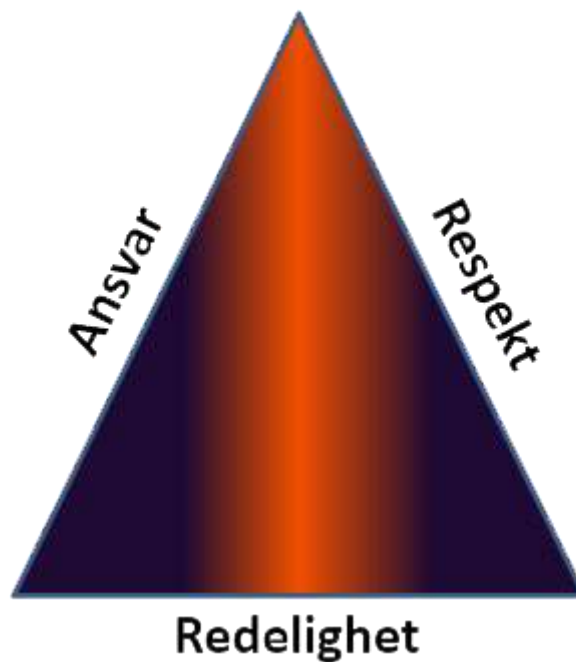


VEILEDNING NR. 5 FOR FYLKESPARTIET



KONFLIKTLØSNING OG VARSLINGSRUTINER

Index

Side	Kap.	Tekst
03		Forord
04	Del 1	Konflikter
	1.1	Konflikter; en definisjon
	1.2	Positive konflikter
05	1.3	Negative konflikter
	1.4	Aktuelle konfliktformer i partiet
06	1.5	Konfliktløsning
	1.6	Konfliktråd
	1.7	Konklusjon
08	Del 2	Varslinger
	2.1	Generelt om varslinger
	2.2	Definisjon på begrepet 'Varsling'
	2.3	Kritikkverdige forhold
09	2.4	Overordnede prinsipper
10	2.5	Om varslinger i PP-Akershus
	2.6	Slik kan det varsles
11	2.7	Varslingsorgan
	2.8	Saksbehandling og oppfølging
13		Skjema for varslere
14		Skjema for oppfølging
15		Etiske retningslinjer

Forord

I spenningsfeltet mellom ulike meninger vil det oppstå konfliktsituasjoner. Dette er en del av hverdagen og må takles når situasjonene først er der. Så også i Pensjonistpartiet.

I første del av heftet har vi skilt mellom positive og negative konfliktsituasjoner der de positive meningsbrytningene gir grobunn og mulighet for utvikling og framgang. De negative situasjonene derimot kan, dersom de ikke løses fort, føre til frustrasjon og destruktiv adferd.

Lederne innenfor partiapparatet på ulike nivåer har derfor et ansvar for å gripe tak i konfliktene når de oppstår og på best mulig måte forhindre at de utvikler seg til noe negativt.

I andre del av heftet har vi sett på varslinger. Dette er på mange måter en videreføring av konfliktene der den som varsler ønsker å si fra om «kritikkverdige forhold». I dette ligger for det første forhold som strider mot lov og er en del av varslingsplikten vi alle har når vi ser eller opplever lovbrudd. For det andre vil varsling være melding om brudd på internt vedtatte regler og bestemmelser.

«Kritikkverdige forhold» relatert til regelrette lovbrudd, er gjenstand for politianmeldelse og straffeforfølgning. Eksempler på slike forhold kan være medlemmer eller tillitsvalgte som gjør seg skyldig i korrupsjon og underslag. Siden partiapparatet hverken er politi eller domstol, behandles ikke slike saker i dette heftet. Det understrekes likevel at vi alle har en plikt til å si fra når vi oppdager slike forhold, og ledelsens ansvar for å gå videre med slike saker.

