

Retningslinjer for håndtering av varsel om trakassering

DEL I – Formål, definisjoner, virkeområde og grunnprinsipper

§ 1 Formål

Arbeiderpartiet har nulltoleranse overfor all form for trakassering, inkludert seksuell trakassering. Folkevalgte, tillitsvalgte, partimedlemmer, oppnevnte i politiske posisjoner og ansatte (herunder innleid personell) har et ansvar for å bidra til en kultur der trakassering ikke aksepteres. Arbeiderpartiet skal aktivt arbeide med å forebygge trakassering i organisasjonen, inkludert trakassering som skjer på digitale flater. Alle som er kjent med at trakassering forekommer, plikter å forsøke å hindre at dette fortsetter og å rapportere i henhold til disse retningslinjene.

Formålet med retningslinjene er å:

- gi forutsigbarhet i partiets håndtering av saker
- sikre likebehandling
- forhindre videre trakassering
- sikre en forsvarlig og upartisk prosess for alle parter (varsler, den omvarslede og saksbehandleren)

Disse retningslinjer omfatter ikke behandling av andre kritikkverdige forhold, som for eksempel økonomisk utroskap eller brudd på Arbeiderpartiets vedtekter.

§ 2 Definisjoner

Arbeiderpartiet tar utgangspunkt i likestillings- og diskrimineringslovens definisjoner av trakassering og seksuell trakassering.

Trakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Trakassering kan også bestå av et mønster av handlinger som hver for seg fremstår som mindre alvorlige, men

som samlet sett har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Adferden kan være verbal, ikke-verbal, fysisk eller digital. Ved vurderingen legges det vekt på adferdens karakter, sammenhengen den fant sted i, partenes roller og maktforhold, om adferden var uønsket, og hvilken virkning den hadde for den som ble utsatt. Arbeiderpartiet legger til enhver tid gjeldende lovgivning til grunn.

Ikke alle forhold det varsles om når terskelen for trakassering og vil dermed ikke behandles i henhold til disse retningslinjene. Det skilles mellom følgende kategorier:

Kategori	Kjennetegn	Håndtering
Uenighet / politisk konflikt	Saklig uenighet, hard tone i debatt uten personangrep	Omfattes ikke av retningslinjene og håndteres lokalt uten varslingsprosedyre.
Uønsket adferd	Atferd som er kritikkverdig, men ikke når terskelen for trakassering. Gjentakende uønsket adferd kan falle inn under definisjonen av trakassering.	Omfattes ikke av retningslinjene og håndteres lokalt uten varslingsprosedyre.
Trakassering/seksuell trakassering	Se definisjoner ovenfor	Varslingsprosedyre etter disse retningslinjene
Mulige straffbare forhold	Atferd som kan utgjøre straffbare forhold	Varslingsprosedyre etter disse retningslinjene så

		langt det er mulig uten å konkludere om et straffbart forhold er begått, i tillegg til vurdering av politianmeldelse
--	--	---

Kategoriseringen er et veiledende utgangspunkt og saksbehandler har alltid plikt til å foreta en konkret vurdering.

Varsel: *En henvendelse regnes formelt som et varsel når den inneholder en konkret påstand om trakassering mot en navngitt eller identifiserbar person og leveres til noen som har ansvar for å behandle varselet i henhold til § 5 mv. Terskelen for å si ifra skal være lav. Det presiseres at den som har «sagt ifra» uten å bruke ordet varsel, ikke automatisk har innledet en formell varslingsprosess – men skal informeres om muligheten. Uavhengig av varslerens ønske kan Arbeiderpartiet likevel igangsette en formell varslingsprosess dersom varslets karakter tilsier det.*

