



Mennesker som vil hverandre vel

- partikultur, etiske retningslinjer og varslings



Innhold

Mennesker som vil hverandre vel	1
Innledning	3
Partikultur	4
Eksempler på elementer i god partikultur	4
Omdømme	4
Vi er <i>ett</i> lag.....	4
Møteplasser og sosialt miljø	4
Seksuell trakassering.....	5
Menneskene	5
Sosiale medier.....	5
Ledere	5
Etiske retningslinjer	6
Grunnleggende forventninger	6
Presiseringer	6
Diskriminering og trakassering	6
Mobbing.....	6
Rusmidler	6
Integritet	6
Gaver.....	6
Styreverv, bijobber og betalte oppdrag.....	6
Rollen	6
Ivaretagelse av de yngste.....	7
Seksuelle tjenester.....	7
Reaksjoner	7
Varsling i Høyre	8
Et varsel.....	8
Å varsle.....	8
En varsler – rett og plikt	8
Behandling av mottatte varsler.....	9
Stoppe eller begrense en krise.....	10

Innledning

For at Høyre skal lykkes med egne mål om gode valgresultater og gjennomslagskraft, så må vår partikultur i teori og praksis være tuftet på verdier som gir troverdighet, tillit og respekt både internt og eksternt. Vi legger Høyres egne politiske verdier til grunn: muligheter for alle, åpenhet, toleranse, omsorg, mangfold, maktspredning/lokalt selvstyre (det gode samfunn bygges nedenfra) og ytringsfrihet for å nevne noen. I Høyre skal mennesker føle seg velkomne og bli tatt godt vare på.

Utvikling av partikultur er en form for organisasjonsbygging. Erling Norvik skriver i boken «Hiv dokker i kalosjan» hva han mener var oppskriften på Høyre-bølgen i 70-årene: «*For det første en klar og konsekvent politisk linje (...). Dernest lagspill og samhold – skap av lyst! Satsing på partiapparatet (...) Og en oppgave- og ansvarsfordeling som bare er mulig mellom mennesker som vil hverandre vel*».

Partikultur er gjennomgående noe uskrevet - det normerer hvordan vi skal oppføre oss i partiet. Å gå til det skritt å skriftliggjøre partikultur er bare delvis et poeng fordi aspektene er mangfoldige. Det kan være vanskelig å gi presise og fyllestgjørende beskrivelser av hva vi ønsker. Dessuten er partikultur avhengig av at hver enkelt tilegner seg kulturen som en «taus» kompetanse. Kompetansen – de innlærte holdningene – vil instinktivt forme handlingsmønstre i partiarbeidet. Dette krever at temaet tas opp og diskuteres jevnlig, vedlikeholdes og videreutvikles. Prosessen er en del av målet.

Formålet med etiske retningslinjer er å klargjøre Høyres forventninger til og reaksjoner på personlig adferd hos våre ansatte, tillits- og folkevalgte på alle nivåer inkludert de som har sluttet seg til Høyres gruppe i et folkevalgt organ.

Høyre skiller seg fra en bedrift fordi vi i hovedsak består av tillits- og folkevalgte. Tillitsvalgte er frivillige til sine verv, gitt tillitt av partiet. Folkevalgte er vist tillit ved å bli lansert som kandidater av Høyre, og er videre valgt av velgerne i sin valgkrets. De står til ansvar overfor velgerne, ikke sitt parti – dog for de fleste vil det de facto være av betydning å være tilknyttet Høyres gruppe i vedkommende folkevalgte organ. Høyres ansatte er i en litt spesiell situasjon fordi «kommandolinjene» er mer formelle samtidig som mange også har folkevalgte-oppgaver eller er tillitsvalgte.

De samme skrevne og uskrevne kjøreregler legges til grunn for alle tre grupper. I det videre bruker vi benevnningen «tillitsvalgte» for alle.