Pensjonistpartiet er en frivillig organisasjon der tillitsvalgte får en posisjon der de må forholde seg til et sett av interne regler og bestemmelser. Når de i denne posisjonen svikter de forpliktelsene de har og den tilliten de har fått, kan dette være grunnlag for varsling. Spesielt gjelder dette når svikten er brudd på vedtekter og/eller etiske retningslinjer. *Dette er forhold som løses internt.*

§ 14.1 i vedtektene regner opp hvilke forhold partiet mener er kritikkverdige og som gir grunnlag for reaksjoner. §14 gir også noe veiledning om hvordan slike saker skal behandles og hvilke rettigheter den enkelte anklagede har i slike saker. I fylkespartiets håndbok for tillitsvalgte del 3 gis en del utfyllende opplysninger, men partiet har ikke utarbeidet retningslinjer og rutiner i forbindelse med varsling om kritikkverdige forhold. Dette vil være hovedinnholdet i del 2 av heftet.

Akershus februar 2018

Ole Kr. Fiksdal
leder

Del 1: Konflikter

1.1 Konflikter; en definisjon

En konflikt er et sammenstøt mellom ulike

- **Ideologier**
- **interesser,**
- **verdier,**
- **holdninger,**
- **handlinger**

som skaper spenninger mellom to eller flere involverte parter over tid

Definisjonen gir en vid ramme for hva som er konflikter, derfor vil det være nødvendig å avgrense den noe slik at dagligdagse og normale meningsforskjeller ikke faller inn under begrepet. Spesielt er det viktig at vi ikke oppfatter enhver **uenighet** som konflikt. Tvert om bør alle innenfor partiet se uenighet som et uttrykk for at organisasjonsmiljøet er åpent og tillitsfullt. Innspill i sak og debatt er nødvendig for framgang og utvikling. Stikkord i denne sammenhengen bør være **tillit, trygghet og sikkerhet**.

I samspill mellom mennesker vil det alltid oppstå konflikter. Spørsmålet vil derfor ikke være hvordan vi unngår konflikter, men hvordan vi løser dem. Det innebærer imidlertid at vi først må se litt på et par kjennetegn ved konflikter som er vesentlige for å kunne løse dem.

1.2 Positive konflikter

Konflikter/motsetninger er både naturlige, nødvendige og effektive for å skape endringer og forbedringer. Forutsetningen er imidlertid at det er en tillitskultur i partiet som gjør den enkelte trygg på at hun/han kan framføre sine synspunkter uten å frykte for gjengjeldelse og latterliggjøring. Mao. bli tatt på alvor og anerkjent for innspill som kan gi partiet et løft i riktig retning. I slike miljøer der konflikter blir brukt på en konstruktiv måte, blir vi både skjerpet og engasjert, iverk og kreativ.

Konflikter er slik sett en normal situasjon som – når den håndteres med kløkt – også kan bidra til personlig og sosial utvikling. Slike konflikter benevner vi derfor som *positive konflikter*, og ledernes ansvar for å bruke konfliktene til utvikling og framgang kan ikke poengteres nok.

1.3 Negative konflikter

Både i privatlivet og innenfor organisasjoner vil motsetningsforholdene av og til bli så store at konflikten eskalerer slik at normalt samvær og konstruktiv samhandling blir tilnærmet umulig. Noe kan skyldes personlige verdier, synspunkter og handlinger, andre forhold kan skyldes maktkamp og prestisje knyttet til sak(er) eller posisjon. Slike forhold vil ofte bidra til et usunt og angstfylt samværsmiljø der rivalisering om å ha rett er viktigere enn å finne løsninger og så dra lasset sammen. Tillit er også et sentralt stikkord. Mangel på tillit bidrar fort til stridigheter

Slike konflikter må betegnes som *negative konflikter* eller *destruktive konflikter*.

I alle organisasjoner vil vi finne de negative konfliktene. Så også i Pensjonistpartiet: Viljen til å vurdere kritikk som positiv og velmenende er varierende. Det skapes miljøer som gjerne drar fram forskjeller i stedet for likheter, feil i stedet for positiv aktivitet; som poengterer detaljer i stedet for å se helheter, som er selvsentrert i stedet for teamorientert. Lederne må i slike tilfelle ha et særlig ansvar for å hindre at slike konflikter oppstår og ta grep som hindrer at en sak/et forhold utvikler seg til destruktiv adferd og maktkamp.

