

# LHLs etiske retningslinjer

---

Vedtatt av LHLs sentralstyre, 04. august 2024

## Innhold

1: Målgruppe .....	2
2: Likeverd og inkludering.....	2
3: Respekt for andres integritet og grenser .....	2
4: Rolleforståelse .....	2
5: Konfidensialitet .....	3
6: Habilitet .....	3
7: Representasjon.....	3
8: Økonomisk ansvarlighet.....	4
9: Rusmidler.....	4
10: Innkjøp og leverandører.....	4
11: Åpenhet og fortrolighet.....	4
12: Deltakelse i den offentlige debatt og bruk av sosiale medier .....	5
13: Lojalitetsplikt .....	5
14: Andre verv/oppdrag .....	5
15: Rapporteringsplikt.....	6
16: Bruk av LHLs utstyr og eiendeler.....	6
17: Brudd på retningslinjene .....	6

## 1: Målgruppe

De etiske retningslinjene bygger på LHL sitt verdigrunnlag, vedtekter og andre vedtatte retningslinjer og er en sammenfatning av organisasjonens etiske praksis og regler for å overholde denne. De etiske retningslinjene gjelder for alle tillitsvalgte, frivillige og ansatte i LHL. Sentralstyret har ansvar for å gå gjennom retningslinjene hvert år og oppdatere dem ved behov.

Alle sentrale tillitsvalgte og ansatte skal signere på retningslinjene når de tiltrer sine stillinger eller verv. De etiske retningslinjene skal være tema i den årlige medarbeidersamtalen. Brudd på de etiske retningslinjene skal meldes til generalsekretær eller styreleder og kan medføre sanksjoner etter vurdering av bl.a. alvorlighetsgrad.

De etiske retningslinjene er veiledende for etisk atferd, men kan ikke dekke alle forhold. I hver enkelt situasjon er det viktig å bruke skjønn i vurderingen av hva som er en etisk riktig handlemåte. Er det tvil skal overordnet tillitsvalgt eller LHL sentralt ved generalsekretær kontaktes for veiledning.

## 2: Likeverd og inkludering

Alle tillitsvalgte og ansatte i LHL skal vise respekt for alle mennesker, uavhengig av alder, etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk overbevisning eller funksjonshemming. LHL tar avstand fra alle former for rasisme, negativ diskriminering, trakassering og mobbing. LHL jobber for at alle skal ha tilgang til LHLs møteplasser og aktiviteter.

## 3: Respekt for andres integritet og grenser

LHL skal være en trygg organisasjon hvor den enkeltes integritet og grenser respekteres. Seksuell trakassering aksepteres ikke. Kjøp av seksuelle tjenester er forbudt ved norsk lov. Forbudet gjelder også for ansatte på tjenesteoppdrag i andre land.

[LHL følger FFOs retningslinjer mot seksuell trakassering.](#)

## 4: Rolleforståelse

Alle tillitsvalgte og ansatte skal være bevisst den makt og påvirkningskraft de har i relasjon til andre både i og utenfor organisasjonen, og ikke misbruke den tillit de har i kraft av sitt verv eller sin stilling. Ansatte og tillitsvalgte skal ikke utsette seg selv eller andre for fare når de opptrer på vegne av LHL.

LHLs ansatte skal ikke ha tillitsverv i den demokratiske delen av organisasjonen, med unntak av ansattes representanter i LHLs sentralstyre.

LHLs tillitsvalgte og ansatte skal overholde retningslinjene for samarbeid med legemiddelindustrien utarbeidet av FFO og LMI.

## 5: Konfidensialitet

Taushetsplikt reguleres av lov og skriftlig avtale (eks. ansettelseskontrakt). Enhver som representerer LHL skal behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og lojalitet også når man ikke er pålagt taushetsplikt, samt være varsom med å diskutere indre anliggender i LHL under slike forhold at diskusjonen kan overhøres av uvedkommende.

## 6: Habilitet

Enhver som deltar i behandlingen av en sak i styret, administrasjonen eller andre organer i LHL skal selv vurdere sin habilitet i saken. Dersom man enten selv har egeninteresse eller har et nært slektskap eller forhold til noen av partene med egeninteresse i utfallet av saken, er man inhabil og skal ikke delta i behandling av saken.

Ikke under noen omstendighet skal noen behandle, avgjøre eller øve påvirkning i en sak når vedkommende selv eller nærstående, direkte eller indirekte, har økonomiske eller andre personlige interesser i saken. Dersom en overordnet er inhabil i en sak, kan saken som hovedregel heller ikke avgjøres av en direkte underordnet.

## 7: Representasjon

Ansatte og tillitsvalgte som representerer LHL er ansvarlige for gjennom sin opptreden å opprettholde tilliten og omdømmet til LHL. Alle på reise i regi av LHL må utvise kulturell sensitivitet og følge norsk lov, internasjonale menneskerettigheter og vertslandets gjeldende lover og regler.

Ansatte i LHL som inviteres til seminarer eller lignende skal få sine reise- og oppholdskostnader dekket av arbeidsgiver. Dersom formålet med invitasjonen er å bidra med innhold, kan imidlertid reise- og oppholdskostnadene dekkes av den eksterne forbindelsen. Dersom ansatte bidrar med faglig innhold mot honorar, skal dette tilfalle LHL i sin helhet.

