

# Gedragcode

## Regeling: Relaties

**ProRail begrijpt dat persoonlijke (affectieve) relaties op de werkvloer kunnen ontstaan. Ook kan er sprake zijn van (reeds bestaande) familierelaties, vriendschappelijke of persoonlijke (affectieve) relaties met leveranciers danwel met externe zakelijke partners van ProRail.**

ProRail heeft in principe geen problemen met een relatie tussen collega's op de werkvloer, zolang het werk er maar niet onder lijdt. ProRail wil er voor waken dat relaties negatieve gevolgen hebben op de werkzaamheden en de onderlinge verhoudingen. Daarnaast wil ProRail te allen tijde voorkomen dat haar goede naam en onafhankelijkheid worden aangetast. Om dit te voorkomen heeft ProRail de Regeling Relaties geschreven. Deze regeling maakt integraal onderdeel uit van de Gedragcode.

Onder relatie wordt in de context van deze regeling verstaan: het hebben of hebben gehad van een affectieve relatie met een collega en/of een vriendschappelijke, affectieve relatie danwel een relatie in de familiesfeer met externe partijen met wie ProRail zaken doet.

### Hoofdregels

- 1 De relatie mag de goede naam en de onafhankelijkheid van ProRail niet aantasten.
- 2 ProRail staat voor een eerlijke en gelijke behandeling van zowel medewerkers als externe partijen en voor een prettige werkomgeving. ProRail wil niet dat het werkklimaat en de onderlinge verhoudingen negatief worden beïnvloed door de relatie.
- 3 Relaties mogen geen (schijn van) belangenverstrengeling en (schijn van) bevoordeling veroorzaken. Relaties met ondergeschikten of waarin enige vorm van afhankelijkheid bestaat, moeten altijd worden gemeld.

### Uitgangspunten en richtlijnen

#### *Relatie tussen collega's*

In het geval van een relatie op de werkvloer zorg je ervoor dat de essentiële normen van professionaliteit, onafhankelijkheid en objectiviteit gehandhaafd blijven. Als een relatie met een collega het werk negatief beïnvloedt, dan meld je de relatie bij je leidinggevende en wordt er in onderling overleg naar een passende oplossing gezocht.

#### *Relatie tussen leidinggevende en ondergeschikte: meldplicht voor de leidinggevende*

Om (de schijn van) een voorkeursbehandeling te voorkomen, moet een leidinggevende die een relatie met een ondergeschikte heeft, de relatie melden bij zijn leidinggevende. Vervolgens wordt er in onderling overleg naar een passende oplossing gezocht. Het niet melden van een relatie kan leiden tot beëindiging van het dienstverband van de leidinggevende.

#### *Relatie met derde partijen*

In het geval van een persoonlijke (affectieve) danwel familierelatie met iemand van een externe partij, zoals leveranciers, (onder)aannemers, ingehuurd personeel etc., dan meld je dit direct bij je leidinggevende. ProRail wil iedere schijn van belangenverstrengeling, het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie en de schijn van oneerlijk verkregen voordelen voorkomen. Het niet melden van een relatie kan leiden tot beëindiging van je dienstverband.

Daarnaast gelden de volgende uitgangspunten:

- *Transparantie*: communiceer openlijk over je relatie. Meld je relatie bij je leidinggevende;
- *Zorgvuldigheid*: ProRail zal eerst onderzoeken of de relatie nadelige gevolgen heeft en of er een passende maatregel getroffen moet worden.

# Gedragcode

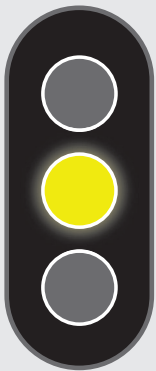
## Regeling: Relaties

### Consequenties en maatregelen

In geval een relatie op de werkvloer danwel een relatie met derde partijen het werkklimaat en/of de onderlinge verhoudingen negatief beïnvloedt, de goede naam en/of de onafhankelijkheid van ProRail aantast, en/of de schijn van belangenverstremgeling danwel bevoordeling met zich meebrengt, zal ProRail overgaan tot het treffen van passende maatregelen. Denk hierbij aan een overplaatsing naar een andere afdeling/locatie van ProRail, het staken van bepaalde werkzaamheden en in het uiterste geval ontslag (al dan niet op staande voet). ProRail neemt hierbij alle omstandigheden van het geval in overweging. Meer informatie hierover vind je in de Regeling Sanctienering.

### Vragen of advies

Als je vragen hebt over de inhoud van deze regeling of wanneer je advies hierover wilt inwinnen, dan kun je in eerste instantie terecht bij je leidinggevende. Indien je leidinggevende je niet voldoende kan helpen, dan kun je terecht bij de afdeling Arbeidszaken. Tot slot kun je vragen stellen en advies inwinnen bij de Corporate Compliance Officer.



#### Voorbeelden:

##### Groen sein

- Het hebben van een relatie met een collega – niet zijnde je direct leidinggevende – zo lang de werkzaamheden en de directe collega's niet onder de relatie lijden.

##### Geel sein

- Het op het werk bespreken van privé zaken die direct verband houden met de relatie. Let op dat je werk en je collega's er niet onder lijden.
- Fysieke intimiteiten buiten werktijd wanneer collega's herkenbaar zijn als medewerker van ProRail of in het gezelschap van andere collega's zijn.

##### Rood sein

- Een affectieve relatie in hiërarchische lijn. Een leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie, dient zich verantwoordelijk op te stellen en moet alle schijn van belangenverstremgeling en bevoordeling voorkomen.
- Fysieke intimiteiten tijdens het werk. Mocht het bekend worden dat twee collega's seks hebben op het werk, dan kan dit leiden tot ontslag (op staande voet), aangezien dit ernstig inbreuk maakt op de goede zeden en in strijd is met goed werknemerschap.
- Een relatie met derde partijen waardoor de schijn van belangenverstremgeling, ongerechtvaardigde bevoordeling, oneerlijke concurrentie etc. kan ontstaan.

LET OP: Deze voorbeelden zijn bedoeld ter illustratie van de hiervoor beschreven gedragsregels. Deze voorbeelden gelden niet in alle situaties; bij het toepassen van de regels is de context zeer belangrijk. Kortom: wat in de ene situatie goed is, hoeft dat niet zondermeer óók in een andere situatie te zijn.