1.4 Aktuelle konfliktformer i partiet

Konfliktene kan til vanlig legges inn under bestemte konflikttyper. I partisammenheng er det viktig at vi er oppmerksomme på følgende hovedformer:

Maktkonflikter

Under denne kategorien finner vi de konfliktene der noen benytter former for makt som ikke kan godtas av andre i den sammenhengen maktbruket forekommer. Under denne formen for konflikt finner vi ofte de konfliktene der egeninteresser går foran partiinteresser.

Persepsjonskonflikter

Som mennesker vil vi alltid oppfatte ting forskjellig med små og store nyanser. Å referere samtaler som ikke er godkjent av den du har hatt samtale med, kan derfor være, og er altfor ofte, en kilde til et vedvarende konfliktforhold.

Endringskonflikter

Med jevne mellomrom krever utviklingen at forhold i partiet må endres. Og ja; alle er enige om at vi må endre, men få vil endres siden endringsprosesser kan skape utrygghet og usikkerhet om egen plass og funksjon i partiet.

Alle tillitsvalgte bør være bevisst på at konflikter er en naturlig del av hverdagen og hvilke følger det får om en ikke tar tak i dem på en konstruktiv måte. Det er særlig viktig at de valgte lederne er bevisst på dette, hvilke hovedformer for konflikt en kan vente å støte på og hvordan en går fram for å takle dem.

1.5 Konfliktløsning

Informasjon

Konflikter oppstår ofte når de involverte partene sitter på ulik og/eller manglende informasjon. Ofte viser det seg at når alle får all informasjon, kan *destruktive konflikter* unngås og konflikten brukes til positiv endring. For lederne blir det derfor et spørsmål om å sørge for at sakene er godt opplyst før de blir presentert og at alle får samme opplysninger.

Definere problemet

Destruktive konflikter vil alltid være et problem. For å kunne løse det, er det nødvendig å vite og å forstå hva konflikten egentlig dreier seg om. Lederne må derfor våge å stille spørsmålene som får partene i konflikten til å tenke gjennom hva årsaken kan være. Felles forståelse av problemet skaper trygghet og mulighet for avklarende løsninger.

Sette mål

Når målene for løsningsprosessen skal settes, er det historisk sett en trend at en går for at «brysomme elementer» må fjernes. Ofte vil et slikt mål sementere de egentlige problemene og bare utsette en delvis eller total kollaps. I stedet må de involverte i konflikten stille seg spørsmålet om hvordan situasjonen skal være når en kommer i mål med hele saken. I denne prosessen vil en som regel få synliggjort hvilke motiver partene i konflikten har.

Løsningsforslag

Når målet er klart, må det vurderes hvordan en vurderer hvilke mulige løsninger en har. Her må leder være hard på at alle skal ha mulighet for å fremme sine forslag mens de andre må lytte aktivt. Det er viktig at ingen forslag blir forkastet, men at alle blir vurdert under felles synsvinkel.

Velge løsning

Når forslagene til løsning ligger på bordet, må det velges ut én som de involverte i konflikten kan gå for. Dette vil i mange tilfelle kunne være den vanskeligste delen av jobben, men den må gjøres.

Første steg i prosessen må være å «luke ut» de løsningsforslagene som alle kan være enige om ikke gir noen løsning. Til slutt står en forhåpentligvis igjen med noen få/et par løsninger som det kan være mulig å få de involverte partene til å gå for. Hvis det ikke er mulighet for å få til enighet, må leder velge løsning. Det er en del av ansvaret leder har.

Oppfølging

Valg av løsning innebærer også at det er satt opp en plan for arbeidet fram mot målet. Her er det viktig at ikke bare leder, men alle involverte i arbeidet, følger opp med aktiv innsats. Leder har i tillegg ansvar for å kontrollere at alle utfører den jobben de har sagt seg villige til å gjøre.

