



Retningslinjer for håndtering av varsler, klager og konflikt

Kontakt:

Partisekretær

<https://roedt.no/partiledelsen>

Leder for utvalg for partikultur- og konflikthåndtering:

<https://roedt.no/utvalg>

Utsatt for trusler og/eller hatkriminalitet? Les våre retningslinjer her:

<https://roedt.no/retningslinjer>

Innholdsliste

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Håndtering av meldinger om seksuelle krenkelseser og overgrep	4
Retningslinjer for håndtering av meldinger om konflikter, trakassering og mobbing	14
Vedlegg:	19
Saksbehandlingsregler i eksklusjons- og suspensjonssaker	19

Forord

I Rødt arbeider vi for en god og kameratslig partikultur. Som i alle andre deler av samfunnet med ulike maktforhold, både formelle og uformelle, vil det likevel kunne skje uønskede hendelser, og det kan utvikle seg konflikt.

Noen hendelser er av en alvorlig art og må håndteres som det. Andre er av en art som gjør dem enkelt løsbare, eller som må håndteres ut ifra lavere alvorlighetsgrad. Under følger noen definisjoner for å forstå hvordan en sak vurderes i Rødt:

VARSEL: En varselsak er alvorlig, og kan for eksempel dreie seg om seksuelle overgrep, mobbing, trakassering, brudd på norsk lov og allment anerkjente samfunnsnormer, korrupsjon og underslag, utlevering av taushetsbelagte opplysninger og brudd på personvernlovgivning og GDPR. Varsler sendes til partisekretær. Varsler knyttet til ansatte i deres rolle håndteres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

HVORDAN VARSEL BLIR HÅNDTERT: Varsel vurderes av partisekretær. Ofte vil partisekretær oppfordre til politianmeldelse. Avhengig av alvorlighetsgrad, kategori og kompleksitet vil saken sendes til etisk komité for behandling, i henhold til regler lengre nede. Om saken behandles av politiet vil den anklagede kunne suspenderes av sentralstyret, mens man avventer eventuell dom. I denne fasen vil etisk komite avvente politiets behandling.

KLAGE: Dersom man mener at medlemmer i Rødt misbruker eller misligholder sin rolle eller posisjon, kan dette meldes til partiet. Det kan dreie seg om konflikter, hersketeknikker eller ivaretagelse av rolle som tillits- eller folkevalgt. Det kan også dreie seg om brudd på vedtekter eller manglende oppfølging av medlemmers demokratiske rettigheter.

HVORDAN KLAGE BLIR HÅNDTERT: Avhengig av alvorlighetsgrad skal klager håndteres på lavest mulig nivå, i tråd med retningslinjer lengre nede. Det er ønskelig at lokallag eller fylke er i stand til å håndtere klagen selv. Om lokalledet ikke er i stand til å håndtere klagen, kan den alternativt sendes til

partisekretær for vurdering. Partisekretær vurderer da å koble på utvalg for partikultur- og konflikthåndtering for oppfølging.

KONFLIKT: I alle partier der det er uenighet finnes det også konflikt. De aller fleste “varsler” Rødt mottar handler om konflikt. Selv om det står varsel i emnefeltet, vil ikke slike saker bli behandlet som varsler, men som *klager*. Disse løses i de fleste sammenhenger best lokalt, enten i lokallaget eller i fylkeslaget. I mange konfliktsaker oppfatter ikke melder seg som en part, og legger all skyld på motparten. Erfaringen viser at det trengs involvering fra begge hold, og at begge parter må anerkjenne konflikten for at den skal kunne løses.

HVORDAN DET BLIR HÅNDTERT: Avhengig av alvorlighetsgrad skal klager og konflikt håndteres på lavest mulig nivå, i tråd med Rødts organisasjonsprinsipp. Om lokallag eller fylke er i stand til å håndtere klagen er det det beste. Alternativt sendes saken til partisekretær for vurdering. Partisekretær vurderer da å koble på utvalg for partikultur- og konflikthåndtering for håndtering og bistand.

Håndtering av meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep

1. Bakgrunn

I enhver organisasjon kan seksuelle krenkelser og overgrep skje. At det også kan skje i Rødt pålegger ledelsen på alle nivå å diskutere og skape bevissthet rundt hvorfor seksuelle krenkelser og overgrep kan skje, maktforholdene som gjør at dette kan skje og hva man kan gjøre for å forebygge dette. Forekomst av seksuelle krenkelser og overgrep bryter både med tilliten innad i partiet, til partiet og med vår samfunnsvisjon.

2. Formål

Det må raskt avklares hvorvidt saken dreier seg om straffbare forhold, og om saken skal politianmeldes. Det må oppfordres til at straffbare forhold skal anmeldes. Retningslinjene skal sikre at den som har vært utsatt for seksuelle krenkelser og overgrep blir i varetatt og fulgt opp på en god måte.

3. Omfang

Retningslinjene gjelder alle medlemmer i Rødt, ved alle meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep i partisammenheng. For tillitsvalgte eller folkevalgte gjelder de ved alle meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep, enten i eller utenfor partisammenheng, inkludert hvis utsatt ikke er medlem av Rødt. Noen ganger er det opplagt at det dreier seg om overgrep, andre ganger er man i tvil. Retningslinjene skal brukes også ved tvil.

