært sårbar situasjon, skal beskyttes mest mulig. Samtidig må også den varselet gjelder ivaretas.

Slike saker berører gjerne flere sårbare parter og personer. Det bør derfor søkes å holde en lavest mulig medieprofil i behandlingen av saken. Er saken kjent for mediene bør KrF på en ryddig måte kommunisere rundt den organisatoriske behandlingen av saken. Fortrinnsvis bør det være en administrativ oppgave. Utover dette er det leder av det organisasjonsleddet som behandler saken som uttaler seg. For øvrig skal færrest mulig personer uttale seg. De som har viktige synspunkter i sakens anledning skal av hensyn til alle berørte benytte de organisatoriske kanalene i partiet.

*Konflikthåndtering:* Saker som dreier seg om konflikt i partiet som får et større omfang vil ofte dreie seg mer om manglende respekt for normer og etiske standarder og i mindre grad konkrete overtredelser av de etiske retningslinjene.

Alle konflikter skal som hovedregel håndteres på laveste hensiktsmessige nivå, av nærmeste overordnede eller leder, og så raskt som mulig. Fylkessekretærene har et særlig ansvar for å forebygge og fange opp konflikter i partiet og bidra til mulige løsninger så tidlig som mulig. I alle konfliktsaker er det en fordel å foreta en maktanalyse, knyttet til asymmetriske relasjoner og hvordan de har gjort seg gjeldende i utviklingen av konflikten.

Der en konflikt får et omfang som er av en slik art at det er fare for at den kan undergrave partiets troverdighet og/eller kan få betydelig medieomtale, vil konflikten utgjøre en potensiell krise for partiet. Dette kan få alvorlige konsekvenser for partiet. Det er generalsekretæren som da skal ha ansvaret for å lede krisehåndteringen og bidra til en løsning på konflikten.

Også her skal personene som er involvert i aktuell sak alltid ivaretas så langt det er mulig. Den svake part skal særlig prioriteres. Lokalt og regionalt skal slik oppfølging skje i samarbeid med fylkessekretær. I en del tilfeller kan det være behov for å innhente støtte fra uhildet tredjepart for å bidra til en løsning på konflikten.

### **Bevisstgjøring i organisasjonen**

KrFs etiske retningslinjer og varslingsystemet skal være et viktig og levende dokument i partiets organisasjon. Gjennom en rekke tiltak skal partiets organisasjon bevisstgjøres og forpliktes på retningslinjene:

- Det stilles krav om at alle tillitsvalgte, ansatte og folkevalgte gjennomgår retningslinjene grundig, og forplikter seg gjennom en egenerklæring.
- De etiske retningslinjene og varslingsystemet gjennomgås som egen sak i alle lokallag og fylkeslag, samt partiets sentrale organer en gang i året.
- De etiske retningslinjene og oppfølgingen av dem tas opp på de årlige sekretærkonferansene, den nasjonale landskonferansen og alle fylkesårsmøter.
- De etiske retningslinjene skal benyttes av alle KrFs valgkomiteer og nominasjonskomiteer i vurderingen av kandidaters egnethet.
- De etiske retningslinjene skal gjennomgås av KrFs landsstyre for eventuell revisjon hvert andre år.