1.6 Konfliktråd

1. Årsmøtet i PP-Akershus skal velge en gruppe som kan bistå kommunepartiene og fylkespartiet i negative konfliktsaker. Gruppen skal ha navnet Konfliktrådet.
2. Konfliktrådet skal bestå av fylkespartileder, ett medlem fra fylkespartistyret og ett medlem som ikke er tillitsvalgt i andre styrer eller råd/utvalg i partiet
3. Konfliktrådet har myndighet til å innhente opplysninger fra alle parter i en sak de behandler.
4. Konfliktrådet kan bruke partiets Kontrollkomite som rådgivingsinstans i saker som kan medføre reaksjon etter vedtektenes §14
5. Konfliktrådets medlemmer er bundet av taushetserklæring vedrørende kunnskap om forhold som faller inn under personvernlovgivningen

1.7 Konklusjon

Konflikter er, som sagt ovenfor, en naturlig del av hverdagen, en del av den samhandlingen som foregår mellom mennesker.

1. I PP-Akershus skal vi ha en kultur for åpenhet. Dette vil skape et klima hvor den enkelte kan føle seg trygg og sikker på at andre vil en vel og at det både er lov og ønskelig å si rett ut det en mener. Uenigheten blir til positive konflikter som fremmer samhandling og utvikling og eskalerer ikke til destruktive konflikter.
2. **Konflikter er en naturlig del av samhandling mellom mennesker der ingen eier sannheten alene.**
3. **Konflikter er nødvendig for personlig og profesjonell utvikling**
4. **Konflikter må løses på lavest mulig nivå**
5. **Konfliktrådet skal bistå i vanskelige saker**
6. **Konfliktløsning i en organisasjon er først og fremst et lederansvar**
 - a. **Lytt aktivt**
 - b. **Se etter det positive**
 - c. **Ta ansvar**
 - d. **Vær redelig**

Del 2: Varslinger

2.1 Generelt om varslinger

I kapitlene foran har vi sett at konflikter kan ha positive eller negative former og at løsningen på konfliktene finnes gjennom tillit, dialog og positiv vilje.

I noen tilfelle er forutsetningene for å finne fram til løsninger ikke til stede. Enkeltpersoner eller grupper av medlemmer/tillitsvalgte velger å presse fram sitt syn på en kritikkverdig måte i strid med partiets etiske retningslinjer og interesser. I slike tilfeller er det udelt positivt at noen varsler om forholdet til den/de som kan gjøre noe med saken.

Varslingsbegrepet forbindes gjerne med Arbeidsmiljølovens kapittel 2A fra juni 2017. Loven gjelder forholdet mellom arbeidsgiver ansatt og får derfor ikke direkte innvirkning på forhold som angår brudd på kritikkverdige forhold i en privat organisasjon som et parti. I det etterfølgende er imidlertid en del av prinsippene i kapittel 2A lagt til grunn. Det gjelder også prinsippene i Ligestillingsloven §§ 1-13.

Pensjonistpartiets vedtekter §14 sier noe om hva som er kritikkverdige forhold, hva brudd på paragrafen kan føre til og hvem som sette i verk reaksjoner. Også håndbok for tillitsvalgte del 3 gir noe veiledning. Etterfølgende er en presisering av det interne regelverket samt en konkretisering av rutiner som må følges når varsling skjer.

2.2 Definisjon av begrepet 'Varsling'

Med varsling menes det medlemmer eller tillitsvalgte som **sier ifra om kritikkverdige forhold** i Pensjonistpartiet til noen i partiet som kan gjøre noe med saken.

Det er viktig at varsling skjer på så lavt partinivå som mulig.

2.3 Kritikkverdige forhold

Alle tilbakemeldinger om forhold i partiet er viktige for å få til endringer og utvikling til det bedre; jfr. Del 1 om konflikter. Når prinsippene i Arbeidsmiljøloven legges til grunn for Pensjonistpartiets retningslinjer om varsling, er det for å kunne synliggjøre at det finnes oppførsel også innenfor partiet som ikke kan tolereres og som det må reageres på: **Kritikkverdige forhold.**

Ikke alle forhold som kan kritiseres, faller inn under begrepet 'kritikkverdige forhold', og i noen tilfeller kan det være vanskelig å finne ut om det bør varsles eller ikke. Den som varsler må derfor være i aktsom god tro.

Formålet med retningslinjene er å gi veiledning til tillitsvalgte eller medlemmer som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold i partiet som det kan og bør varsles om.