Partiet skal ikke vurdere om det har forekommet lovbrudd, men meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep vurderes opp mot paragraf 14 i vedtektene:

- 1. Medlem som i særleg grad skadar eller motarbeider Raudt eller bryt vedtektene, kan ekskluderast. Medan undersøking i saka skjer, kan medlemskap eller verv suspenderast.*
- 2. Eksklusjon krev kvalifisert fleirtal, 2/3 av dei røysteføre. Eksklusjon og suspensjon kan vedtakast av sentralstyret.*
- 3. Ein ekskludert medlem kan anke avgjerda til landsstyret. I landsstyret krevjast og 2/3 fleirtal av dei røysteføre for at eit vedtak skal verte gjeldande*

4. Forebygging av seksuelle krenkelser og overgrep

Det viktigste tiltaket for å forebygge seksuelle krenkelser og overgrep er at alle medlemmer diskuterer hvorfor seksuelle krenkelser og overgrep kan skje, og maktforholdene som ligger til grunn. Forebygging av seksuelle krenkelser og overgrep tas opp til diskusjon i

hver landsmøteperiode i styrer, lag og medlemsmøter og blant folkevalgte på regionalt og nasjonalt plan.

5. Definisjoner

5.1 Definisjoner i lovverket

Straffeloven

Kapittel 26. Seksuallovbrudd, paragrafene 291 til 320 omfatter straffbare seksuelle handlinger.

§ 291. Voldtekt ...

- a. skaffer seg seksuell omgang ved vold eller truende atferd,*
- b. har seksuell omgang med noen som i ord eller handling gir uttrykk for ikke å ville det,*
- c. har seksuell omgang med noen som er ute av stand til å motsette seg handlingen, eller*
- d. ved vold eller truende atferd får noen til å ha seksuell omgang med en annen, eller til å utføre handlinger som svarer til seksuell omgang med seg selv.*

§ 295. Misbruk av overmaktsforhold og lignende ... den som skaffer seg eller en annen seksuell omgang, eller får noen til å utføre handlinger som svarer til seksuell omgang med seg selv ved

- a. misbruk av stilling, avhengighetsforhold eller tillitsforhold, eller*
- b. å utnytte noens psykiske lidelse eller psykiske utviklingshemming dersom forholdet ikke rammes av § 291, eller*
- c. å utnytte en person under 18 år i en særlig sårbar situasjon.*

§ 298. Seksuelt krenkende atferd offentlig eller uten samtykke ... den som i ord eller handling utviser seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd

- a) på offentlig sted, eller*
- b) i nærvær av eller overfor noen som ikke har samtykket i det.*

Likestillingsloven

§ 13. Forbud mot å trakassere

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

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

5.2 Definisjoner i dette dokumentet

5.2.1 Seksuelle krenkelser

Seksuelle krenkelser kan dreie seg om et spekter av seksuelle handlinger, fra krenkende ordbruk, seksuell trakassering og tilsvarende handlinger. Det er den som utsettes for ordene eller handlingen som avgjør hvorvidt den kan aksepteres, eller hvorvidt den er krenkende og dermed uønsket.

5.2.1.1 Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom, ydmykende eller truende for den oppmerksomheten rammer. Det kan være verbal, ikke-verbal eller fysisk, og kan omfatte alt fra seksuelle kommentarer til uønsket berøring.

Eksempler kan være:

- Uønsket seksualisert atferd, t.d. klapp på baken, hentydninger i samtaler
- Nærgående kommentarer om kropp og klær
- Seksualiserte forslag eller hentydninger

5.2.1.2 Utnyttelse av maktrelasjon

Når den som har størst makt i en relasjon mellom personer i et asymmetrisk maktforhold, anvender seksualisering av relasjonen på en slik måte at den andres intimitetsgrenser blir krenket, er dette utnyttelse av maktrelasjon. Det hviler et særlig ansvar på de som innehar ledende posisjoner å forhindre at slike relasjoner oppstår.

5.2.2 Seksuelle overgrep

Seksuelle overgrep er seksuell handling eller omgang mot person som ikke har samtykket, ikke var i stand til å samtykke, som har gitt uttrykk for at samtykket ikke lenger gjelder, eller der overgriper burde forstått at den seksuelle handling eller omgang ikke lenger var ønska, eller som er brudd på straffelovens kapittel 26, seksuallovbrudd.

5.2.3 Trakassering

Trakassering er når en person blir utsatt for handlinger, ytringer eller atferd som oppleves krenkende, nedverdiggende, skremmende eller ydmykende og når en eller flere personer

opptrer på en måte som skaper et utrygt, fiendtlig eller belastende arbeidsmiljø for en annen person. Trakassering kan være negative kommentarer, utfrysing, latterliggjøring, truende opptreden eller annen uønsket atferd rettes mot en person, enten enkeltvis eller gjentatte ganger. Det er trakassering når handlingene går utover det som kan anses som saklig uenighet, faglig kritikk eller ordinær konflikt. Trakassering håndteres i utgangspunktet etter retningslinjer for håndtering av konflikt, trakassering og mobbing. Se side x.