§ 3 Virkeområde

- a) Retningslinjene gjelder for alle folkevalgte, tillitsvalgte, partimedlemmer, oppnevnte i politiske posisjoner og ansatte i Arbeiderpartiet, herunder innleid personell. For ansatte og innleid personell gjelder arbeidsmiljølovens regler ved siden av disse retningslinjene. Varsler mot avdøde personer behandles ikke, da grunnleggende krav til forsvarlig saksbehandling ikke kan oppfylles.
- b) Retningslinjene gjelder i alle situasjoner, til enhver tid, for alle som utfører oppgaver, arbeid eller verv for Arbeiderpartiet, og for alle medlemmer når de deltar på arrangementer i regi av, eller i samarbeid med Arbeiderpartiet. Tillitsvalgte, ansatte og folkevalgte med verv, makt og posisjon har et skjerpet ansvar for egen atferd.

- c) Forhold som utelukkende tilhører privatsfæren og ikke kan knyttes til partivirksomhet mv. som beskrevet over, er som utgangspunkt ikke omfattet. Grensedragningen beror på en helhetsvurdering, der bl.a. partenes roller, møtested og kontekst tillegges vekt.
- d) Retningslinjene gjelder fullt ut på sosiale medier, i lukkede nettgrupper og i kommentarfelt der partiet eller partiarbeid er kontekst. For å avklare når man opptrer som privatperson og når man representerer partiet, legges følgende veiledende og ikke uttømmende indikatorer til grunn:
 - Kontoen er knyttet til verv eller tittel i partiet og/eller
 - Innlegget omtaler partisaker, verv, arrangementer eller andre partimedlemmer og/eller
 - Konteksten er et partiarrangement, en intern gruppe eller et offentlig politisk forum og/eller
 - Vedkommende har en synlig maktposisjon som gir uttalelsen tyngde utover det rent private

§ 4 Grunnprinsipper for behandlingen

Ved behandling av mottatt informasjon om trakassering legges følgende prinsipper til grunn:

a) Konfidensialitet Kun personer med saklig grunn til å kjenne saken skal ha tilgang. Ved behov for å håndheve suspensjon (§ 8) eller reaksjoner (§ 9) kan nødvendige organer motta informasjon om beslutningen.

b) Personvern og GDPR

Personopplysninger behandles i tråd med gjeldende personvernlovgivning (GDPR), herunder:

- Tilgang til saksdokumenter begrenses til navngitte roller med tjenstlig behov («need to know»)

- Lagringstid følger formålet med behandlingen; saksdokumenter gjennomgås og slettes periodisk, og senest 1 år etter sakens avslutning, med mindre sakens karakter eller lovpålagte krav tilsier lengre oppbevaring.
- Den registrerte (varsler og/eller den det varsles om) informeres om hvilke opplysninger som lagre og hvor lenge.

c) Bevis- og bevisbyrderegler

De bevis- og bevisbyrderegler som følger av likestillings- og diskrimineringsloven kommer til anvendelse.

Det innebærer for det første at saken avgjøres etter en samlet vurdering av de opplysningene som foreligger. Det faktum som etter en helhetsvurdering fremstår som mest sannsynlig, legges til grunn.

Det innebærer for det andre at bevisbyrden er delt. Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at trakassering har skjedd, skal trakassering legges til grunn med mindre den det varsles mot sannsynliggjør at trakassering likevel ikke har skjedd.

Momenter som kan gi grunn til å tro at trakassering har skjedd, kan blant annet være forklaringer fra den trakasserte, samtidige meldinger eller annen skriftlig dokumentasjon, vitneopplysninger, tidligere eller gjentakende adferd, maktforhold mellom partene, eller andre forhold som støtter varslet. Bevisvurderingen skal være konkret, nøktern og skriftlig begrunnet.

d) Kontradiksjon

Den som påstås å ha stått bak trakasseringen, skal gis innsyn i varslet og dokumentasjon (herunder andres forklaringer). Innsyn skal kun vurderes begrenset der varslet omtaler andres personopplysninger (f.eks. helseopplysninger knyttet til den som varsler eller opplysninger om andre personer som ikke er involvert i saken). Innsyn bør som hovedregel gis skriftlig og i alle fall når den omvarslede ber om det.

e) Objektivitet og habilitet

Den som mottar, undersøker, vurderer eller treffer beslutning i en sak, skal så tidlig som mulig vurdere egen habilitet.