Retningslinjene gjelder personlig adferd generelt og spesielt ved representasjon for partiet på reiser, kurs og andre arrangementer. Retningslinjene er ikke uttømmende.

Oppfølging

«Mennesker som vil hverandre vel - partikultur, etiske retningslinjer og varsling» skal årlig være gjenstand for diskusjon og evaluering i medarbeidersamtaler, Høyres Arbeidsutvalg og Sentralstyret.

De enkelte organisasjonsledd oppfordres til å gjennomføre tilsvarende evalueringer i sine organer, og i tilknytning til dette sette partikultur på dagsorden.

«Mennesker som vil hverandre vel - partikultur, etiske retningslinjer og varsling» bør ses i sammenheng med Høyres lover, Høyres ledelsesplakat, Fellesvedtekter for Høyres kommuneforeninger, Fellesvedtekter for Høyres fylkesorganisasjoner, reglement for den enkelte folkevalgte gruppe i kommunestyre, fylkesting eller på Stortinget, Vær Varsom-plakat for ansatte som vurderer å ta på seg verv eller søker nominasjon, Vær Varsom-plakat for sosiale medier, Høyres beredskapsplan og øvrig reglement vedtatt av Høyres Sentralstyre.

Partikultur

Vi skal være bevisst hvilke samhandlingsformer vi vil hegne om og hvorledes Høyre skal fremstå overfor omverdenen. En god partikultur er en god markedsføring av Høyre – utover politikken vi står for. Dersom vi er et «likandes» parti, så er terskelen lavere for å stemme på oss. God partikultur fremmer rekruttering og bidrar til at medlemmene trives og forblir i partiet. Og den forutsettes å fremme effektivitet gjennom gode, åpne diskusjoner som gir bedre vedtak. Den forebygger og reduserer tiden vi må bruke på konflikthåndtering og varslingssaker. Den motiverer medlemmer til frivillig innsats for partiet hvilket er viktig for et parti som ser på medlemmene som den trolig viktigste ressursen inn mot valgkamp.

Eksempler på elementer i god partikultur

Omdømme

Høyre har siden 2006 fått anerkjennelse for og resultater av en profiljustering gjennom å:

- Snakke om egne løsninger og Høyres egen politikk.
- Være lite opptatt av å kritisere andre partier og politikere.
- Bry oss OM mennesker jfr «Mennesker, ikke milliarder».
- Være «Glad i...» (lokalsamfunnet vårt).
- Være til å stole på.
- Ha lite intern strid og krangel.
- Være samarbeidsorienterte og villig til å finne løsninger sammen med andre partier.

Vi er ett lag

En god kultur innebærer at vi tenker og snakker om og som ett lag – som Jan P. Syse sa: «Vi må henge sammen eller bli hengt hver for oss». En god kultur innebærer også at vi ser at partiarbeidet er for felles beste og for gjennomslag for Høyres verdier. Dette betyr at vi:

- Snakker om oss og vi - ikke om *de* (på Stortinget/i Unge Høyre) vs *vi* (i lokalpolitikken/Høyre) – dette selv om partiet består av ulike foreninger, sideorganisasjoner, komiteer og utvalg, og vi raskt får en identitet knyttet til den enheten vi hører til.
- Til tross for at det politisk engasjement i utgangspunktet kanskje var knyttet opp mot eksempelvis å oppnå gjennomslag for sin hjertesak, engasjement på egne arenaer eller kanskje egen politisk karriere, så ser vi fordelene av å bidra utenfor egen enhet: Rikspolitikerne bidrar i lokalvalgkampen og lokale folkevalgte deltar i stortingsvalgkampen. Partitillitsvalgte og folkevalgte kan forebygge konflikter gjennom gjensidig å prioritere deltagelse i motstående organer hhv. gruppemøter og styremøte eller medlemsmøte i egen forening.