5.2.4 Mobbing

Mobbing er når en person gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer og når den som rammes har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene eller påvirke situasjonen. Mobbing kjennetegnes med utfrysing, nedvurdering, latterliggjøring, baksnakking, urimelig kritikk eller annen krenkende atferd skjer systematisk eller vedvarende. Det er ofte ubalanse i styrke-, makt- eller avhengighetsforhold mellom partene og belastningen går utover det som kan forventes i ordinære konflikter eller faglige uenigheter. Mobbing håndteres i utgangspunktet etter retningslinjer for håndtering av konflikt, trakassering og mobbing. Se side x.

5.2.5 Utsatt

Den som mener den er utsatt for en seksuell krenkelse

5.2.6 Anklaget

Den som er anklaget for en seksuell krenkelse

5.2.7 Tillitsvalgt

Et medlem av ledelsen (fra lokallagsstyre til landsstyre), medlem av utvalg satt ned av ledelsen eller folkevalgt.

5.2.8 Støtteperson

Både den utsatte og den anklagede skal sikres en støtteperson, som kan bistå på møter og fungere som bindeledd. Støttepersonen kan være en tillitsvalgt, eller en annen person vedkommende stoler på.

5.2.9 Etisk komite

Landsstyre setter ned en etisk komite for hver periode. Denne komiteen behandler påstander om seksuelle krenkelser og overgrep og orienterer sentralstyrets arbeidsutvalg (AU) ved partisekretær om saken og innstiller på tiltak. AU avgjør hvorvidt saken skal legges fram for andre organ i partiet.

6. Ansvar

Ledelsen i alle ledd har ansvar for å forebygge seksuelle krenkelser og overgrep. Ledelsen har ansvar for at medlemmene i Rødt diskuterer og er bevisst på hvorfor seksuelle krenkelser og overgrep kan skje, maktforholdene som gjør at dette kan skje, konsekvensene av seksuelle krenkelser og overgrep og hvordan de kan forebygges. Alle medlemmer skal gjøres kjent med retningslinjene.

Medlemmer som får kjennskap til at noen er eller har vært utsatt for seksuelle krenkelser og overgrep, skal ikke diskutere eller snakke om dette med andre, men gå direkte til en tillitsvalgt med det vedkommende vet.

Tillitsvalgte som får meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep skal ta dette på alvor. Ved kjennskap til pågående seksuelle krenkelser og overgrep har den tillitsvalgte ansvar for å forsøke å hindre at dette fortsetter. Deretter kontaktes sentralstyrets arbeidsutvalg ved partisekretær. Den tillitsvalgte bør motivere den utsatte til å anmelde saker som kan være straffbare og opprettet et støtteapparat rundt vedkommende. Kun de personene som er strengt nødvendig for håndteringen av saken bør involveres. Tillitsvalgte/Tillitsvalgte og medlemmer/De som får kjennskap til anklagen har taushetsplikt om informasjon de får i saken.

Sentralstyrets arbeidsutvalg ved partisekretær har ansvar for å bringe saken videre til organet som skal behandle saken. Meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep tas alvorlig og behandles profesjonelt. SST/AU har ansvar for å gjøre en habilitetsvurdering, og vurdere om det må hentes inn ekstern hjelp.

Behandlende organ (etisk komité) som behandler meldinger om seksuelle krenkelser, har ansvar for å gjøre en habilitetsvurdering, og vurdere om det må hentes inn ekstern hjelp. Hvis organet vurderer seg inhabil, sendes saken til sentralstyrets arbeidsutvalg.

Etisk komité kan behandle alle saker som omfatter seksuelle krenkelser. Meldingene behandles opp mot paragraf 14 (disiplinærtiltak) i vedtektene. Meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep tas alvorlig og behandles profesjonelt.

Behandlende organ har taushetsplikt om informasjon de får i saken.

7. Prosedyre for behandling av meldinger om seksuelle krenkelser og overgrep

7.1 Prosedyre for melding

- Den som utsettes for seksuelle krenkelses eller overgrep kan ta kontakt med en støtteperson, en tillitsvalgt eller partisekretær.
- Hvis et medlem får kjennskap til at noen er eller har vært utsatt for seksuelle krenkelses og overgrep av et medlem i partiet, skal vedkommende gå direkte til en tillitsvalgt med det hun eller han vet. Vedkommende bør ikke konfrontere den som er anklaget.
- Ved kjennskap til seksuelle krenkelses og overgrep skal tillitsvalgt melde fra til sentralstyrets arbeidsutvalg ved partisekretær så snart som mulig. Også anonyme henvendelser bør meldes til partisekretær. Hvis det kan ha skjedd en straffbar handling, skal den utsatte motiveres til å anmelde saken. Politioppgaver overlates til politiet.

