

Managing Personal Relationships at Work Policy

Last updated: 19th April 2018

Policy owner: Dale Haddon, HR Director

Department: Employee Relations

Summary

The BBC operates complex and diverse workplaces. They feature professional relationships in which some parties are more powerful than others (for example because of their management or supervisory status, because of informal influence they have over other colleagues and/or because of fame and status). The BBC recognises that staff who work together may hold or form personal friendships and, in some cases, close personal relationships. While it does not wish to unnecessarily interfere with these personal relationships, it is necessary for the BBC to ensure staff behave in an appropriate and professional manner in keeping with the [BBC Code of Conduct](#); do not abuse positions of power (consciously or subconsciously); and that personal relationships do not create perceived or actual conflicts of interest.

This policy should be read in conjunction with the [Declaration of Personal Interest \(DOPI\) Policy](#). This policy does not seek to repeat or replace the provisions within the [DOPI Policy](#); rather provide additional clarity on the specific issue of relationships at work.

Further advice and guidance for managers managing personal relationships at work is available via [Manager Advice](#).

Audience: This policy applies to all BBC employees, workers, freelancers and contractors.

Five Key Points of this policy

1. Personal relationships between colleagues are not prohibited, but must be declared as per the [Declarations of Personal Interest Policy](#) if they are likely to create an actual or perceived conflict of interest;
2. The professional relationships between some staff (e.g. professional relationships within the chain of line management, or in which one staff member has significant influence over decisions affecting the other) are particularly important and should never be compromised at all by the existence of a personal relationship. Where a personal relationship exists or develops it should be declared immediately to the line manager as per the [Declarations of Personal Interest Policy](#) so that suitable mitigations can be put in place.
3. Where two staff members have a close or romantic relationship, they must conduct themselves professionally whilst at work or when representing the BBC and respect the boundaries of personal and professional. Equally, personal conflict should not be brought into the workplace.
4. It is not generally necessary to declare a personal relationship between two individuals who have little or no professional contact and where that relationship is unlikely to create an actual or perceived conflict of interest. Wherever staff are unsure, however, they should declare and discuss the relationship with their manager to protect themselves from later allegations of failing to declare an interest and/or of abusing a position of power, either of which may be a disciplinary matter.
5. Where personal relationships are declared, managers must manage the situation sensitively and confidentially; in particular they should be mindful that some staff may not wish to make their declared relationship public.

Definitions

Personal relationships within this policy are defined as:

- Staff who are married, or in a partnership or co-habiting arrangement, or dating, or in a sexual/romantic relationship;
- Immediate family members of staff e.g. parents, or son/daughter, or brother/sister, or grandparent/grandchild;
- Other relations of a member of staff e.g. extended family such as aunts/uncles/cousins/nieces/nephews and any other individuals with who there is a close personal relationship e.g. close friendships, business associates etc.

Personal Relationships

Personal relationships are generally not a matter for the BBC to intervene in. The BBC does, however, have a legitimate need to ensure personal relationships do not result in actual or perceived conflicts of interest and, that where personal relationships do exist; professional behaviours are maintained whilst in the workplace as per the [BBC Code of Conduct](#).

It is important staff recognise that when in a position of conflicted interests they may not be aware or able to control subconscious bias in decisions they make. For this reason, they must declare (as per the [Declaration of Personal Interest's Policy](#)) any relationships which may be a perceived or actual conflict of interest.

The [Declaration of Personal Interest Policy](#) outlines the process for dealing with declarations; in short, the line manager will consider whether the declared interest(s) result in any actual or perceived conflicts of interest. Where they do not, the manager will confirm this to the staff member and make a record. Where they do, the manager will consider mitigations, confirm these to the staff member and make a record.

When might a perceived/actual conflict of interest arise from a personal relationship?