En person skal ikke delta i behandlingen av saken dersom vedkommende selv er part i saken, er nærstående til en involvert, har et nært vennskaps-, avhengighets- eller konfliktforhold til en involvert, har vært direkte involvert i hendelsen eller tidligere håndtering av saken, eller det ellers foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet.

Det skal særlig vurderes om saksbehandleren har eller har hatt en personlig eller økonomisk tilknytning til varsler, den som er utsatt, den det varsles om, eller sentrale vitner, som kan påvirke eller fremstå å kunne påvirke behandlingen av saken. Det samme gjelder dersom saksbehandleren på forhånd har gitt uttrykk for en klar oppfatning om sakens faktum, skyldspørsmål, troverdighet eller mulig reaksjon.

Dersom det er tvil om habiliteten, skal vedkommende som hovedregel tre ut av saksbehandlingen. Habilitetsspørsmål og beslutningen om hvem som skal behandle saken videre, skal dokumenteres i sakens logg. Dersom habilitetsutfordringer ikke kan løses på lokalt nivå, skal saken løftes til fylkes- eller sentralt nivå etter § 5.

f) Dokumentasjon

Behandlingen av et varsel skal dokumenteres på en måte som gir et tilstrekkelig og etterprøvbart grunnlag for vurderingene som gjøres. Dokumentasjonen skal omfatte både de faktiske opplysningene i saken og de viktigste stegene i saksbehandlingen.

Behovet for dokumentasjon kan variere fra sak til sak, men det skal bare dokumenteres det som er nødvendig for å behandle saken på en god måte og for å ta vare på partenes personvern.

g) Håndtering av varsler som kan være grunnløse eller misbruk av varslingsregelverket

Varslingsordningen kan i enkelte tilfeller bli benyttet i strid med sitt formål, for eksempel som virkemiddel i interne konflikter eller maktkamper. Det er viktig å skille mellom:

- **Ubevisst varsel** – et varsel som ikke lar seg bekrefte, men som er fremsatt i god tro. Dette er ikke misbruk og skal aldri føre til konsekvenser for varsler.
- **Bevisst uriktig anklage** – et varsel der varsler positivt vet at påstanden ikke stemmer og handler for å skade en annen. Et varsel er ikke bevisst uriktig alene fordi det ikke fører frem, fordi bevisene ikke holder eller fordi den anklagede frifinnes. Det presiseres at varslere som varsler i god tro er fullt ut vernet, uavhengig av sakens utfall.

Det presiseres at bestemmelsen om misbruk aldri skal tolkes slik at den reelle terskelen for varsling heves. Enhver tvil om varslers hensikt skal gå i varslers favør.

Dersom det etter behandlingen av en sak konstateres at varsler positivt visste at påstanden var usann, og fremmet varselet i den hensikt å skade den anklagede, kan reaksjoner etter § 9 ilegges varsler. Reaksjonene skal stå i rimelig forhold til alvoret og kan inkludere advarsel, skriftlig advarsel, fratakelse av verv eller eksklusjon. Vedtektenes ordinære klageregler gjelder tilsvarende der reaksjonen er eksklusjon. Bevisbyrden for at anklagen var bevisst uriktig, påhviler partiet som saksbehandler. Tvil skal komme varsler til gode.

h) Anonym varsling og varsling på vegne av andre

Anonymitet kan begrense mulighetene for å undersøke saken, og det oppfordres derfor til å opplyse om hvem man er når det oversendes et varsel. Arbeiderpartiet tillater anonym varsling og varsling på vegne av andre. Formålet er å senke terskelen for å si ifra, særlig der frykt for gjengjeldelse eller maktforskjeller gjør åpen varsling vanskelig.