7.2 Prosedyre for Sentralstyrets arbeidsutvalg/etisk komité

- Sentralstyrets arbeidsutvalg ved partisekretær bringer saken til etisk komité om det er en sak som partiet skal etterforske. Er saken det varsles om innenfor straffeloven skal saken tas til politiet. AU ved partisekretær er disponibel hvis etisk komité har behov for det.

7.3 Prosedyre for behandlingen

7.3.1. Generelt

- Det skal sikres at den utsatte er innforstått med og samtykkende til at det åpnes en sak i partiet før det settes i gang videre behandling.
- Det må raskt avklares om saken bør politianmeldes. Hvis saken anmeldes og etterforskes, må etisk komité avvente videre behandling av saken.
- I saker som ikke anmeldes, er målet med behandlingen at organisasjonen får avklart de faktiske forhold knyttet til anklagen og den utsattes opplevelse av det som har skjedd og den anklagedes versjon av historien.
- Anklager om seksuelle krenkelses og overgrep tas alvorlig, og behandles på en ryddig og profesjonell måte.
- Etisk komité møter den utsatte og den anklagede hver for seg. Begge kan la seg bistå av en støtteperson.

7.3.2. Den utsatte

- En utsatte skal gi en skriftlig framstilling av anklagene (eller underskrive en skriftlig nedtegning av det hun/han har fortalt muntlig).
- Den utsatte skal gi samtykke til hvem som skal få kjennskap til hennes/hans identitet.
- Den utsatte skal uoppfordret, jevnlig og så raskt som mulig få informasjon om saksprosessen, hvem som skal behandle saken, hvem som blir informert og tidsramme. Underveis skal den utsatte få beskjed om kva den anklagede eventuelt

erkjenner. Når saken er ferdig behandlet skal både den utsatte få beskjed om hvordan organisasjonen vurderer saken og hvilke konsekvenser saken eventuelt får for anklagede.

- Sentralstyrets arbeidsutvalg ved partisekretær har ansvar for at den utsatte blir ivaretatt under hele prosessen.

7.3.3. Den anklagede

- Etisk komité informerer den anklagede om anklagen. Den anklagede inviteres til å gi sin versjon. Denne kan gis skriftlig eller nedtegnes etter muntlig framstilling og signeres. Hvis saken handler om straffbare forhold, skal kontakt med den anklagede skje i samråd med politiet.
- Etisk komité kan be den anklagede om å søke permisjon fra eventuelle verv så lenge undersøkelsene pågår. Hvis vedkommende ikke ønsker å gjøre det skal etisk komité fremme forslag til AU om at vedkommende midlertidig suspenderes fra sine verv.
- Den anklagede skal uoppfordret, jevnlig og så raskt som mulig få informasjon om saksprosessen, hvem som skal behandle saken, hvem som blir informert og tidsramme. Han/hun har rett til å få referater fra møter han/hun har deltatt i. Den anklagede har rett til å få innsyn i anklagene fra den utsatte, men ikke lese den skriftlige framstillingen av den. Når saken er ferdig behandlet skal både den anklagede få beskjed om hvordan organisasjonen vurderer saken og hvilke konsekvenser saken eventuelt får for anklagede.

7.3.4. Avklaring og vedtak

- Etisk komité skal gjøre en vurdering om anklagene innebærer et brudd på disiplinærparagrafen i Rødt side vedtekter (om det har skjedd et tillitsbrudd som er uforenelig med verv eller medlemskap).
- Det skal tas hensyn til maktubalansen mellom de berørte når anklager om seksuelle krenkelser og overgrep blir satt fram. Under behandlingen skal komiteen ta utgangspunkt i opplevelsen til den utsatte. Komiteen bør undersøke om det kan være andre lignende forhold knyttet til den anklagede.
- Basert på samtaler og grundige undersøkelser konkluderer etisk komité om anklagen innebærer eller ikke innebærer et brudd på disiplinærparagrafen i vedtektene. Uansett utfall skal alle berørte parter informeres om konklusjonen.
- Etisk komité orienterer partisekretær om saken og innstiller på tiltak overfor sentralstyrets AU. Med innstillingen skal det følge en fremstilling av de ulike sidene ved saken. AU avgjør hvorvidt saken skal legges fram for andre organ i partiet. Hvis etisk komité og/eller AU mener saken må behandles opp mot eksklusjonsparagrafen i vedtektene, skal saken legges fram for SST til avgjørelse.
- Hvis etisk komité vurderer at anklagen ikke er et brudd på disiplinærparagrafen, og AU er enige i dette, bør saken avsluttes så raskt som mulig. Den som har kommet med anklagen skal få beskjed om konklusjonen og få vite begrunnelsen. Det må gjøres det ytterste for å gjenopprette tilliten til den anklagede.

- Etter disiplinærparagrafen kan den anklagede anke vedtak til landsstyret.