Although not an exhaustive list, the below examples provide guidance:

- A relationship in which the involved individuals are at differing levels of seniority within the organisation. Particularly when within the chain of line management and/or when one of the individuals has significant control or influence over decisions which affect the other.
- Where individuals are assigned financial authority in BBC systems (e.g. for raising or approving purchase orders), and a personal relation also has related access/authority within the same system (i.e. where one individual would submit and one would approve a transaction).
- A relationship in which the individuals work in opposing parts of the commission/tender process.
- A personal relationship between an applicant and recruitment decision maker.
- A relationship which is likely to be seen to offer an advantage to an individual or disadvantage to another staff member – for example because the fame and/or status of one individual provides them informal power or influence over decisions which affect the other.

It is not generally necessary to declare a personal relationship between two individuals who have little or no professional contact and where that relationship is unlikely to create an actual or perceived conflict of interest. Wherever staff are unsure, however, they should declare and discuss the relationship with their manager to protect themselves from later allegations of failing to declare an interest and/or of abusing a position of power, either of which may be a disciplinary matter.

Relationships within the chain of line management/where one individual has significant influence over decisions affecting the other

It is recognised that personal relationships can and do develop in these situations. They are not prohibited, but individuals must never be in authority, either directly or indirectly over colleagues with whom they are in a personal relationship without the relationship having been declared and suitable mitigations put in place.

It is vital that staff declare such a relationship at the earliest opportunity in order for suitable mitigations to be put in place and to protect themselves from later allegations of failing to declare the interest and/or of abusing a position of power, either of which may be a disciplinary matter. In most instances the strongest onus is on the more senior individual (or individual with greater influence) to recognise the need to declare the relationship and do so.

What are suitable mitigations where a personal relationship is declared?

Each case should be considered based on the specific facts and circumstances. The key consideration should be how to mitigate risk of perceived or actual bias, conscious or subconscious. Every attempt should be made to take into account the wishes of the individuals concerned with regard to mitigations. In some situations, however, management may enforce a change in order to mitigate a risk. Where an employee disagrees with mitigating actions the procedure set out in the [Declaration of Personal Interests Policy](#) will be followed.

- A change in line management or reporting lines;
- Removal of an individual from decision making processes such as, for example, expense approvals or recruitment decisions;
- A change of role or team;
- A change to shift pattern or working hours;

Respecting confidentiality

Where personal relationships are declared, managers must manage the situation sensitively and confidentially; in particular they should be mindful that some staff may not wish to make their declared relationship public. Managers must not share details of declared relationships with any colleagues other than those who need to be made aware to help manage risks and mitigations.

Respecting boundaries between professional and personal settings

Where a personal relationship exists between two staff members, they must respect the boundaries between personal and professional settings. They must continue to behave in a professional manner whilst at work or representing the BBC, in keeping with the [BBC Code of Conduct](#). Equally, personal conflict in a relationship should not be brought into the workplace.

Polisi Rheoli Perthynasau Personol yn y Gwaith

Crynodeb

Mae'r BBC yn gweithredu gweithleoedd cymhleth ac amrywiol, a cheir ynddynt berthynasau proffesiynol lle mae ambell un yn fwy pwerus nag eraill (er enghraifft, oherwydd eu statws rheoli neu oruchwyllo, oherwydd bod ganddynt ddylanwad anffurfiol dros gyd-weithwyr eraill ac/neu oherwydd enwogrwydd a statws). Mae'r BBC yn cydnabod ei bod yn bosibl y bydd gan staff sy'n gweithio gyda'i gilydd gyfeillgarwch personol ac, mewn rhai achosion, berthynasau personol agos, neu y bydd cyfeillgarwch neu berthynasau o'r fath yn ffurfio. Er nad oes arno eisiau ymyrryd yn ddiangen â'r berthynasau personol hyn, mae angen i'r BBC sicrhau bod staff yn ymddwyn mewn modd priodol a phroffesiynol yn unol â [Chod Ymddygiad y BBC](#); nad ydynt yn camddefnyddio sefyllfaoedd o bŵer (yn ymwybodol neu'n isymwybodol); ac nad yw berthynasau personol yn creu gwrthdaro buddiannau neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau.

Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â'r [Polisi ar Ddatgan Buddiannau Personol](#). Nid yw'r polisi hwn yn ceisio ailadrodd na disodli'r darpariaethau a geir yn y [Polisi](#) hwnnw; yn hytrach, ei nod yw rhoi rhagor o eglurder ar fater penodol perthynasau yn y gwaith.

Mae rhagor o gyngor a chanllawiau i reolwyr sy'n rheoli perthynasau personol yn y gwaith ar gael trwy gyfrwng [Manager Advice](#).

Cynulleidfa: Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion, gweithwyr, gweithwyr llawrydd a chontractwyr y BBC.

5 Pwynt Allweddol y polisi hwn

6. Nid yw perthynasau personol rhwng cyd-weithwyr wedi'u gwahardd, ond rhaid eu datgan yn unol â'r [Polisi ar Ddatgan Buddiannau Personol](#) os ydynt yn debygol o greu gwrthdaro buddiannau neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau.
7. Mae'r perthynasau proffesiynol rhwng rhai aelodau o staff (e.e. perthynasau proffesiynol o fewn y llinell reoli, neu lle mae gan un aelod o staff ddylanwad sylweddol dros benderfyniadau sy'n effeithio ar y llall) yn hynod o bwysig ac ni ddylai bodolaeth perthynas personol eu peryglu fyth. Pan fydd perthynas personol yn bodoli neu'n datblygu dylid ei datgan yn ddi-oed wrth y rheolwr llinell yn unol â'r [Polisi ar Ddatgan Buddiannau Personol](#) fel y gellir cyflwyno mesurau lliniaru priodol.
8. Pan fydd gan ddau aelod o staff berthynas agos neu ramantus, rhaid iddynt ymddwyn yn broffesiynol yn y gwaith neu pan fyddant yn cynrychioli'r BBC, a pharchu'r ffin rhwng y personol a'r proffesiynol. Yn yr un modd, ni ddylid dod â gwrthdaro personol i mewn i'r gweithle.
9. Yn gyffredinol, nid oes angen datgan perthynas personol rhwng dau unigolyn nad oes ganddynt ddim cyswllt proffesiynol, neu ddim ond ychydig o gyswllt proffesiynol, a phan nad yw'r berthynas honno yn debygol o greu gwrthdaro buddiannau neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau. Os yw staff yn ansicr, fodd bynnag, dylent ddatgan y berthynas a'i thrafod â'u rheolwr er mwyn eu diogelu eu hunain rhag cyhuddiadau yn nes ymlaen o fethu datgan buddiant ac/neu o gam-drin sefyllfa o bŵer, gan y gallai'r naill neu'r llall fod yn fater disgyblu.
10. Pan fydd perthynasau personol yn cael eu datgan, rhaid i reolwyr reoli'r sefyllfa yn sensitif ac yn gyfrinachol; dylent, yn enwedig, fod yn ystyriol o'r ffaith ei bod yn bosibl na fydd rhai aelodau o staff eisiau gwneud y berthynas y maent wedi ei datgan yn un gyhoeddus.

Diffiniadau

Diffinnir perthynasau personol o fewn y polisi hwn fel a ganlyn:

- Staff sy'n briod, neu mewn trefniant partneriaeth neu gyd-fyw, neu sy'n canlyn, neu mewn perthynas rywiol/ramantus;
- Aelodau agos o deulu staff e.e. rhieni, neu fab/merch, neu frawd/chwaer, neu fam-gu neu dad-cu/~~w~~r neu wyres;
- Perthynasau eraill aelod o staff e.e. teulu estynedig megis modrybedd/ewythrod/cefndryd a chyfnitherod/neiaint/nithod ac unrhyw unigolion eraill y ceir perthynas bersonol agos â hwy e.e. cyfeillgarwch agos, cysylltiadau busnes ac ati.

