



Landsforeningen for Nyrepasienter og Transplanterte

Etiske retningslinjer for LNT

Generelt

LNTs formål er å ivareta nyrepasienter, organtransplantertes, levende givere og deres pårørendes spesielle interesser, samt bidra til forebygging av organsvikt. LNT skal gi informasjon og drive rådgivning overfor pasienter og deres pårørende, samt holde kontakt med og samarbeide med fagpersonell tilknyttet pasientgruppene. LNT skal ivareta pasient-medlemmenes generelle interesser overfor myndighetene.

LNT er en partipolitisk uavhengig og livssynsnøytral organisasjon.

LNT etiske retningslinjer bygger på LNTs verdigrunnlag, vedteker og andre vedtatte retningslinjer.

Omfang og ansvar

Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte i LNT inklusive midlertidig ansatte og personer som utfører oppdrag på LNTs vegne, styremedlemmer og andre tillitsvalgte samt andre som representerer LNT i ulike sammenhenger. De etiske retningslinjene gjelder også for øvrige organisasjonsledd i LNT-systemet som LNTs fylkeslag.

LNTs etiske retningslinje er i stor grad lik FFOs etiske retningslinjer som er vår paraplyorganisasjon.

Styreleder/daglig leder er ansvarlig for å gjøre de etiske retningslinjene tilgjengelige i organisasjonen og for veiledning i tolkning. Det påligger imidlertid alle som er omfattet av retningslinjene å gjøre seg kjent med dem og medvirke til at de blir fulgt. Styremedlemmer og ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller.

Retningslinjene er et uttrykk for LNTs grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende, og dekker ikke alle etiske problemstillinger som kan oppstå. Det kreves god dømmekraft for å avgjøre om en bestemt handling eller beslutning er etisk forsvarlig. Er det tvil skal overordnet eller LNT nasjonalt ved daglig leder/styreleder kontaktes for veiledning.

Overtredelse av de etiske retningslinjene vil ikke bli tolerert, og kan – i tråd med relevante vedteker og lovbestemmelser – føre til disiplinærtiltak, oppsigelse eller avskjed, alternativt ekskludering fra tillitsverv, eller til og med strafferettslig forfølgning.

Om det skulle oppstå en uheldig praksis eller uregelmessighet innad i LNT, er LNT forpliktet til å foreta nødvendige korreksjoner og iverksette tiltak for å unngå gjentagelse.

Personlig adferd

Likeverdighet og diskriminering

LNT erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle og skal respekteres for sine individuelle evner. LNT aksepterer ingen form for trakassering eller diskriminering på grunnlag av kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, alder eller politisk oppfatning.

LNT erkjenner videre et spesielt ansvar for å ta hensyn til ulike funksjonsnedsettelse og/eller kronisk sykdom.

Alle LNT-representanter har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. LNT har nulltoleranse for mobbing.

Trakassering og mobbing skal løses på lavest mulig nivå, men om dette ikke går, skal LNT sentralt varsles. Ved vanskelige saker/konflikter skal LNT søke juridisk bistand hos vår arbeidsgiverorganisasjon Virke.

Seksuell trakassering

LNT har nulltoleranse for seksuell trakassering og overgrep. Alle LNT-representanter skal behandle andre med respekt og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som seksuelt krenkende.

Rusmidler

Man skal være forsiktig i sin omgang med og servering av alkohol, og ikke være påvirket av alkohol eller andre rusmidler i arbeid eller under utøvelse av tillitsverv i LNT. Det skal tas hensyn til kolleger som av ulike grunner ikke drikker alkohol.

Konfidensialitet

Taushetsplikt reguleres av lov og skriftlig avtale. LNT-representanter skal behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet også når man ikke er pålagt taushetsplikt, samt være varsom med å diskutere indre anliggender i LNT under slike forhold at diskusjonen kan overhøres av uvedkommende.