7.5 Informasjonshåndtering

- For å beskytte de berørte er det viktig å begrense hvor mange som får informasjon. Samtidig kan det være viktig å dele nøktern og faktaorientert informasjon for å stoppe overgrep på andre arenaer eller mot andre personer og for å hindre ryktespredning, og gjøre det mulig for andre som har opplevd krenkelser å komme fram med sine erfaringer. Informasjon skal bare gis til de saken angår. Det er Sentralstyrets arbeidsutvalgs ansvar å vurdere hvilken informasjon som skal gis, og hvem som skal få denne.
- Det må avklares hvem internt som har behov for å bli kjent med anklagen, behandlingen og utfallet, og sikres at disse får adekvat informasjon på rett tidspunkt.
- Andre berørte organisasjoner sikres nødvendig informasjon. Hvis en sak er alvorlig, og det er sannsynlig at informasjon lekker ut, må man være forberedt på å møte media. Partisekretær har ansvar for kontakt med og informasjon til media.
- Alt som blir gjort, inkludert alle samtaler med berørte personer, skal dokumenteres skriftlig og logg-føres. (kan ha behov for å snakke med personer som ikke er part i saken)
- Etisk komité behandler etter loven svært sensitive opplysninger som på ingen måte må komme på avveie. Det behandlende organet må ha oversikt over hvor informasjonen om saken befinner seg.
- Det stilles strenge krav til medlemmene av etisk komités håndtering av informasjon i sakene de behandler. Det pålegges etisk komités medlemmer å sørge for tilstrekkelig passordbeskyttelse og bruk av to-faktor autentisering på de plattformene de benytter til behandling av saken.
- Kommunikasjonen under behandlingen skal foregå kryptert mellom medlemmene av etisk komité.
- I alle dokumenter blir personopplysningene for de involverte i saken anonymisert. Det skal ikke være mulig å anvende møtereferater og dokumenter fra saken til å spore opp de involverte i saken etter at saken er avsluttet.

7.6 Håndtering av informasjon

- Varslene og dokumentene som blir brukt under behandlingen av sakene vil bli lagret hos Rødt. Varslene og dokumentene skal ha passordbeskyttelse og tilgang til dokumentene bestemmes av etisk komité i samråd med de involverte partene i saken.
- All kommunikasjon gjort mellom behandlingsutvalgets medlemmer og de involverte i sakene skal slettes innen 3 dager.

7.7 Oppfølging

- Når saken er ferdig behandlet, gjennomføres en intern evaluering av retningslinjene og bruken av retningslinjene. Hvis evalueringen viser at retningslinjene var mangelfulle, skal retningslinjene revideres.
- Landsstyret informeres om alle saker som gjelder seksuelle krenkelser og overgrep når en sak er ferdig behandlet. Den utsatte skal anonymiseres i framlegget.
- I saker der organisasjonen har konkludert med at seksuelle krenkelser har funnet sted, skal det avtales en plan for oppfølging av den utsatte og den utsatte skal få mulighet til en oppsummeringssamtale innen et år.

8. Versjonslogg

- 1.0: Vedtatt av Rødts landsstyre 24.02.13.
 - 2.0: Vedtatt av Rødts landsstyre 22.01.17.
 - 3.0: Vedtatt av Rødts landsstyre 04.02.19.
 - 3.1 Revidert av Rødts landsstyre 16.06.19
- Revideres senest innen tre år fra siste revidering.

9. Kontaktinfo

Politiet:

Direktenummer: 02800. Nødnummer: 112.

Om politianmeldelse: <https://www.politiet.no/rad/voldtekt-og-seksuelle-overgrep/utsatt-for-voldtekt-eller-seksuelt-overgrep>

Overgrepsmottak:

<https://dinutvei.no/alle-hjelpetilbud/?query-o-type=tilbud=overgrepsmottak&query-o-s=kristian>

Dixi Ressurssenter mot voldtekt

DIXI arbeider for å hjelpe voldtektsutsatte og deres pårørende, spre informasjon om senskader og skadefølger samt drive holdningsskapende arbeid. DIXI tilbyr individuelle samtaler og samtalegrupper for voldtatte og pårørende. DIXI gir også telefonrådgivning på telefon 22 44 40 50. Hos DIXI får du gratis advokathjelp, temakvelder og foredrag, samt opplysning om hjelpeapparatet. Alt er gratis, DIXI har taushetsplikt og det trengs ikke legehenviing.

<http://www.dixi.no>

Tlf. 22 44 40 50

SMISO – Støttesenter mot incest og seksuelle overgrep

På et senter mot incest og seksuelle overgrep kan du som har vært utsatt for seksuelle overgrep, få støtte til å bearbeide opplevelsene dine. Senteret er først og fremst et selvhjelpstilbud til voksne som har vært utsatt for incest, seksuelle overgrep eller voldtekt, og deres pårørende. Sentrene er et gratis tilbud og supplement til det offentlige hjelpeapparatet, og du trenger ikke henvisning for å ta kontakt.

Tilbudene kan variere noe. Finn ditt senter på <https://dinutvei.no/hjelpetilbud/>

Krisesentre

Oversikt over krisesentre i Norge:

https://dinutvei.no/alle-hjelpetilbud/?query-o-type_tilbud=krisesenter

10. Kilder

Straffeloven: <https://lovdata.no/lov/2005-05-20-28/§291>

Likestillings- og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Rødts vedtekter: <https://rødt.no/styringsdokumenter>

Retningslinjer for håndtering av meldinger om konflikter, trakassering og mobbing

1. Bakgrunn

I enhver organisasjon kan konflikter, trakassering og mobbing oppstå. At det også kan skje i Rødt pålegger ledelsen på alle nivå å diskutere og skape bevissthet rundt hvordan konflikter oppstår, og hva man kan gjøre for å forebygge dette.