Den som varsler anonymt, vil ikke motta informasjon om saksbehandlingen underveis og om sakens utfall. Varsler via anonym e-postadresse kan motta oppfølgingsspørsmål dersom den som behandler varselet vurderer dette som nødvendig for saksbehandlingen. Den som behandler et anonymt varsel, må vurdere om varslet skal behandles ut ifra varslets innhold og etterprøvbarehet.

Den som varsler på vegne av en annen person, bør så langt det er mulig informere den berørte og innhente samtykke til å varsle. Ønsker den berørte ikke at saken forfølges,

tillegges dette vekt – men Arbeiderpartiet kan likevel igangsette en formell varslingsprosess dersom varslets karakter tilsier det.

Den som varsler på vegne av andre, er vernet mot gjengjeldelse på lik linje med den som varsler på egne vegne, men vil ikke motta informasjon om saksbehandlingen underveis og om sakens utfall.

i) Saker der det foreligger arbeidsgiveransvar

I saker der én eller flere av de berørte har et ansettelsesforhold i Arbeiderpartiet eller i et organ eller partiledd tilknyttet Arbeiderpartiet, skal saken behandles i tråd med både arbeidsmiljølovens regler og disse retningslinjene. Ved motstrid mellom disse retningslinjene og arbeidsmiljøloven skal arbeidsmiljølovens regler legges til grunn.

Arbeidsgiveransvaret ligger hos den aktuelle arbeidsgiveren. Der partikontoret er arbeidsgiver, ivaretar partikontoret arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven. Der arbeidsgiveransvaret ligger hos et annet organ eller partiledd, har dette organet eller partileddet selv ansvar for å oppfylle sine plikter etter arbeidsmiljøloven.

Partikontoret kan ved behov samordne den partiorganisatoriske behandlingen med arbeidsgivers håndtering, uten å overta arbeidsgiveransvaret.

j) Straffbare forhold

Dersom et varsel gjelder forhold som kan være straffbare (for eksempel anklage om voldtekt/sovevoldtekt), skal varsleren informeres om muligheten til å anmelde saken til politiet. Partiet kan gi praktisk bistand til den som ønsker å anmelde, for eksempel ved å bistå med å finne frem til riktig kontaktpunkt eller hjelpe til med å komme i kontakt med advokat. Slik bistand innebærer ikke at partiet har tatt stilling til om et straffbart forhold har funnet sted. Dersom varsleren ikke ønsker å anmelde et mulig straffbart forhold, skal partiet respektere dette.

Spørsmålet om straffeskyld hører utelukkende under politi, påtalemyndighet og domstoler. Ingen i partiet skal etterforske, vurdere eller konkludere med om et straffbart forhold er begått.

Dersom en person er domfelt for et straffbart forhold som har relevans for tillitsforholdet til partiet, kan dette danne grunnlag for reaksjoner etter § 8 og 9. Før straffesaken er avklart, kan partiet bare vurdere midlertidige tiltak etter § 9 dersom dette er nødvendig for å beskytte den utsatte, ivareta det psykososiale miljøet eller opprettholde tilliten til partiet.

k) Ingen foreldelsesfrist

Det gjelder ingen absolutt foreldelsesfrist for varslinger. Alder på forholdet er likevel et moment i vurderingen av om, og i så fall hvordan, saken skal behandles. Dette med bakgrunn i hvordan saken kan undersøkes tilstrekkelig og hva slags tiltak som er hensiktsmessige.

l) Media

Ved mediehenvendelse eller offentlig oppmerksomhet rundt en varslingssak skal partikontoret koordinere kommunikasjon utad. Partene i saken skal skjermes best mulig, og utgangspunktet er at partiet av personvern hensyn ikke uttaler seg om varslingssaker, heller ikke for å bekrefte eller avkrefte at det har kommet et varsel.