Forvaltning av verdier

LNTs økonomiske midler er i hovedsak basert på bevilgninger og støtte fra offentlige myndigheter. Alle LNT-representanter har et særlig ansvar for at LNTs midler benyttes på en forsvarlig måte og i tråd med alle lover og regler. Økonomiske disposisjoner skal være transparente. Enhver begrunnet mistanke om økonomisk utroskap vil bli politianmeldt.

LNTs eiendom og eiendeler skal forvaltes og sikres på behørig måte. Alle LNT-representanter skal overholde organisasjonens krav til sikkerhet rundt adgang til og bruk av LNTs fasiliteter, IT-ressurser og tilgang til elektroniske ressurser og dokumenter. LNTs utstyr og eiendom kan bare brukes til personlige formål hvis dette er avtalt i tilknytning til ansettelsesforholdet eller det følger av LNTs regler eller retningslinjer (eksempelvis ansettelseskontrakt).

Immaterielle verdier

Immaterielle verdier, slik som spesiell kunnskap, forskning, metoder, konsepter og idéer, er en viktig del av LNTs forutsetninger for å lykkes. Har man befattning med LNTs immaterielle verdier, skal man verne om og forvalte disse verdiene i organisasjonens interesse. Man skal også respektere andres immaterielle rettigheter, og søke å unngå krenkelse av slike. Med mindre annet følger av lov eller pålegg fra offentlig myndighet, skal man ikke gjøre forretningshemmeligheter eller annen viktig informasjon tilgjengelig for utenforstående før man har innhentet konfidensialitetserklæring fra hver enkelt som får tilgang til slik informasjon.

Informasjonsteknologi

LNT-representanters bruk av datasystemer, informasjon og særlig internettjenester, skal være motivert av jobbrelaterte behov. Informasjon som kan virke krenkende eller utilbørlig skal aldri lastes ned, lagres eller formidles (eks. pornografisk materiale, hatefulle ytringer el. l.). Informasjon lagret på LNTs eksterne og interne systemer, og som ikke er dedikert som privat område av LNT, er LNTs eiendom.

Reiser, arrangementer mm

Alle LNT-representanter skal alltid opptre i henhold til gjeldende regler og retningslinjer på tjenestereiser og deltagelse i møter og konferanser i regi av LNT eller på vegne av LNT, og på en slik måte at LNTs omdømme ivaretas og styrkes.

Integritet og interessekonflikt

Habilitet

LNT-representanter skal ikke søke å oppnå fordeler, for seg selv eller sine nærstående, som er upassende eller på annen måte kan tenkes å skade LNTs interesser. Med nærstående menes nær familie (ektefelle, samboer, barn, foreldre) eller nære venner, samt selskaper man eier, har betydelig innflytelse over eller på annen måte kontrollerer.

Man kan ikke ta del i eller søke å påvirke en beslutning under omstendigheter som kan forårsake en faktisk eller oppfattet interessekonflikt. Slike omstendigheter kan være en personlig interesse i saken – økonomisk eller på annen måte – direkte eller gjennom personer eller selskaper/organisasjoner med nær tilknytning.

LNT-representanter må være spesielt varsomme med beslutninger som kan oppfattes å begunstige en selv eller nærstående.

Skulle en potensiell interessekonflikt oppstå, skal man på eget initiativ vurdere å opplyse overordnet om inhabilitet eller interessekonflikt. Interessekonflikter er ikke alltid opplagte, så i tvilstilfeller skal nærmeste overordnede eller annen overordnet rådføres.

Gaver, fordeler og bestikkelser

LNT-representanter skal ikke – for å oppnå eller beholde fordeler i utførelsen av oppgaver eller tillitsverv – tilby, love eller gi noe av økonomisk verdi eller annen utilbørlig fordel til en annen part for å få vedkommende til å utføre eller unnlate å utføre noe i tilknytning til sine plikter. Dette gjelder uavhengig av om fordelene tilbys direkte eller gjennom en mellommann. I utførelsen av arbeid eller tillitsverv for LNT skal LNT representanten heller ikke be om, akseptere eller motta noen form for utilbørlig fordel som kan påvirke egne beslutninger.