Disse retningslinjene er ment til å håndtere personkonflikter og ikke politiske konflikter som kan oppstå i et politisk parti.

Konflikter er i seg selv verken et gode eller et onde. De kan ha både positive og negative sider. Konflikter avdekker og tydeliggjør viktige temaer. Håndtert på riktig måte kan konflikter være en kilde til utvikling, læring og tettere relasjoner. Det er når konflikter går over i en mer personlig art, som hindrer det politiske arbeidet og går ut over personer negativt at vi trenger å håndtere og stoppe disse på en god måte. Konflikter burde løses så godt det lar seg gjøre på lavest mulig nivå i partiet.

Det foreligger en konflikt

- når minst en part i en samhandling føler seg frustrert eller opplever sine muligheter begrenset av den andre part, og dette kommer til uttrykk på en eller annen måte
- når en motsetning mellom to eller flere parter fører til at de oppfører seg negativt mot hverandre på grunn av denne motsetningen
- når en part ønsker å påføre den andre part en skade

Det foreligger trakassering

- når en person blir utsatt for handlinger, ytringer eller atferd som oppleves krenkende, nedverdiggende, skremmende eller ydmykende
- når en eller flere personer opptrer på en måte som skaper et utrygt, fiendtlig eller belastende arbeidsmiljø for en annen person
- når negative kommentarer, utfrysing, latterliggjøring, truende opptreden eller annen uønsket atferd rettes mot en person, enten enkeltvis eller gjentatte ganger
- når handlingene går utover det som kan anses som saklig uenighet, faglig kritikk eller ordinær konflikt

Det foreligger mobbing

- når en person gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer
- når den som rammes har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene eller påvirke situasjonen

- når utfrysing, nedvurdering, latterliggjøring, baksnakking, urimelig kritikk eller annen krenkende atferd skjer systematisk eller vedvarende
- når det er ubalanse i styrke-, makt- eller avhengighetsforhold mellom partene
- når belastningen går utover det som kan forventes i ordinære konflikter eller faglige uenigheter

2. Formål

Konflikter må forebygges fordi de kan hemme partiets arbeid og bidra til dårlig partikultur. Retningslinjene skal bidra til at konflikter løses på lavest mulig nivå, og så tidlig som mulig slik at det ikke utvikler seg til noe mer alvorlig.

Trakassering og mobbing etter definisjonene overfor er mer alvorlig enn konflikt. Retningslinjene tar likevel utgangspunkt i at slike saker også kan løses gjennom konflikthåndtering. Om anklagene går lengre enn konflikt, og lokallags- eller fylkesstyret er i tvil om hvordan de skal forholde seg til saken, kan de ta kontakt med utvalg for partikultur- og konflikthåndtering for rådgivning.

Hensikten med retningslinjer for konfliktløsning er å unngå saksbehandling i henhold til vedtektenes disiplinærbestemmelser.

På landsmøtet i 2023 innskrenket man vedtektene slik at disiplinærbestemmelsene kun brukes i svært begrenset omfang. Først og fremst må tillit eller mangel på tillit behandles på det aktuelle nivået.

3. Omfang

Retningslinjene gjelder alle medlemmer i Rødt, men ledelse på alle nivåer har et særskilt ansvar for at de følges. Retningslinjene gjelder uavhengig av plattform eller møteform.

4. Forebygging av konflikter

Det viktigste tiltaket for å forebygge konflikter, trakassering og mobbing er at medlemmer diskuterer og avklarer forventninger til hverandre og diskuterer hva som bidrar til god partikultur. Forebygging av konflikter med utgangspunkt i dette tas opp til diskusjon jevnlig i styrer, lag og medlemsmøter og blant folkevalgte på regionalt og nasjonalt plan.

5. Behandling av konflikter, trakkasering og mobbing

Konflikter skal søkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen. I Rødt er alle medlemmer som aksepterer grunnlagsdokumentene våre verdifulle ressurser. Vi skal behandle hverandre med respekt. Mobbing og trakassering skal ikke forekomme. I noen saker vil parter i en konflikt oppleve seg som mobbet eller trakassert. I andre saker er det tydeligere en part som mobber og trakasserer og en som er utsatt. Behandler har ansvaret for å vurdere hvilken kategori saken tilhører.

5.1

Den som utsettes for, eller har kjennskap til en konflikt, mobbing eller trakassering kan ta kontakt med en støtteperson eller en tillitsvalgt. Ved kjennskap til slike saker skal tillitsvalgt melde fra til nærmeste styre.

5.2

Lokallagsstyret kan håndtere saker om konflikter, mobbing og trakassering. Hvis lokallagsstyret ikke anser at de er i stand til å håndtere saken, skal den overlates til neste organ over i organisasjonen.