DEL II ROLLER, SAKSBEHANDLING, SUSPENSJON OG REAKSJONER

§ 5 Hvem behandler varsler om trakassering

Et varsel skal fortrinnsvis behandles på lavest mulig nivå (men kan rettes til alle nivåer):

- Partilag
- Kommuneparti
- Fylkesparti
- Partikontoret (ved partisekretær eller assisterende partisekretær)

Vurderingen av nivå skal gjøres ut ifra hvor hendelsen det varsles om har funnet sted (kontekst), hvem det varsles om (rolle) og hvem som varsler (rolle). Partikontoret og/eller

varslingsutvalget kan gi råd ved behov. Saker som omhandler sentrale verv over fylkesnivå, håndteres alltid av partikontoret.

Saker løftes til fylkes- eller sentralt nivå dersom:

- det er habilitetsutfordringer på lokalt nivå,
- lokalt ledd mangler kapasitet eller kompetanse,
- saken gjelder alvorlig trakassering, mulige straffbare forhold, eller
- saken involverer en person med sentrale verv eller posisjon.

Fylkessekretæren er organisasjonens primære kontaktpunkt for rådgivning, sparring og «kollegastøtte» for lokale partilag som håndterer krevende saker. Partikontoret kan bistå med støtte i komplekse saker.

§ 6 Mottak av varsel om trakassering

Uavhengig av varslingsform (anonym, på vegne av andre, formell/uformell) gjelder følgende:

- Den som mottar et skriftlig varsel sender bekreftelse på at henvendelsen er mottatt innen **5 arbeidsdager**.
- **Varslet sendes til nivået som skal behandle varslet.**
- Varsler informeres om hva som skjer videre i prosessen, i henhold til retningslinjene (herunder hvilket nivå som skal behandle varslet).
- Dersom saken avsluttes i henhold til retningslinjene og uten videre prosess, informeres varsler om dette og om begrunnelsen.
- Ved bruk av anonym e-postadresse informeres varsleren om at hen ikke vil bli orientert om videre saksbehandling med mindre hen senere opplyser om ens identitet.

§ 7 Behandling av saker om trakassering

- a) Den som behandler varselet, skal uten unødig opphold opprette kontakt med varsler for å avklare hva varslet konkret går ut på og om saken skal behandles formelt etter

retningslinjene. Om varslet skal behandles videre, skal relevant informasjon nedtegnes.

- b) Der varslet gis av andre enn den trakasserte, skal den trakasserte kontaktes direkte for å diskutere om saken skal behandles formelt etter retningslinjene.
- c) En sak kan avsluttes på ethvert tidspunkt dersom den som har varslet ønsker at saken avsluttes, med mindre hensynet til partiet tilsier at saken likevel ikke bør avsluttes.
- d) Når en varslings sak er åpnet, skal den som håndterer varselet, uten unødig opphold opprette kontakt med den omvarslede og informere om varslet i henhold til grunnprinsippet om kontradiksjon. Den første kontakten kan også være muntlig for å informere om videre prosess. Hva videre prosess innebærer vil variere og er avhengig av hva anklagene går ut på og om det er nødvendig med ytterligere bevisinnhenting. Dersom behandlingsansvarlig ser det som nødvendig under behandlingen at det innføres midlertidige tiltak rettes det til fylkespartiet eller partikontoret i henhold til § 8 og 9.
- e) **Omforent løsning er deretter det primære sporet.** Der saken er egnet for det, kan den som behandler varselet tilby partene en prosess med sikte på en omforent løsning. En slik prosess er frivillig, og ingen av partene skal oppleve press for å delta eller for å akseptere et bestemt utfall. Løsningen bør ta sikte på at begge parter skal kunne fortsette å utøve eventuelle verv og oppgaver i partiet, med mindre partene selv ønsker noe annet.