Perthynasau Personol

Yn gyffredinol, nid yw perthynasau personol yn fater i'r BBC ymyrryd ag ef. Mae gan y BBC, fodd bynnag, angen dilys i sicrhau nad yw perthynasau personol yn arwain at wrthdaro buddiannau neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau a, lle ceir perthynasau personol, fod yr ymddygiad yn y gweithle yn parhau i fod yn broffesiynol, yn unol â [Chod Ymddygiad y BBC](#).

Mae'n bwysig i staff gydnabod, pan fyddant mewn sefyllfa lle ceir gwrthdaro buddiannau, ei bod yn bosibl na fyddant yn ymwybodol o duedd isymwybodol yn y penderfyniadau a wnânt, neu na fyddant yn gallu rheoli'r duedd honno. O'r herwydd, rhaid iddynt ddatgan (yn unol â'r [Polisi ar Ddatgan Buddiannau Personol](#)) unrhyw berthynasau a allai greu gwrthdaro buddiannau, neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau.

Mae'r [Polisi ar Ddatgan Buddiannau Personol](#) yn amlinellu'r broses ar gyfer ymdrin â datganiadau; yn gryno, bydd y rheolwr llinell yn ystyried a yw'r buddiant/buddiannau a ddatganwyd yn creu unrhyw wrthdaro buddiannau neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau. Os nad ydyw/ydynt, bydd y rheolwr yn cadarnhau hyn wrth yr aelod o staff ac yn gwneud cofnod o'r penderfyniad. Os ydyw/ydynt, bydd y rheolwr yn ystyried mesurau i liniaru'r sefyllfa, yn cadarnhau'r rhain wrth yr aelod o staff ac yn gwneud cofnod o'r penderfyniad.

Pryd y gallai gwrthdaro buddiannau/canfyddiad o wrthdaro buddiannau ddeillio yn sgil perthynas bersonol?

Er nad yw hon yn rhestr gyflawn, mae'r enghreifftiau isod yn cynnig arweiniad:

- Perthynas lle mae'r unigolion dan sylw ar wahanol lefelau o ran graddfa eu swydd o fewn y sefydliad, yn enwedig pan fydd y berthynas yn bodoli o fewn llinell reoli ac/neu pan fydd gan un o'r unigolion reolaeth neu ddylanwad sylweddol dros benderfyniadau sy'n effeithio ar y llall.
- Pan bennir awdurdod ariannol i unigolion o fewn systemau'r BBC (e.e. i greu neu gymeradwyo archebion prynu), a phan fydd gan berson y mae ganddynt berthynas bersonol ag ef/hi hefyd fynediad/awdurdod cysylltiedig o fewn yr un system (h.y. lle byddai un unigolyn yn cyflwyno a'r llall yn cymeradwyo trafodiad).
- Perthynas lle mae'r unigolion yn gweithio mewn rhannau cyferbyniol o'r broses gomisiynu/tendro.
- Perthynas bersonol rhwng ymgeisydd ac un sy'n gwneud penderfyniadau ynghylch recriwtio.
- Perthynas sy'n debygol o gael ei gweld fel un sy'n cynnig mantais i unigolyn neu anfantais i aelod arall o staff – er enghraifft oherwydd bod enwogrwydd ac/neu statws un unigolyn yn rhoi ~~p~~er neu ddylanwad anffurfiol iddo/iddi dros benderfyniadau sy'n effeithio ar y llall.

Yn gyffredinol, nid oes angen datgan perthynas bersonol rhwng dau unigolyn nad oes ganddynt ddim cyswllt proffesiynol, neu ddim ond ychydig o gyswllt proffesiynol, a phan nad yw'r berthynas honno yn debygol o greu gwrthdaro buddiannau neu'r canfyddiad o wrthdaro buddiannau. Os yw staff yn ansicr, fodd bynnag, dylent ddatgan y berthynas a'i thrafod â'u rheolwr er mwyn eu diogelu eu hunain rhag cyhuddiadau yn nes ymlaen o fethu datgan buddiant ac/neu o gam-drin sefyllfa o ~~b~~er, gan y gallai'r naill neu'r llall fod yn fater disgyblu.