5.3

Fylkesstyret kan håndtere saker om konflikter, trakassering og mobbing. Hvis de finner det hensiktsmessig kan de nedsette et midlertidig eller permanent organ som undersøker og behandler konflikten. Hvis fylkesstyret ikke anser at de er i stand til å håndtere saken, skal den overlates til neste organ over i organisasjonen.

5.4

Sentralstyrets arbeidsutvalg (AU) ved partisekretær bringer saken til Utvalg for partikultur og konflikthåndtering hvis det er en sak som partiet sentralt skal behandle.

6. Regler for behandling av konfliktsaker

6.1

Kun de personene som er strengt nødvendig for håndteringen av saken bør involveres. Behandlende organ har taushetsplikt om informasjon de får i saken.

6.2

Medlemmer i behandlende organ må vurdere hverandres habilitet før de går inn i saker. I et lokalparti kjenner mange hverandre. Det gjør deg ikke automatisk innhabil. Om du ikke har direkte bindinger, som et forhold eller en nær personlig relasjon, kan du i utgangspunktet behandle saken. Men det bør gjøres en personlig vurdering av om du kan se saken objektivt. Om du var tett på hendelsen det klages på, kan det være bedre å være vitne enn behandler.

6.3

Det skal sikres at partene i en konflikt er innforstått med og samtykkende til at det åpnes en sak i partiet før det settes i gang videre behandling. Hver av partene skal gi sitt samtykke til hvem som får kjennskap til deres identitet.

6.4

Behandlende organ kan innkalle partene i konflikten til mekling. Partene kan la seg bistå

av en støtteperson.

7. Veileder for å hindre konflikt og deeskalere begynnende konflikter

7.1

Gode prosesser gir mindre grunnlag for misnøye og følelse av å bli dårlig behandlet. Involver alle som bør involveres i prosesser. Ta partikamerater og deres innspill på alvor. Vær transparente. Det føles for eksempel aldri bra å bli vraket på et møte uten forvarsel.

7.2

I et parti kan man både være politisk uenige og forskjellige som typer. Unngå mobbkultur der noen blir stående alene som årsaken til problemer. Er du en del av en majoritet, så skal du ha forutsetningene for å klare deg uten at det blir flokkmentalitet.

7.3

Når konflikt oppstår er det viktig å løse den på lavest mulig nivå. Det betyr også at man ikke skal involvere flere enn nødvendig. Har du behov for å snakke med noen utover den som skal behandle saken, bør du holde deg til en person. Den bør brukes for å rådgi slik at man settes i stand til å håndtere situasjonen. Men det er viktig at vedkommende ikke blir en ekstra part, eller bidrar til å eskalere situasjonen. Vedkommende bør holde informasjon for seg selv.

7.4

Når en sak er ferdig behandlet av lokallag, fylkesstyre, utvalg for partikultur- og konflikthåndtering eller AU/SST og det er laget en plan/avtale som partene har godkjent, er partene ansvarlige for å holde planen/avtalen. For ofte bruker partiet ressurser på å løse konflikter, der partene etter kort tid fortsetter i samme spor som tidligere. Om avtale brytes må organet som bistår vurdere om det er riktig å bruke ytterligere ressurser på å forsøke å løse konflikten.

7.5

Etter hvert som Rødt har vokst har vi fått flere folkevalgte. Det fører også til at det oftere dukker opp utfordringer der det kan være friksjon mellom styret og folkevalgte på aktuelt nivå. For å unngå konflikt er det viktig å være samsnakket om kjøreregler. Landsstyret vedtar folkevalgterklæringer før nominasjonsmøtene der vedtekter og retningslinjer er samlet. Disse er det viktig at kandidater kjenner til og har skrevet under før nominasjon. Folkevalgte for Rødt skal følge Rødts nasjonale og lokale politikk. Oppstår det usikkerhet om politikken skal styret avgjøre. Samtidig er det viktig at våre tillitsvalgte, som er valgt av demokratiet, har nok grad av tillit og uavhengighet i sitt daglige virke. Folkevalgte skal ikke deltajstyes av styret.

7.6

Rødt reviderte vedtektene i 2023 og landet på et prinsipp om at tillit er noe du har til du ikke har det lengre. Det vil si at krangel og konflikt som hovedregel ikke kan sanksjoneres av partiet i form av disiplinærvedtak, men at partiet på det aktuelle nivået må vurdere tillit. Kun spesielt alvorlige saker vurderes opp mot eksklusjonsparagrafen, og i tråd med vedtektene og retningslinjer for eksklusjons- og suspensjonssaker (se lengre nede) er det sentralstyret som vil behandle slike saker.

7.7

Utvalg for partikultur vil kunne bidra i også tilsynelatende mindre alvorlige saker som skal løses på lavt nivå.

8. Oppfølging

Ved spørsmål ta kontakt med organisasjonssekretærene på partikontoret eller utvalg for partikultur- og konflikthåndtering. Disse kan orientere om prosedyre og saksgang.

