

GEDRAGSCODE RELATIES OP DE WERKVLOER

Preambule

Deze gedragscode omvat het universitair beleid betreffende relaties op de werkvloer. Deze gedragscode heeft tot doel te voorkomen dat een affectieve relatie negatieve gevolgen krijgt voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf. Affectieve relaties kunnen plaatsvinden op de werkvloer. Het universitair beleid is niet om deze te verbieden maar wel om te waken voor complicaties met betrekking tot de werkzaamheden en de onderlinge verhoudingen. Een relatie tussen werknemers kan leiden tot belangenverstrengeling en het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie. Ook kan de schijn van oneerlijk verkregen voordelen worden gewekt. Dit is een situatie die voor alle partijen nadelig werkt. Universiteit Leiden heeft daarom de bevoegdheid om aan een affectieve relatie rechtspositionele consequenties te verbinden en in het uiterste geval tot ontslag over te gaan. In deze gedragscode wordt beschreven hoe om te gaan met relaties op de werkvloer en welke consequenties hieraan verbonden worden.

Begripsbepaling

Relatie: Met relatie wordt in de context van deze gedragscode bedoeld het hebben of hebben gehad van een affectieve relatie.

Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van de Universiteit Leiden, zowel op medewerkers met een dienstverband met de universiteit als uitzendkrachten.

Melden

In het geval dat een relatie ontstaat tussen twee medewerkers is het de taak van de betrokkenen om ervoor te zorgen dat de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid blijven gehandhaafd. Van betrokkenen wordt verwacht dat zij zo snel mogelijk een leidinggevende (of indien een van de betrokkene leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) van één van de betrokkenen informeren. Deze melding zal met de grootst mogelijke discretie worden behandeld. De leidinggevendenden besluiten of een gesprek met een P&O-adviseur en elk van de betrokkenen noodzakelijk is.

Afspraken

Betrokkenen committeren zich om de gemaakte afspraken en de genomen maatregelen na te komen en uit te voeren.

De afspraken tussen betrokkenen worden schriftelijk vastgelegd

Consequenties en maatregelen

De maatregelen die kunnen worden genomen bij het constateren van een relatie zijn het overplaatsen naar een andere eenheid of afdeling binnen de universiteit, het staken van bepaalde werkzaamheden en in het uiterste geval ontslag. Overplaatsing is in het geval van een hiërarchische relatie het uitgangspunt, tenzij de specifieke aard van het vakgebied dit niet mogelijk maakt. In dat geval wordt er gezocht naar een andere passende oplossing zoals het afsplitsen van de inhoudelijke aansturing van de rechtspositionele leidinggevende.

Indien de relatie resulteert in een overplaatsing dan zal dit gebeuren met de intentie de rechtspositie te handhaven.

Over de maatregelen die worden genomen wordt ook de directeur bedrijfsvoering geïnformeerd.

Vertrouwenspersoon en advies

Voor belanghebbende of betrokkene bestaat er de mogelijkheid om contact op te nemen met de [vertrouwenspersoon](#) van Universiteit Leiden.

Medewerkers die niet zeker zijn of hun relatie valt onder de hier beschreven begripsbepalingen kunnen in vertrouwen advies vragen aan de [vertrouwenspersoon](#).