Perthynasau o fewn y llinell reoli/lle mae gan un unigolyn ddylanwad sylweddol dros benderfyniadau sy'n effeithio ar y llall

Cydnabyddir bod perthynasau personol yn gallu datblygu yn y sefyllfaoedd hyn, a bod hynny'n digwydd. Nid ydynt wedi'u gwahardd, ond rhaid i unigolion beidio byth â bod ag awdurdod, boed yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, dros gyd-weithwyr y maent mewn perthynas bersonol â hwy, heb i'r berthynas fod wedi'i datgan a bod mesurau lliniaru priodol wedi'u cyflwyno.

Mae'n holl bwysig fod staff yn datgan perthynasau o'r fath ar y cyfle cynharaf posibl er mwyn i fesurau lliniaru priodol gael eu cyflwyno ac i'w diogelu eu hunain rhag cyhuddiadau yn nes ymlaen o fethu datgan y buddiant ac/neu o gam-drin sefyllfa o bŵer, gan y gallai'r naill neu'r llall fod yn fater disgyblu. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r cyfrifoldeb mwyaf ar yr unigolyn sydd â'r swydd uchaf (neu'r unigolyn sydd â'r dylanwad mwyaf) i gydnabod yr angen i ddatgan y berthynas ac i wneud hynny.

Beth a ystyrir yn fesurau lliniaru priodol pan fydd perthynas bersonol yn cael ei datgan?

Dylid ystyried pob achos ar sail y ffeithiau a'r amgylchiadau penodol. Dylai sut i liniaru'r risg o duedd, boed yn ymwybodol neu'n isymwybodol, neu'r canfyddiad o duedd, fod yn ystyriaeth allweddol. Dylid gwneud pob ymdrech i ystyried dymuniadau'r unigolion dan sylw o ran y mesurau lliniaru. Mewn rhai sefyllfaoedd, fodd bynnag, gall y rheolwyr orfodi newid er mwyn lliniaru risg. Pan fydd cyflogai yn anghydweld â chammau lliniaru dilynir y weithdrefn a nodir yn y [Polisi ar Ddatgan Buddiannau Personol](#).

- Newid y llinell reoli neu adrodd;
- Tynnu unigolyn allan o brosesau gwneud penderfyniadau megis, er enghraifft, cymeradwyo treuliau neu benderfyniadau recriwtio;
- Newid rôl neu dîm;
- Newid i batrwm shifftiau neu oriau gwaith.

Parchu cyfrinachedd

Pan fydd perthynasau personol yn cael eu datgan, rhaid i reolwyr reoli'r sefyllfa yn sensitif ac yn gyfrinachol; dylent, yn enwedig, fod yn ystyriol o'r ffaith ei bod yn bosibl na fydd rhai aelodau o staff eisiau gwneud y berthynas y maent wedi ei datgan yn un gyhoeddus. Rhaid i reolwyr beidio â rhannu manylion ynghylch perthynasau sydd wedi'u datgan ag unrhyw gyd-weithwyr ac eithrio'r rhai sydd angen bod yn ymwybodol ohonynt er mwyn helpu i reoli risgiau a mesurau lliniaru.

Parchu'r ffiniau rhwng lleoliadau proffesiynol a phersonol

Pan fydd perthynas bersonol yn bodoli rhwng dau aelod o staff, rhaid iddynt barchu'r ffiniau rhwng lleoliadau personol a phroffesiynol. Rhaid iddynt barhau i ymddwyn mewn modd proffesiynol pan fyddant yn y gwaith neu'n cynrychioli'r BBC, yn unol â [Chod Ymddygiad y BBC](#). Yn yr un modd, ni ddylid dod â gwrthdaro personol mewn perthynas i mewn i'r gweithle.