Oversikt over organisasjonsekretærer finner dere på <https://roedt.no/ansatte>

Oversikt over medlemmer i utvalg for partikultur- og konflikthåndtering finner dere på <https://roedt.no/utvalg#utvalg-for-partikultur-og-konflikthandtering>

9. Kontakt oss for hjelp

Vedlegg:

Saksbehandlingsregler i eksklusjons- og suspensjonssaker Behandlet på landsstyremøte 2.-3. november 2024

Alle organisasjonsledd har adgang til å fremme et krav om eksklusjon og/eller suspensjon.

Alle forespørsler eller krav om eksklusjon eller suspensjon rettes til partisekretær som vurderer hvorvidt saken skal behandles, eventuelt oversendes behandlingsutvalget eller utvalg for partikultur og konflikthåndtering

AU innstiller og legger deretter saken frem for SST til behandling.

SST tar samtidig med beslutning om behandling stilling til om det er nødvendig å suspendere verv eller medlemskap mens behandlingen pågår.

I saker som besluttes behandlet, som ikke omfattes av retningslinjene over, nedsetter SST samtidig et utvalg bestående av 3 eller 5 medlemmer fra SST. Utvalget har mandat til å undersøke saken og innstille overfor SST innen 2 mnd. Hvis fristen ikke kan overholdes, skal SST orienteres om dette.

Utvalget har fullmakt til å undersøke saken slik de selv finner det relevant. Det sentrale vil være å opplyse og dokumentere saken på tilstrekkelig og saklig måte.

Utvalget skal sørge for at den som undersøkes gis reell mulighet til kontradiksjon. Dette kan skje både skriftlig og muntlig. Vedkommende skal ha adgang til bistand fra en støtteperson hvis hen ønsker det.

Utvalget har ansvar for å lage en saksfremstilling til behandlende organ som sammenfatter den informasjon som er innhentet, og som er relevante for saken. Det skal gis en begrunnelse for innstillingen. Saksfremstillingen og begrunnelse for innstilling har den som vurderes ekskludert innsynsrett i.

En som er innstilt ekskludert, har rett til å legge frem sin sak i behandlende organ. Dette gjelder både ved behandling i SST, samt i landsstyret ved en eventuell anke. Det er også adgang til å ha med en støtteperson.

Den som vurderes ekskludert og eventuell støtteperson kan ikke være til stede under selve behandling av saken.

Medlemmer av behandlende organ som selv er part i saken, eller har nær personlig tilknytning til en part i saken, må opplyse organet om dette og kan ikke delta i behandlingen. Habiliteten vurderes av de øvrige medlemmene av organet.

HVORDAN VEDTEKTENE SKAL FORSTÅS

LM vedtok en klar innstramming i adgang til å vedta disiplinærtiltak, slik at det nå er kun eksklusjon og eventuell suspensjon i forbindelse med dette som er aktuelt.

Bakgrunnen for å ha bestemmelser om disiplinærtiltak handler om å beskytte partiet og dets medlemmer, ikke om straff.

Vedtektene åpner for eksklusjon av medlemmer som i særlig grad skader eller motarbeider partiet eller bryter vedtektene. I tillegg er vedtektene konkrete på at å stille til valg på konkurrerende lister, være medlem i et annet norsk politisk parti eller være medlem i forening/organisasjon som motarbeider Rødt, er eksklusjonsgrunnlag.

I alle saker om eksklusjon må det gjøres en konkret vurdering av i hvilken grad en handling, en adferd eller en uttalelse har skadet og vil fortsette å skade partiet, eller om partiet er motarbeidet i særlig grad

Vedtektenes begrep «særlig grad» innebærer at terskelen for å ekskludere skal være høy.

Vedtektene er tydelige på at i den grad man ikke lengre har tillit til en tillitsvalgt er dette forhold som må behandles i de organ som har valgt vedkommende. Det vil si etter de til enhver tid gjeldende vedtekter for årsmøter og ekstraordinære årsmøter.

Et medlem som er ekskludert kan søke nytt medlemskap, dette må gjøres til SST via partisekretær

SAKSBEHANDLINGSREGLER I KONFLIKTSAKER OG SAKER OM SEKSUELL TRAKSASSERING

Konfliktsaker:



Retningslinjer vedtatt på Landsstyremøte i Rødt 14. juni 2026

Konfliktsaker blir behandlet enten av lokale ledd, eller av utvalg for partikultur og konflikthåndtering. Konfliktsaker forutsettes løst uten bruk av disiplinærtiltak. Hvis man i konfliktsaker avdekker forhold som man vurderer at kan falle inn under vedtektenes disiplinærbestemmelser, skal behandlende organ kontakte partisekretær. Deretter følges saksbehandlingsreglene.

Saker om seksuell trakassering:

Saker om seksuell trakassering/krenkelser behandles av et en egen etisk komité valgt av landsstyret. Etisk komité har egne retningslinjer som prinsipielt er de samme som saksbehandlingsreglene.

Hvis etisk komité konkluderer med at undersøkelse av en sak innebærer brudd på disiplinærbestemmelsene, oversendes innstillingen i saken til partisekretær for sluttbehandling i SST.