Som hovedregel skal ingen motta fordeler eller gaver dersom fordelene har sin bakgrunn i arbeidsforholdet. Ved spesielle tilfeller er det likevel tillatt å motta oppmerksomhetsgaver av begrenset verdi. Gave med antatt verdi over 500,- skal

rapporteres til overordnet. Den overordnede avgjør basert på sak og situasjon om gaven kan beholdes.

## 8: Økonomisk ansvarlighet

Alt arbeid skal utføres uten uærlighet, uredelige hensikter eller korrupsjon. Det skal utvises ansvarlighet ved forvaltning av organisasjonen, forvaltning av offentlig midler og administrasjon av økonomiske midler.

LHL skal ikke yte lån til ansatte eller andre.

## 9: Rusmidler

LHL skal ikke servere alkohol på organisasjonens regning. 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 LHL. Det skal tas hensyn til kolleger som av ulike grunner ikke drikker alkohol.

## 10: Innkjøp og leverandører

LHL skal være en ansvarlig innkjøper. Ved å stille sosiale og miljømessige krav til varer og tjenester som anskaffes, bruker vi vår makt som innkjøper til å påvirke leverandører til å jobbe systematisk med samfunnsansvar.

## 11: Åpenhet og fortrolighet

LHL skal utvise åpenhet i vedtak og prosesser. Protokoller og vedtak fra LHLs organisasjonsledd skal som hovedregel være tilgjengelig for organisasjonens tillitsvalgte og ansatte. Når et organisasjonsledd behandler saker som inneholder sensitiv informasjon, kan det vedtas taushetsplikt for å sikre sakens fortrolighet.

For ansatte og tillitsvalgte gjelder også taushetsplikten opplysninger om organisasjonens forretningsmessige drift, samt andre forhold av intern og fortrolig art.

## 12: Deltakelse i den offentlige debatt og bruk av sosiale medier

Alle ansatte har en grunnleggende rett til å delta i den offentlige debatt. Ansatte i LHL må gjerne bidra med sin fagkunnskap i samfunnsdebatten. Ved deltakelse i offentlig ordskifte må grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitet vurderes, jf. pkt. 11.

Uttalelser i sosiale medier på vegne av organisasjonen gjøres gjennom LHLs offisielle kanaler.

## 13: Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsmessig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og virksomheten. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med virksomhetens interesser. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte.

Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakerens interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer eller varsler av kritikkverdige forhold.

## 14: Andre verv/oppdrag

Som ansatt eller tillitsvalgt i LHL skal du ikke inneha ekstraverv, styreverv eller annet oppdrag som er uforenlig med LHLs interesser eller som kan svekke tilliten til organisasjonen. Du skal være åpen om verv og økonomiske interesser som kan ha betydning for din rolle i LHL.

Som LHL-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 LHL. Før man eventuelt engasjerer seg i et selskap eller organisasjon som konkurrerer med LHL eller gjør forretninger med LHL, for eksempel en leverandør, skal man rådføre seg med nærmeste overordnede.

## 15: Rapporteringsplikt

LHLs ansatte og tillitsvalgte plikter å melde fra om forhold hen blir kjent med og som kan påføre LHL, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

## 16: Bruk av LHLs utstyr og eiendeler

Ingen skal i urimelig grad benytte LHLs data, IT- utstyr, materiell eller andre eiendeler til private formål eller til aktiviteter som ikke er relevante for arbeidet. Bruk til dataspill, gambling, pornografi, rasisme eller andre formål som kan oppfattes som støtende, skal ikke forekomme.

## 17: Brudd på retningslinjene

Brudd på de etiske retningslinjene kan meldes til generalsekretær eller styreleder og kan medføre sanksjoner etter vurdering av bl.a. alvorlighetsgrad.

Dersom tillitsvalgte bryter LHLs etiske retningslinjer trer sanksjoner etter LHLs vedtekters § 17 i kraft. Valgte medlemmer av LHLs organisasjonsledd som handler i strid med LHLs vedtekter og vedtak eller på annen måte opptrer slik at det skader organisasjonen, kan bli utelukket fra alle tillitsverv.

I utelukkelsessaker skal lokallaget eller organisasjonsleddet der overtredelsen skal ha funnet sted bli bedt om å gjøre forberedende behandling. Deretter legges innstillingen fram for sentralstyret som fatter endelig vedtak.

Gjelder saken et medlem av sentralstyret, gjør det øvrige sentralstyret den forberedende behandling og innstilling. Deretter legges innstillingen fram for landsmøtet som fatter endelig vedtak.

Sentralstyrets vedtak trer i kraft med øyeblikkelig virkning. Dette gjelder også i innstilling som gjelder medlem av sentralstyret. Enhver som risikerer utelukkelse fra tillitsverv, har rett til å uttale seg til alle instanser som behandler saken.

I LHL kan ingen bli utestengt fra medlemskap, selv om man skulle bli utelukket fra tillitsverv.

Dersom ansatte bryter LHLs etiske retningslinjer, følges dette opp av generalsekretær i tråd med LHLs personalpolitikk og gjeldende lover og regler for arbeidsforhold. Konsekvensene kan være muntlig eller skriftlig advarsel, oppsigelse eller avskjed.