Eksempler på kritikkverdige forhold er:

- Mobbing og trakassering
- Straffbare forhold som tyveri, bedrageri, underslag og annen økonomisk kriminalitet
- Overgrep
- Maktmisbruk
- Brudd på taushetsplikten
- Diskriminering
- Brudd på etiske retningslinjer og vedtekter

I de tilfellene hvor miljøene er lukkede og preget av klikkvesen og destruktiv adferd, kan det være vanskelig for den enkelte tillitsvalgte å nå fram med saklig kritikk. I slike tilfeller er «varsling» et hjelpemiddel som kan brukes.

Men igjen: Forutsetningen for varslingen må være at den er **forsvarlig**. Det vil si dersom varsleren har vært i aktsom god tro.

2.4 Overordnede prinsipper

- a. PP-Akershus skal være en åpen organisasjon med fri og saklig meningsutveksling der det er trygt å si sin mening i alle saker
- b. PP-Akershus trenger tillitsvalgte som sier fra når de opplever kritikkverdige forhold i partiet.
- c. Kritikkverdige forhold skal og må endres eller stoppes dersom partiet skal kunne utvikles videre i et sunt og tillitspreget miljø
- d. Når forsøk på åpen, konstruktiv kritikk er umulig, blir avvist eller ikke fulgt opp, kan det varsles om forholdet. Varsleren må imidlertid følge lovens krav om at varselet skal være forsvarlig.
- e. Det skal være både mulig og trygt å varsle anonymt
- f. Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- g. Alle saker bør som hovedregel tas opp med fylkespartiets varslingsorgan.
- h. Varsleren skal ivaretas på en god måte og vite at hun/han blir tatt på alvor og med respekt
- i. Den/de varselet angår, har krav på rettssikkerhet og fair behandling
- j. Partiets etiske retningslinjer skal ligge til grunn for saksbehandlingen i alle varslingssaker. Det er også viktig at saksbehandlingen skjer i samsvar med offentlighetsloven og personopplysningsloven og andre aktuelle bestemmelser.

2.5 Om varslinger i PP-Akershus

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold som brudd på lover, etiske retningslinjer og/eller vedtekter. Varslingen foregår til noen som kan gjøre noe med forholdet det varsles om.

Følgende poengteres:

- Varsling i Pensjonistpartiet i Akershus skal gjøre det enkelt og trygt å varsle om brudd på regelverket for partiet eller norsk lov.
- Varslingsordningen skal som hovedregel være intern. Det vil si at det varsles til fylkespartiets varslingsorgan.
- Varsling kan også skje til den/de på partinivået en har tillit til og som kan gjøre noe med saken.
- Gjelder varslingen ledere på kommune- eller fylkesnivået, skal det som hovedregel varsles til fylkespartiets varslingsorgan. I slike tilfeller må varsleren også vurdere om det skal varsles til overordnet ledd.
- Varsling gjennom medier (aviser/sosiale media) er unntak og tas derfor ikke opp i varslingsrutinene. Etterfølgende veiledning kan imidlertid også brukes i slike tilfelle.

2.6 Slik kan det varsles

Varsling om kritikkverdige forhold kan skje gjennom samtale i møte, pr. telefon, pr. e-post eller skriftlig ved brev. Ved varsling pr. brev vil det være en fordel om varsleren bruker vedlagte skjema.

Følgende poengteres:

- **Det anbefales å varsle med fullt navn** da dette fremmer åpenhet og tillit i partiet. men det understrekes at det også er fullt akseptert og tillatt å varsle anonymt. Men husk på at når du varsler anonymt pr. brev, kan ikke partiet gi tilbakemeldinger.
- **Du kan varsle pr. brev.** Vi anbefaler da at du bruker skjemaet som er utarbeidet for varslinger.
- **Du kan varsle elektronisk ved hjelp av e-post.** Dette anbefales ikke i saker med personopplysninger. Mailer kan ofte bli kjent av uvedkommende og personvernet satt i fare.
- **Du kan varsle telefonisk.** Dersom varselet er av alvorlig karakter og gjelder straffbare forhold, skal varsleren oppfordres om å redegjøre nærmere om saken muntlig/skriftlig slik at den varselet gjelder, kan få si sin oppfatning om varselets innhold og muligheter for å komme med sin mening om sakens innhold

2.7 Varslingsorgan

PP-Akershus ønsker og oppfordrer til at medlemmer og tillitsvalgte varsler om kritikkverdige forhold i partiet.