Møteplasser og sosialt miljø

Den beste politikken er den vi skaper sammen. Høyre skal derfor være et åpent parti som legger til rette for åpne debatter i forkant av beslutninger både internt og mot samfunnet rundt oss.

Det er stor takhøyde og romslighet, med det ansvar som påhviler de som deltar i debatten. I Høyre dikterer vi ikke hva Høyres representanter skal mene eller stemme for (v/unntak se vedtektene). Rammene legges av partiprogrammet. Dette er ikke en carte blanche for representanter til å stemme uten hensyn til kollegaer eller parti. Synspunkter skal fremmes i gruppemøter. Dernest har vi respekt for de vedtak som fattes av de organer som er gitt slikt ansvar.

Høyre tilstreber personvalg internt i partiet med konkurranse om plassene. Det skal være rom for å diskutere hvem som er best egnet uten svertetekampanjer mot den/de kandidatene man ikke ønsker. Konkurrerende kandidater og deres støttespillere må legge vekt på å lege såre følelser når en prosess er avsluttet og gå videre.

Like viktig som gode møteplasser er å by på et godt sosialt miljø. Et spesielt ansvar påhviler «insiderne» gjennom å være oppmerksomme, inkluderende og imøtekommende overfor nye medlemmer og de som ikke er aktive.

Vi vil alltid sørge for at det er tilstrekkelig antall ansvarlaige til stede som er edru. Alle sentrale tillitsvalgte og ansatte skal ha en ansvarlig omgang med alkohol.

Seksuell trakassering

Vi ser et større rom for å snakke om seksuell trakassering enn det vi noen gang har sett før, også i Høyre. Økt åpenhet og ærlighet, så vel som mer kunnskap, om seksuell trakassering er nødvendig og ønskelig, og økt fokus ikke minst på kvinners erfaringer med dette trengs.

I politiske organisasjoner vil det ofte finne sted store utskiftninger i løpet av relativt kort tid. Ofte kan vennskaps- og tillitsbånd være nære. Mange av disse som gjør en betydelig innsats og endog har viktige tillitsverv, er ikke ansatt og dermed ikke underlagt vanlige arbeidskontrakter eller arbeidsmiljølovgivning. Vi vet at det kan være vanskelig å si ifra om negativ adferd hos mennesker som man er underordnet i organisasjonen, man arbeider tett med på fritiden og kanskje regner som en venn. Det kan også være vanskelig å videreformidle historier man ikke kjenner sannhetsgehalten i, ut fra et ønske om ikke å spre rykter. Det kan også være unge medlemmer som har dårlige forutsetninger for å vite hvordan man bør reagere på f.eks. uønskede seksuelle tilnærminger.

Alt dette fordrer kulturbygging daglig. Slik kan vi forebygge uønskede hendelser. Det handler om å gjøre folk bevisst egen oppførsel, hvordan man skal oppføre seg mot hverandre og hvilke handlinger og ytringer som er uakseptable.

Så må det finnes en kultur der det er lav terskel for å snakke om det som er vanskelig, og der det er enkelt og trygt å si ifra dersom man opplever at noe er galt. De som har opplevd reelle overtramp eller trakassering, må aldri oppleve at ingenting skjedde etter varsling, at trakasseringen i praksis ble belønnet, gjemt bort eller glemt.

Kunnskap om kjønnsrelasjoner, likestilling, maktutøvelse, alkohol, seksualitet, grenser og sårbarhet er viktig. Partiets ledelse og ansatte må vise interesse for og ha innsikt i dette, og bevisstgjøring om slike spørsmål er nødvendig i hele organisasjonen.

Menneskene

I parti og organisasjon inkluderer og verdsetter vi medlemmer med ulike kompetanser og fortrinn. Organisasjonen trenger bredden av mennesketyper. Høyres tillitsvalgte skal ikke være arrogante.