Gaver eller andre begunstigelser *til* forbindelser skal skje i samsvar med akseptert, god forretnings- og organisasjonsskikk. Formålet med eventuelle gaver, representasjon eller øvrige utgifter må under ingen omstendigheter være å påvirke mottakeren til å utføre sin plikter på en urettmessig måte.

Som LNT-representant er det ikke lov til å ta imot *fra* leverandører og andre forbindelser gaver eller andre fordeler (eks. penger, private rabatter, middager, reiser, arrangementer o.l.) som kan påvirke – eller oppfattes å påvirke – integritet eller uavhengighet.

Hvis man tilbys eller har mottatt slike begunstigelser utover normale oppmerksomhetsgaver eller –fordeler (ref. statens satser for gaver utenfor ansettelsesforhold), skal man straks melde fra til din nærmeste overordnede, eller øverste leder, som vil ta stilling til om integritet eller uavhengighet kan oppfattes å være eller bli påvirket.

Politiske bidrag

Verken LNT eller noen LNT-representanter skal yte økonomiske bidrag til politiske partier på vegne av organisasjonen. Dette forhindrer ikke LNT i å støtte politiske synspunkter som fremmer LNTs interesser.

Økonomiske interesser i andre virksomheter

Som LNT-representant skal man unngå å ha personlige interesser – direkte eller indirekte – i andre virksomheter hvis dette svekker eller kan tenkes eller oppleves å svekke lojaliteten til LNT. Før man eventuelt engasjerer seg i et selskap eller organisasjon som konkurrerer med LNT eller gjør forretninger med LNT, for eksempel en leverandør, skal man rådføre seg med nærmeste overordnede.

Ansattes styreverv, bierverv og betalte oppdrag

Ansatte må ikke ta annet lønnet/ulønnet arbeid (som supplerende arbeidsforhold/ engasjement/ bistillinger/styreverv e.l.) som påvirker den ansattes mulighet til å ivareta arbeidsforholdet i LNT på en fullt forsvarlig måte.

Ansatte må ikke uten skriftlig forhåndssamtykke fra arbeidsgiver, ta ansettelse i eller drive virksomhet, lønnet eller frivillig, som har en slik funksjon at det kan reises tvil om den ansattes lojalitet eller habilitet. LNT ved daglig leder skal etter forespørsel gi skriftlig begrunnet svar uten ugrunnet opphold og senest innen 14 dager.

Ansatte må ikke ha eierskap eller styreverv i virksomhet eller utføre oppgaver og aktiviteter for virksomhet som har en slik funksjon eller slike interesser at det kan reises tvil om den ansattes lojalitet eller habilitet. For øvrig henvises til ansettelseskontrakt og personalhåndboken.

Sosiale medier

Sosiale medier er viktige for å spre informasjon og skape dialog. LNT-representanter oppfordres til å delta i sosiale medier ikke minst for å bidra til å fremme organisasjonens saker og synspunkter på en positiv måte.

LNT-representanter skal vise aktsomhet når de bruker sosiale medier. Synspunkter og ytringer kan oppfattes som synonymt med LNT, og alle oppfordres til å vise samme varsomhet, omtanke og dømmekraft på sosiale medier som det er naturlig å gjøre i andre sammenhenger.

Utadrettet kommunikasjon

Både ansatte i administrasjonen og tillitsvalgte i sentralledd og fylkeslag driver utadrettet kommunikasjon på vegne av LNT. Som representant for LNT, snakker man ikke på vegne av seg selv som privatperson. Tillitsvalgte har et særskilt ansvar for å skille mellom personlig ytring og ytringer som kan kobles til ditt verv i LNT. Rådene under gjelder for tillitsvalgte i LNT sentralt og LNTs fylkeslag:

- Spør deg selv: Gagner dette LNT som organisasjon? All utadrettet kommunikasjon bidrar til å forme LNTs omdømme. LNT er tjent med å fremstå som en samlet organisasjon som jobber på vegne av medlemmene.
- Som representant for LNT bør du unngå utadrettet kommunikasjon som svekker tilliten til LNT. Det er rom for kritikk og diskusjon, men tenk igjennom hvilke kanaler du bør bruke.
- Selv om du kan ha hatt en annen mening under en intern diskusjon, er det viktig å støtte opp om vedtak når disse er fattet. Utad skal vi stå samlet. Ha alltid LNTs beste i tankene.
- Dersom du bruker en LNT-kanal til å kommunisere, for eksempel en profil i sosiale medier, vær sikker på at det som kommuniseres er forankret i organisasjonen.
- Personlige meninger må komme fra egen profil. Men også da er det konstruktivt å reflektere rundt hvilken hatt du har på – snakker du som tillitsvalgt eller som privatperson?
- Vært bevisst på personvern. Ikke del personopplysninger eller bilder uten samtykke.
- Ta utgangspunkt i LNTs grafiske profilmanual for å ha kontroll på navn, logo og visuell profil
- Spørsmål om grensegangen mellom personlig og offisiell kommunikasjon kan rettes til kommunikasjonsansvarlig i LNT eller fylkesleder.

Varsling

LNT ønsker å ha en åpen organisasjonskultur der det er aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk. Varsling er viktig både for LNT og for samfunnet fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp og bidra til å utvikle LNT videre.

Alle som får kjennskap til det man mener er kritikkverdige forhold, eller forhold som strider mot regler og retningslinjer som gjelder for LNTs virksomhet, oppfordres til å melde fra om dette. Alle LNT-representanter har plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare.

LNT har varslingsregler som omhandler hvem du kan varsle til, hvordan du kan varsle, og hvordan varslingen skal følges opp. Som utgangspunkt skal varsling skje muntlig eller skriftlig til daglig leder/styreleder.

Rutine for varsling om brudd på etiske retningslinjer

LNT skal være en organisasjon der brudd på etiske retningslinjer ikke forekommer. LNT i alle ledd har et ansvar både for å forebygge og hindre dette.

Likestillings- og diskrimineringslovens § 13 pålegger arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner å forebygge og forhindre trakassering, mobbing og seksuell trakassering, og gir forbud mot å trakassere. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om varsling ift kritikkverdige forhold i virksomheten. LNT har i tillegg egne etiske retningslinjer, som fastslår nulltoleranse for trakassering, mobbing, seksuell trakassering og overgrep.

Følgende retningslinjer gjelder for alle ansatte, tillitsvalgte og frivillige i LNT:

1. Behandle alle med respekt, og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som krenkende.
2. Unngå berøringer som kan oppleves som uønsket.
3. Unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves som seksuelt ladet.
4. Unngå uttrykk, vitser og meninger som omhandler kjønn, funksjonsevne eller seksuell orientering på en negativ måte.
5. Vis respekt for andres privatliv.
6. Ikke tilby noe form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur.
7. Grip inn å varsle dersom man opplever eller observerer brudd på disse retningslinjene.

Hvis brudd på våre etiske retningslinjer har forekommet skal tillitsvalgte/ansatte:

- Ta henvendelsen på alvor.
- Hindre at situasjonen fortsetter.
- Hvis det gjelder trakassering, mobbing eller seksuelt overgrep skal man motivere den som har vært utsatt til å varsle om forholdet, og opprette et støtteapparat rundt vedkommende.
- I første rekke være opptatt av å følge opp den som hevder å være utsatt for brudd på våre etiske retningslinjer.
- Redusere skadeomfanget ved kun å involvere de personene som er strengt nødvendig for håndtering av saken.
- Overlate til rettsvesenet å avgjøre om eventuelle saker er straffbart (dette ansvaret skal ikke organisasjonen ta).

Hva gjør man når brudd på våre etiske retningslinjer forekommer?

LNT er en organisasjon som har nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og overgrep og andre brudd på våre etiske retningslinjer. LNTs ledelse har ansvar både for å forebygge og hindre dette. Det

følgende er en beskrivelse av hvordan man kan gå frem når det oppstår en situasjon der overnevnte har skjedd, eller der det er mistanke om slikt forhold.