En omforent løsning kan for eksempel innebære:

- en erkjennelse fra den det varsles om, eventuelt med en unnskyldning
- en avtale om fremtidig adferd
- praktiske ordninger som begrenser kontakt mellom partene
- veiledning, mekling eller annen støttet dialog

En omforent løsning er ikke til hinder for at alvorlige forhold likevel følges opp med reaksjoner fra partiet dersom det anses nødvendig.

- f) Dersom omforent løsning ikke oppnås, skal den som håndterer saken påse at den er tilstrekkelig opplyst for videre håndtering, ta stilling til anklagene og eventuelt innføre eller anmode innføring om reaksjoner i henhold til §§ 8 og 9.

Saksbehandlingen er nå skriftlig. Informasjon fra vitner og andre kilder kan innhentes.

§ 8 Suspensjon fra verv og medlemskap under behandling av varslingssaker

Under behandling av en varslingssak kan partisekretæren – eventuelt etter innstilling fra den som behandler saken, og der dette er nødvendig for å skape ro og/eller ved fare for gjentakelse– beslutte:

- at den som anklages for trakassering midlertidig skal fratre et verv
- at medlemskapet suspenderes

Den det gjelder skal varsles om at det vurderes å ilegge en suspensjon, og grunnlaget for dette, og gis rett til å uttale seg før eventuell suspensjon besluttet. Fristen for uttalelse skal ikke settes kortere enn 3 dager.

Suspensjon fra verv eller medlemskap kan ikke besluttet med lengre varighet enn det som anses nødvendig, og maksimalt for tre måneder av gangen.

Dersom noen er tiltalt for straffbare forhold som kan ha relevans for tillitsforholdet til partiet, kan partisekretæren umiddelbart iverksette suspensjonstiltak uten å avvente utfallet av straffesaken. Dette kan helt unntaksvis også gjøres etter anmeldelse eller siktelse for straffbare forhold som kan ha relevans for tillitsforholdet til partiet.

§ 9 Reaksjoner

I forbindelse med behandling av varslingssaker kan det partiledet som håndterer saken fastsette reaksjoner. Reaksjonene skal stå i rimelig forhold til forholdets alvor og skal primært ivareta vernet av den trakasserte og ivaretagelse av det psykososiale miljø i partiet.

Følgende reaksjonsstige gjelder, fra minst til mest inngripende:

Trinn	Reaksjon	Merknad	Hvem
1	Veiledning / muntlig advarsel		Kommuneparti/partilag, Fylkesparti og Partisekretær
2	Skriftlig advarsel		Fylkesparti og Partisekretær
3	Fratakelse av spesifikke verv	Tidsbegrenset eller permanent	Fylkesparti og Partisekretær
4	Tap av rett til å delta på partiets arrangementer	Tidsbegrenset	Fylkesparti og Partisekretær
5	Suspensjon fra medlemskap	Midlertidig, jf. § 8	Partisekretær
6	Eksklusjon	Jf. partiets vedtekter	Sentralstyre

Reaksjonene kan anvendes også overfor personer med politiske verv. Reaksjoner fastsettes med skriftlig begrunnelse. Reaksjonene 1-5 kan ikke påklages. Vedtektenes ordinære klageregler gjelder der reaksjonen er eksklusjon.

Del III Varslingsutvalget

§ 10 Varslingsutvalget

Sentralstyret oppnevner et varslingsutvalg bestående av minimum tre personer, hvorav én leder. Sentralstyret skal også oppnevne sekretær til utvalget. Utvalget bør fortrinnsvis ha minst et medlem med juridisk kompetanse. Varslingsutvalget nedsettes for en periode på 2 år.

Vedtatt av landsstyret 16.09.26

Varslingsutvalget har en rådgivende funksjon overfor alle deler av partiet og kan også rådgive AUF.

Varslingsutvalgets leder kan involveres i enkeltsaker når den som behandler saken ber om råd, og komme med forslag til løsning. Varslingsutvalgets leder kan etter en konkret vurdering be hele utvalget bistå i behandlingen av en sak.