Sosiale medier

Sosiale medier (SoMe) gir hver og en mulighet til å være sosiale, forme eget image, skaffe tilhengere/velgere, bygge et nettverk og oppnå kontakt med øvrige mediekanaler. SoMe er først og fremst en mulighet, men uvetting bruk kan føre til stor negativ oppmerksomhet, både for den enkelte og for partiet. Høyres egen vær varsom-plakat for SoMe viser vei til god SoMe-kultur.

Ledere

Ledere har et spesielt ansvar, både hva angår å skape en kultur for åpenhet og hva angår egen oppførsel. Lokal, regional og sentral partiledelse tar i bruk sunn fornuft, utøver lederskap og håndterer saker som er i sin spede begynnelse, uavhengig av om det er en sak som skal bringes videre til varslingskontakter sentralt eller ei.

Etiske retningslinjer

Høyre har noen grunnleggende forventninger til personlig adferd i tillegg til noen presiseringer.

Grunnleggende forventninger

- Du er kjent med disse og Høyres øvrige retningslinjer, og medvirker til at de blir fulgt.
- Du er kjent med Høyres prinsippprogram og program.
- Du etterlever partiets lover og vedtekter.
- Du avstår fra handlinger eller ytringer som kan svekke tilliten til Høyre.
- Du behandler alle med høflighet og respekt.
- Du søker å påvirke medlemmer og samarbeidspartnere til å holde en høy etisk standard i sitt virke.

Presiseringer

Diskriminering og trakassering

Høyre aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor personer du forholder deg til. Høyre legger til grunn at uønsket seksuell oppmerksomhet er seksuell trakassering.

Mobbing

Mobbing skal ikke forekomme i Høyre. Høyre skal være en organisasjon som evner å skape et trygt og godt miljø for medlemmene sine.

Rusmidler

Du er forsiktig i din omgang med alkohol og viser deg ikke beruset på møter eller i arbeidstiden. Du skal ta hensyn til dem som av ulike grunner ikke drikker alkohol. Høyre har nulltoleranse for narkotika.

Integritet

Som Høyre-tillitsvalgt skal du ikke behandle en sak eller søke å påvirke avgjørelsen dersom du er inhabil eller andre særegne forhold foreligger som svekker tilliten til din uavhengighet.

Gaver

Du sier nei takk til gaver eller andre goder som kan oppfattes som utilbørlige fordeler med bakgrunn i din posisjon som tillitsvalgt.

Styreverv, bijobber og betalte oppdrag

Som folkevalgt er du åpen om styreverv, bijobber og betalte oppdrag, og oppgir relevante økonomiske interesser. Er det taushetsbelagt informasjon knyttet til slike interesser, har du et særskilt ansvar for ikke å komme i inhabilitetsposisjon. Ansatte i Høyre skal klarere det nevnte med nærmeste overordnede. Folkevalgte tilstreber å registrere økonomiske interesser i eksisterende registre.

Rollen

Tillitsvalgte må ha et bevisst forhold til at de oppfattes å representere Høyre også i sammenhenger som ikke direkte kan knyttes til arbeidet for Høyre. Handlinger, holdninger og utsagn vil hefte ved både tillitsvalgte og Høyre selv om de er foretatt eller kommet til uttrykk i privat sammenheng.

Med roller, titler, posisjoner og alder følger makt. Mange ser opp til og har stor respekt for mennesker med makt. Vær særlig bevisst på en ubalanse i maktforholdet i din omgang med andre. Ledere må ikke utnytte sin posisjon til å oppnå utilbørlige fordeler. Ikke misbruk din posisjon.

Ledere og andre med sentrale tillitsverv skal utvise stor forsiktighet dersom nære relasjoner, og særlig seksuelle

relasjoner, innledes i forbindelse med arbeidet i partiet eller partiarrangementer. Store aldersforskjeller tilsier ekstra varsomhet.

Ivaretagelse av de yngste

Tillitsvalgte har et ekstra ansvar på arrangementer der medlemmer fra Unge Høyre er til stede fordi man kan oppfattes som forbilde og skal opptre deretter. Mindreårige skal ikke under noen omstendigheter ha tilgang til alkoholholdige drikkevarer.