Rutinene for varslinger skal gjøre det trygt å varsle. Årsmøtet i PP-Akershus skal derfor velge et organ som kan behandle konflikter og varslinger. Organet skal benevnes som «Konfliktrådet i PP-Akershus», heretter benevnt «Konfliktrådet» (Jfr. pkt. 1.6)

Følgende poengteres:

- Kritikkverdige forhold i kommune- og eller fylkesnivået varsles *til vanlig* på lavest mulig nivå til den som kan gjøre noe med saken.
- Den som mottar et slikt varsel må vurdere om saken skal sendes til Konfliktrådet.
- Varslinger kan også skje direkte til Konfliktrådet i PP-Akershus.
- Dersom varselet gjelder ledere på kommunenivået, *skal* det varsles til Konfliktrådet.
- Dersom varselet gjelder ledere på fylkesnivå, skal det fortrinnsvis varsles til Konfliktrådet.
- Konfliktrådet skal alltid vurdere egen habilitet og eventuelt sende saken over til overordnet nivå.

2.8 Saksbehandling og oppfølging

Alle varsler skal følges opp umiddelbart

All saksbehandling i PP-Akershus skal være forsvarlig og etterprøvbar.

Saksbehandler i PP-Akershus er konfliktrådet

- *Saksbehandler skal sørge for at saken blir best mulig opplyst*
- *Alle parter i saken skal ha anledning til å uttale seg*
- *Partene har rett til innsyn i alle sakens dokumenter*
- *Saksbehandlingen og alle beslutninger skal kunne dokumenteres*
- *Telefonsamtaler angis med dato og tid. Innhold fra samtalene sammenfattes og godkjennes av partene i samtalen dersom opplysningene som kommer fram skal brukes i den videre saksbehandlingen.*
- *Det kan kun innhentes opplysninger som er relevante for saken*
- *Saksbehandler skal treffe vedtak etter at saken er ferdigbehandlet*
- *Ved anke på vedtaket skal saken behandles av styret på det nivået varslingen gjelder.*

Følgende poengteres:

Pkt. 1: Registrering og gradering av varselet

Registreringen skal til vanlig skje på utarbeidet skjema.

Saksbehandler graderer saken/saksdokumentene ut fra personvern hensyn og/eller hensyn til forhold som kan være til særlig skade for partiet

Pkt. 2: Saksbehandlingsfullmakter

Til vanlig skal leder og nestlederne på partinivået lede arbeidet med varslingssaker. I omfattende saker kan konstituert ledergruppe ha fullmakt til å arbeide med saken.

Pkt. 3: Straffbare forhold

Vurdering av eventuelle straffbare forhold /politianmeldelse i henhold til varselet

Pkt. 4: Tilbakemelding til varsler

Dersom varsler ikke er anonym, skal hun/han holdes løpende orientert om sakens utvikling.

I noen saker kan det være tilstrekkelig med tilbakemelding pr. telefon, men til vanlig skal tilbakemeldingen være skriftlig.

Dersom varselet er anonymt, er det viktig at alle deler av saken dokumenteres slik at man senere kan hente fram opplysninger om sakens behandling og eventuelle vedtak som er fattet.

Pkt. 5: Innhenting av opplysninger

Det innhentes bare opplysninger som er relevante for saken.

Dersom det ikke er varslet anonymt, tas det først kontakt med varsler for å få klargjort varslingsgrunnlaget nærmere.

Innhenting av informasjon dokumenteres skriftlig.

Pkt. 6: Informasjon

Varsleren og den/de varselet angår skal holdes fortløpende orientert om saksbehandling og eventuelle beslutninger underveis.

Pkt. 7: Konklusjon

Konklusjonen i varslingssaken foretas av den/de som har fullmakt i henhold til pkt. 2.

Varsler og den /de det er varslet om skal få melding om utfallet av saken

1. Varselet gir ikke grunnlag for oppfølging
2. Tiltak som settes i verk som følge av varslingen
3. Tiltak som settes i verk som følge av brudd på vedtektenes §14 (gjelder varsler og den det varslet om).

