



## Politik om familieforhold på arbejdspladsen

### Baggrund

*Efter anmodning fra HSU har Banedanmark udarbejdet en politik om familieforhold/nære relationer på arbejdspladsen. Politikken skal blandt andet beskytte den enkelte medarbejder fra mistanke om, at vedkommende i sit arbejde tager hensyn til private og irrelevante interesser på grund af en familierelation. Politikken vil blive en del af medarbejderhåndbogen.*

### Indledning

Vi tilbringer mange timer på arbejde og derfor er det kun naturligt, at det kan ske, at man får et kærlighedsforhold til en kollega. Vi er også en stor arbejdsplads, så det kan også ske, at et 2 eller flere fra samme familie er ansat i Banedanmark. Begge dele opfatter Banedanmark som udgangspunkt som en naturlig og uproblematisk ting.

Det er imidlertid vigtigt, at der ikke bliver taget uvedkommende hensyn, når vi handler og træffer beslutninger, og det er mindst lige så vigtigt, at der ikke kan sås tvivl om, hvorvidt arbejdet og beslutninger bliver påvirket af private relationer som et familie- eller kæresteforhold jo er.

Dette gælder ikke mindst set fra den enkelte medarbejders perspektiv. Denne politik er derfor også lavet for at sikre beskyttelse af den enkelte medarbejders motiver og intentioner og undgå at disse bliver draget i tvivl.

At blande private forhold og arbejdsmæssige relationer kan i visse situationer være en udfordring eller et problem. Det gælder for de involverede parter, men særligt i forhold til kollegaer og samarbejdspartere. Det følger også af de almindelige regler for det offentlige, at man ikke kan inddrage private hensyn i beslutninger, og at man i relation til beslutninger, der involverer en nærtstående, f.eks. en kæreste eller en forælder, som har en særlig økonomisk eller personlig interesse i beslutningen, er inhabil.

### Regler

For at sikre at sådanne situationer og tvivl ikke opstår, gælder følgende i Banedanmark, idet det bemærkes, at det altid er en konkret vurdering, om der er tale om en problematisk situation. Reglerne gælder også i forhold til eksterne leverandører. Ved "nærtstående" forstås herefter en ægtefælle, kæreste eller slægtning, som man har en personlig tilknytning til:

1. To medarbejdere, der er nærtstående, kan ikke være i et direkte eller indirekte over-/underordningsforhold. Eksempler: En sektionschef kan ikke have et forhold til en af sine medarbejdere. En områdechef/direktør kan ikke have et forhold til en medarbejder i eget område eller have et familiemedlem ansat i området.
2. Medarbejdere, som er nærtstående, kan ikke i arbejdsmæssig sammenhæng være i et leverandør/kunde-forhold og/eller f.eks. træffe beslutninger, der væsentligt påvirker den ene eller begge parter i forholdet. Der må generelt ikke gøres "vennetjenester". Der vil altid være tale om en konkret vurdering af, om dette er tilfældet.

Eksempler: man kan ikke kontrollere, omgøre eller godkende sin kærestes eller et familiemedlems arbejde, og man kan ikke godkende udbetalinger eller andet til sin kæreste eller et familiemedlem. Man kan ikke indgå aftaler eller foretage dispositioner, der har væsentlig personlig eller økonomisk betydning for den anden part. Man kan som udgangspunkt godt have det samme job med samme funktioner, hvis der ikke er en indbyrdes væsentlig og konkret påvirkning. Et eksempel kan være, hvor begge parter er ligestillede trafikstyringsmedarbejdere. Man kan derimod ikke være vagthavende trafikleder for en nærtstående, f.eks. sin mand.

3. Man må ikke som rekrutterende leder ansætte sine nærtstående (inden for sit område) eller sin overordnede nærtstående. I samme omfang må man ikke hyre nærtstående som leverandører eller hyre leverandører, hvor nærtstående er ansat eller på anden måde har en væsentlig økonomisk interesse. Tilladelse kan i konkrete tilfælde gives af direktionen.
4. Ansættelse af ansattes børn eller lignende skal altid ske efter offentligt stillingsopslag, også selvom dette ikke er et krav efter opslagsreglerne.

Hvis du er, bliver eller har mistanke om, at du kan være nærtstående i forhold til en kollega skal du tage kontakt til din leder eller HR. Er der faktisk tale om en nærtstående-situation, og kan parterne påvirke hinanden og hinandens arbejde og beslutninger på væsentlig måde, skal der findes en løsning, så denne mulighed ikke længere består. Hvilken løsning, der kan være tale om, afgøres konkret i det enkelte tilfælde, men udgangspunktet er at flytte den ene.

Hvis du pr. 3. februar 2015 er nærtstående med en kollega, og din leder eller HR allerede kender til relationen, skal du ikke foretage dig noget.

Godkendt af [REDACTED] den 1. december 2014.