Ved partiarrangementer der Unge Høyre deltar, bør det - som en del av det sosiale tilbudet - tilrettelegges for aktiviteter. Tilbudets innhold ivaretas av Unge Høyres sekretariat på nasjonalt nivå og Unge Høyres fylkesledelse på lokalt nivå.

Seksuelle tjenester

Høyres tillitsvalgte kjøper ikke seksuelle tjenester.

Reaksjoner

En tillitsvalgt er en som har tillitt fra omgivelsene. En tillitsvalgt som bryter med partikultur og etiske retningslinjer, mister tillit. Tap av tillit er en pris å betale for en tillitsvalgt som bryter med partikultur og etiske retningslinjer. Det vil kunne bli lagt betydelig vekt på slike brudd ved eventuell renominasjon/gjenvalg.

Ved brudd på etiske retningslinjer, kan Høyre komme til å ta offentlig avstand fra adferden og handlingene, og oppfordre vedkommende til å vurdere sin stilling/posisjon. Vi har sanksjonsmuligheter som:

- Skriftlig advarsel (ikke konklusjon om, men en bekymring for brudd på retningslinjer da et varsel i seg selv kan bidra til å svekke/skade tillit og forbildefunksjon for en tillitsvalgt).
- Skriftlig irettesettelse (pga konklusjon om brudd på etiske retningslinjer) som kan inkludere:
 - Utestengelse for en gitt periode (eks fra partiarrangementer med overnatting)
 - Ileggelse av forbud for en gitt periode (eks mot å nyte alkohol på partiarrangementer)
 - At vedkommende ikke får anledning til å påta seg tillits- eller folkevalgte verv for en periode
 - At vedkommende må fratruke sine verv

- Suspensjon

- Eksklusjon

Suspensjoner/eksklusjoner er sjeldne i Høyre. Særlig terskelen for å ekskludere bør være høy.

Fellesvedtekter for Høyres kommuneforeninger og Fellesvedtekter for Høyres fylkesorganisasjoner regulerer dette.

I noen tilfeller kan oppfølging av saker også bestå i å lede folk til relevant helsehjelp.

Når en tillitsvalgt har gjort opp for seg etter brudd med vår partikultur, etiske retningslinjer eller andre lover og regler, så er det rom for tilgivelse.

Varsling i Høyre

Et varsel

Når du har mistanke eller visshet om kritikkverdige forhold, så sitter du med et varsel. Med kritikkverdige forhold menes brudd på Norges lover, Høyres lover, vedtekter og reglement, eller brudd med Høyres partikultur og etiske retningslinjer. Overtredelsen kan gjelde både personlig adferd, politisk eller organisatorisk overtramp. Mistanken eller visshet kan gjelde at noe eller noen truer

- Våre ansattes, folke- eller tillitsvalgtes liv eller helse (det kan gjelde deg eller andre).
- Vår organisasjons troverdighet og omdømme.
- Vår evne til å utføre vårt virke.

Tematikken kan for eksempel være:

- Diskriminering og trakassering (herunder uønsket seksuell oppmerksomhet)
- Kjøp av seksuelle tjenester
- Bruk av rusmidler
- Integritet/inhabilitet
- Rolleforståelse
- Makt og maktmisbruk/ubalanse i maktforhold
- Ivaretagelse av de yngste

Å varsle

Å varsle er å gå videre med mistanke eller visshet om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

Høyres generalsekretær har ansvar for og myndighet til å håndtere alle varsler i Høyre. Generalsekretær i Høyre og HR-sjef er inne i alle saker. Ved behov kan hele eller deler av Høyres kriseteam involveres. Fylkessekretær eller generalsekretær i UHL blir involvert i saker som berører deres organisasjonsledd. Aktuelt politisk ledelse på nivå, enten det gjelder lokalt, regionalt eller sentralt, skal orienteres. Varslingssystemet skal være med å sikre likebehandling og konsekvent håndhevelse av de etiske reglene, og bidra til at konklusjoner skal ha legitimitet i organisasjonen.