1. Den som utsettes for brudd på våre etiske retningslinjer kan ta kontakt med en man stoler på og/eller kontakte daglig leder/styreleder.
 - a. Dersom noen oppdager eller mistenker at noen utsettes for seksuell trakassering, bør man først snakke med den som er utsatt for trakasseringen. Dersom det er begrunnet mistanke, må daglig leder/styreleder gjøres oppmerksom på forholdet. Er det mistanke om et straffbart forhold, skal det varsles til politiet.
 - b. Dersom varselet gjelder styreleder, daglig leder eller andre tilfeller der det kan oppstå spørsmål om habilitet, skal LNT innhente bistand fra arbeidsorganisasjonen Virke. Dette for å sikre en uavhengig og forsvarlig behandling av saken. Den samme fremgangsmåten gjelder dersom noen i landsstyret eller administrasjonen er inhabil til å behandle et varsel.
2. Varsling må gjelde et konkret forhold og kan ikke gjøres anonymt.¹
3. Den det varsles mot må kontaktes og få mulighet til å uttale seg om saken og gjøre seg kjent med beskyldningene som er rettet mot seg.
4. Daglig leder/styreleder må avholde separate møter både med den som har varslet og den det varsles mot.
5. Organisasjonen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den som varsler og den som blir beskyldt for forholdet. For å verne om partene, involveres kun de personene som er strengt nødvendig for å håndtere saken. Organisasjonen har taushetsplikt også når det gjelder mulige sanksjoner.
6. Daglig leder/styreleder må vurdere om det skal iverksettes eventuelle reaksjoner mot den det varsles mot. Det kan være permittering, suspensjon, oppsigelse, fratakelse av oppgaver eller ekskludering.
7. Daglig leder/styreleder legger så saken frem for arbeidsutvalget i LNTs landsstyre. Arbeidsutvalget avgjør eventuell reaksjon. Dersom saken gjelder en person i arbeidsutvalget, styreleder eller daglig leder – eller det ellers oppstår spørsmål om habilitet – skal LNT kontakte arbeidsorganisasjonen Virke for bistand.
8. Hvis organisasjonen, etter en helhetlig vurdering, mener at mistanken er ubegrunnet, avsluttes saken så raskt som mulig. De involverte må informeres, og ryktespredning og sladder dempes.
9. Et varsel om forhold som er eldre enn ti år, er foreldet. Hvis særlige grunner tilser det, kan foreldelsesfristen fravikes.

¹ At et varsel ikke kan gjøres anonymt, betyr ikke at det blir kjent. Tvert imot må de som tar imot varselet påse at så få som mulig får kjennskap til varselet. Grunnen til dette kravet er at den det varsles mot, må få mulighet til å komme med sin side av saken (det såkalte kontradiksjonsprinsippet).

Hvordan gå frem i saker der det er mistanke om straffbare forhold

- a) Blir noen i LNT kjent med beskyldninger om saker av mer alvorlig karakter som fører til mistanke om straffbare forhold må daglig leder/styreleder underrettes. Den krenkede part bør rådes til å vurdere en anmeldelse av forholdet.
Det er ikke organisasjonens oppgave å vurdere om det har skjedd noe straffbart. Ledelsen skal ikke selv opptre som etterforskere. Etterforskning skal overlates til politiet. Det kan likevel være viktig å følge opp slike saker internt, også under en eventuell retts sak, for å ivareta begge parter i saken, andre medlemmer, ansatte, tillitsvalgte eller frivillige.
- b) Fortrolig informasjon som gis i slike saker skal behandles med respekt, og forbeholdes de som er involvert i saken. Hensynet til enkeltmennesker, enten det er varsler eller den det varsles mot, må stå i fokus. Ledelsen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den fornærmede og den som blir beskyldt for handlingen.

- c) Det må vurderes om sanksjoner skal iverksettes. Det kan være oppsigelse, permittering, fratakelse av oppgaver eller utestengelse.
- d) I tillegg til å vurdere politianmeldelse, skal LNT sentralt kontakte Virke for juridisk bistand.

Kontaktinformasjon

Politiet: 02800 (du settes over til nærmeste politistasjon).