Pkt. 8: Avslutning av saken

Dersom det blir enighet om en løsning innenfor punktene 7.1 og 7.2, ansees saken for endelig avsluttet.

Dersom konklusjonen medfører tiltak i henhold til 7.3, skal saken behandles av styrene på det nivået saken gjelder. Vedtak i styret kan ankes etter reglene i samme paragraf.

Skjema for varsling av kritikkverdige forhold i PP-Akershus

- Det er ønskelig at alle som er tilknyttet partiet som medlem eller tillitsvalgt, varsler om kritikkverdige forhold.
 - Varslingen skal være forsvarlig
 - Gjengjeldelse mot varsler er ikke tillatt
 - Varselet bør leveres til nærmeste overordnede tillitsvalgte i partiet, vanligvis leder på det nivået varslingen gjelder
 - Partiet ønsker at varselet til normalt skal underskrives med navn. Da kan saksbehandler innhente ytterligere opplysninger fra varsler samt gi tilbakemeldinger om hva som gjøres med forholdet. Det presiseres likevel at det er legitimt å varsle anonymt.
-

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

Jeg mener følgende bør gjøres (dersom varsler ønsker å komme med forslag)

Varslet av: _____ Dato:

Jeg ønsker å være anonym:

Mottatt av:

Dato:

**Skjema for intern oppfølging**

(Til bruk for behandlende instans)

Dato	Om varselet
	<u>Varslet mottatt av:</u>
	<u>Varslerens navns :</u>
	<u>Varsleren ønsker å være anonym: Ja / Nei</u>
	<u>Saksbehandler:</u>
	<u>Varslet:</u>
	<u>Straffbare forhold:</u>
Dato	Oppfølging

Etiske retningslinjer for Pensjonistpartiet

01 Omfang

De etiske retningslinjene gjelder Pensjonistpartiets tillitsvalgte i interne styrer, råd og utvalg samt våre folkevalgte på alle nivåer.

02 Holdninger

Pensjonistpartiet har komprimert verdiomfanget i følgende kjerneverdier: **Ansvar, respekt og redelighet**. Dette skal gjenspeiles i våre etiske holdninger innad i partiet så vel som i vårt møte med velgere og samarbeid med andre i politiske råd og utvalg.

03 Åpenhet og raushet

Åpenhet og raushet skal prege partiets organisatoriske ledd og skal gå som en rød tråd gjennom alt det arbeidet vi gjør for å fremme partiets politikk.

04 Lojalitet

Tillitsvalgte og folkevalgte i Pensjonistpartiet skal være forpliktet på og lojale til partiets vedtekter, partiets prinsipp- og handlingsprogram og vedtak fattet i formelle organ.

a Vedtektene og Prinsipp og handlingsprogrammet

Vi forutsetter at tillitsvalgte/folkevalgte i alle sammenhenger arbeider aktivt for å få gjennomslag for partiets prinsipper og politikk og at dette skjer i tråd med retningslinjene i vedtektene.

b Vedtak

Tillitsvalgte/folkevalgte plikter å følge opp vedtak som er fattet i formelle organ. Ved uenighet skal saken tas opp med nærmeste overordnede organ *eller* det organet som har fattet vedtaket.

c Organisasjonen

Lojalitet går både oppover, nedover og til siden i organisasjonen. Tillitsvalgte/folkevalgte må ikke prøve å skade partiet eller personer i partiet ved å sile eller fortie opplysninger, misbruke fortrolige opplysninger, ha «eksklusive» relasjoner til enkelte, misbruke den posisjonen en har til maktmisbruk eller **annen uønsket / krenkende adferd (Vedtatt av LM 2018)**.

d Taushetsplikt

Tillitsvalgte og folkevalgte har taushetsplikt om fortrolig informasjon i partiet som de får kjennskap til i egenskap av at de innehar et verv.

05 Privat

Som «synlige» enkeltpersoner vil vi alltid bli forbundet med Pensjonistpartiet. T&F har derfor ansvar for å etterleve de etiske normene partiet står for. Dette gjelder også i private forhold.