I Høyre har vi følgende varslingskontakter:

- a. John-Ragnar Aarset, generalsekretær i Høyre
Mail: john-ragnar.aarset@hoyre.no
Tlf: 930 37 693
- b. Berit Tenden, HR-sjef i Høyre
Mail: berit.tenden@hoyre.no
Tlf: 970 70 208
- c. Advokatfirmaet ... (vil bli oppdatert så raskt vi har signert avtale)
Mail:
Tlf:
Web:

En varsler – rett og plikt

Lokal, regional og sentral partiledelse har selvsagt et særs ansvar i å bruke sunn fornuft, utøver lederskap og håndterer saker idet de dukker opp, for slik kanskje å stanse noe som bare er i sin spede begynnelse. Derneft oppfordrer Høyre alle til å varsle om kritikkverdige forhold - også det så tidlig som mulig - fordi det kan være

positivt for de impliserte å rydde opp i et kritikkverdigg forhold så tidlig som mulig. Høyre er heller ikke tjent med at kritikkverdige forhold i organisasjonen holdes skjult.

Ansatte, folke- og tillitsvalgte i Høyre plikter å varsle om kriminelle forhold i partiet.

En varsler bringer informasjonen kun til varslingsmottaker, og bidrar ikke til videre ryktespredning om saken.

Du plikter å vurdere forhold i fortid og nåtid knyttet til egen person som er av en slik art at andres tillit til deg ville vært svekket om det var kjent. Slike forhold skal den enkelte selv melde fra om.

Behandling av mottatte varsler

Varsling og håndtering av varslingssaker er for alvor satt på dagsorden, og forventningene er store til hurtig, profesjonell og forsvarlig behandling. Det stiller krav til oss om informasjonshåndtering og håndtering av involverte som varsler, omvarslet og andre. Det har vært en overvekt av varslingssaker som har dreid seg om seksuell trakassering, men våre rutiner skal være tilpasset håndtering av andre type varsler.

Høyre vil være gjenstand for særlig stor offentlig interesse, og vil være ekstra utsatt for kritikk. Det er imidlertid ikke alltid slik at alle parter i slike saker blir 100 % fornøyd med utfallet og beslutningene som er tatt. Det ligger i denne type sakers natur, men vi skal alltid søke løsninger som gjør at de involverte er fornøyd med både prosess og konklusjon. Åpen varsling vil normalt sikre den beste saksgangen, og et bedre resultat for alle involverte. Høyre vil arbeide for å unngå at prosessen i ettertid blir kritisert. Vi sørger for å skape en trygghet omkring forsvarlig behandling av både mottatte opplysninger og berørte personer.

Slik håndterer vi varsler i Høyre:

- En varsler skal få mulighet til å varsle overfor en av Høyres varslingskontakter i ordnede, rolige og trygge omgivelser.
- Alle varsel skal skriftliggjøres (eget egnet skjema).
- Høyres varslingskontakt vil kople på de rette personene, begrenset til så få som mulig.
- Teamet foretar en umiddelbar, foreløpig evaluering med utgangspunkt i påstandens art og innhold, og trekker opp et overordnet, foreløpig forslag til videre håndtering.
- En varsler som er en berørt part i varslingssaken, vil oppleve:
 - Å bli involvert og informert om vurdering, behandling og avslutning av saken – dette vil naturlig gå over tid.
 - At varslers eventuelle ønske om at egen identitet blir håndtert fortrolig og på den måten blir skjermet fra oppmerksomhet, respekteres i den grad det vurderes forsvarlig og mulig. Utover det kan ikke Høyre begrense sin mulighet til å følge opp varslinger.
 - At hvis politiet engasjerer seg i saken og ber Høyre om å bidra, så både vil og må vi samarbeide med politiet.
 - Å bli tilbudt juridisk rådgivning av egen sak, hvis vi ser det som naturlig.
 - Å bli tilbudt akutt psykologisk krisehjelp, hvis nødvendig.
 - At Høyre slår ned på eventuelle represalier mot varsler.
 - Å bli takket for å ha varslet.
 - At Høyre har et ettervern hvor det alltid vil være en åpen kanal inn for tidligere varslere, og hvor Høyre også tar kontakt for å forsikre seg om at varsler opplever seg ivaretatt etter at konklusjoner er tatt, så lenge det er ok for varsler.
- En varsler som varsler på vegne av andre, vil overordnet bli orientert at sak er opprettet og så langt det lar seg gjøre, orienteres når den måtte være avsluttet.

- En omvarslet skal:
 - Så langt det lar seg gjøre få anledning til å bli gjort kjent med anklager, redegjøre for sin oppfatning og svare på beskyldninger (kontradiksjon). I noen saker vil det være forsvarlig å gjøre visse undersøkelser før omvarslet får kjennskap til saken (eks i saker som vurderes meldt til politiet eller andre offentlige myndigheter av hensyn til mulige etterforskningen og fare for bevisforspillelse).
 - Få tilbud om akutt psykologisk krisehjelp, hvis nødvendig.
 - Følges opp under behandling av varselet, men også etter at saken er avsluttet for avsjekk og status så lenge det er nødvendig.
- Når mindreårige er aktør i en varslingssak, bør foresatte eller andre voksenpersoner være til stede under samtaler. Bevisstheten om at man snakker med mindreårige, må være tydelig til stede.
- Høyre behandler varslersaker uavhengig av om varsler er med i partiet eller ikke, og uavhengig av om hendelsen har skjedd i eller utenfor partiarrangement.
- Vi har som utgangspunkt at vi behandler informasjon om varsel og de involverte internt, men i noen tilfeller kan det være riktig at partiet selv går ut med informasjon til offentligheten dersom en sentral tillitsvalgt har brutt partiets etiske regelverk.
- Når innhold i et varsel ikke i særlig grad kan deles med omvarslede, så vil det begrense hva opplysningene kan brukes til.
- Dersom det skal konkluderes med brudd på retningslinjer, bør det legges opp til å få begge sider av en sak. Suspensjon og eksklusjon kan ikke iverksettes uten en kontradiksjon.
- Høyre vil på eget initiativ kunne anmelde saker til politiet der det er mistanke om lovbrudd. I grove seksuell trakasseringssaker vil Høyre som utgangspunkt bidra til at offeret får juridisk bistand, som kan gi vedkommende råd om håndtering av saken, og vi vil la det være offerets vurdering og valg om vedkommende eventuelt vil gå til anmeldelse.

Varsler som kommer inn til fylkeskontorene, skal formuleres skriftlig (vi har et egnet skjema for dette) og sendes Høyres varslingskontakter uten unødvendig opphold.

Varsler mottatt av andre enn Høyres varslingskontakter skal videreformidles til Høyres varslingskontakter uten unødvendig opphold.

Stoppe eller begrense en krise

Høyres mål når en varslingssak blir vurdert som en ekstraordinær, uønsket hendelse (krise) er å:

- Stoppe eller begrense krise.
- Ivareta alle berørte.
- Minimalisere skadeomfanget på mennesker, omdømme og materiell.

Høyres generalsekretær er ansvarlig for Høyres beredskap før, under og etter en krise.

Kriser vil i utgangspunktet bli håndtert på det nivået i organisasjonen de inntreffer.

Lokalt og regionalt skjer oppfølging i samarbeid med fylkessekretær.

«Mennesker som vil hverandre vel - partikultur, etiske retningslinjer og varsling» er behandlet av Høyres Sentralstyre 10. juni 2018.