

Cod Ymddygiad Proffesiynol Met Caerdydd

TAFLEN GLAWR Y POLISI

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL POLISI** | Cod Ymddygiad Proffesiynol Met Caerdydd |
| **DYDDIAD EI GYMERADWYO** | 10fed Tachwedd 2021 |
| **CORFF CYMERADWYOL** | Pwyllgor Adnoddau |
| **FERSIWN** | 1.1 |
| **DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL** | Tachwedd 2021 |
| **DYDDIAD ADOLYGIAD NESAF** | Tachwedd 2024 |
| **CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB** | *Dim newid mawr* |
| **POLISÏAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG** | Polisi a Gweithdrefn Disgyblu a Pholisi a Gweithdrefn Achwyn. |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** |  |
| **PERCHENNOG POLISI (TEITL SWYDD)** | Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl |
| **UNED / GWASANAETH** | Gwasanaethau Pobl |
| **E-BOST CYSYLLTU** | AFlaherty@cardiffmet.ac.uk |

# Rheoli Fersiwn

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FERSIWN** | **DYDDIAD** | **RHESWM DROS NEWID** |
| 1.1 | I'W GADARNHAU | Fersiwn cyntaf |

# Hyb Polisi

## I gael rhagor o wybodaeth am bolisïau:

1. Gallwch fynd i dudalennau'r Ysgrifenyddiaeth ar InSite yn https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat ;
2. Gallwch fynd i’r Hyb Polisi yn cardiffmet.ac.uk/about/policyhub; neu
3. Cysylltwch â policies@cardiffmet.ac.uk.

Cynnwys

[Manylion Allweddol 1](#_Toc94622109)

[Rheoli Fersiwn 2](#_Toc94622110)

[Hyb Polisi 2](#_Toc94622111)

[1 Cyflwyniad 4](#_Toc94622112)

[2 Gwerthoedd ac Ymddygiadau 4](#_Toc94622113)

[3 Pwrpas 4](#_Toc94622114)

[4 Cwmpas 4](#_Toc94622115)

[5 Egwyddorion 5](#_Toc94622116)

[6 Cod Ymddygiad Proffesiynol 5](#_Toc94622117)

[7 Polisïau a Gweithdrefnau Cysylltiedig 8](#_Toc94622118)

[8 Diwygio Dogfen 8](#_Toc94622119)

Cod Ymddygiad Proffesiynol Met Caerdydd

# Cyflwyniad

## Ym Met Caerdydd rydym yn ymfalchïo mewn bod yn brifysgol sy'n cael ei gyrru gan werthoedd. Mae gwerthoedd yn llywio'r ffordd yr ydym yn meddwl ac yn gweithredu ym Met Caerdydd ac yn ffurfio craidd ein hymrwymiad i fod yn 'Un Met Caerdydd'.

## Mae ein perfformiad yn cael ei fesur gan lwyddiant ein staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid yn gweithio mewn partneriaeth i wella canlyniadau graddedigion, ymgysylltu dinesig, dylanwad rhyngwladol, ac effaith economaidd.

# Gwerthoedd ac Ymddygiadau

## Mae ein Cod Ymddygiad Proffesiynol yn cyd-fynd â'n gwerthoedd cyfunol, sef Arloesedd, Creadigrwydd, Rhyddid ac Amrywiaeth; ac fe'i cefnogir gan ein hymddygiad cyfunol o Arweinyddiaeth, Ymddiriedaeth, Dewrder, Ystwythder, Cynwysoldeb ac Atebolrwydd. Dewch o hyd i esboniad o'n Gwerthoedd a'n Hymddygiadau yma.

## Mae gennym safonau uchel i ni ein hunain a nod y ddogfen hon yw cefnogi ymrwymiad Un Met Caerdydd i greu lle anhygoel i weithio ac astudio lle mae pawb yn ffynnu ac i greu amgylchedd academaidd cefnogol a phroffesiynol.

## Mae ymddygiad cydweithwyr Met Caerdydd yn effeithio ar addysg a bywoliaeth miloedd o bobl, yn ogystal ag ar yr amgylchedd a’r gymuned leol. Felly, disgwylir i bob gweithiwr roi sylw dyledus i effaith eu hymddygiad personol ar y Brifysgol, myfyrwyr, cydweithwyr, rhanddeiliaid busnes a'n cymuned.

# Pwrpas

## Pwrpas y Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn yw darparu fframwaith clir y disgwylir i weithwyr y Brifysgol ymddwyn oddi mewn iddo. Mae'r Brifysgol yn ymdrechu i gynnal amgylchedd gwaith ar gyfer ei staff ac amgylchedd dysgu ar gyfer ei myfyrwyr lle mae gonestrwydd, uniondeb a pharch at gyd-weithwyr, myfyrwyr a rhanddeiliaid busnes y Brifysgol yn cael eu hadlewyrchu'n gyson mewn ymddygiad proffesiynol personol a safonau ymddygiad.

# Cwmpas

## Mae'r Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn yn berthnasol i'r holl staff (gweithwyr, darlithwyr gwadd, a phob unigolyn arall sy'n cynrychioli Met Caerdydd) ac mae'n berthnasol i bob rhyngweithiad â myfyrwyr, cydweithwyr, ymwelwyr, partneriaid ac aelodau o'r gymuned ac unrhyw unigolion eraill sy'n gysylltiedig â Met Caerdydd. .

## Lle mae’r Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn yn cyfeirio at “gydweithwyr” mae hyn yn dynodi unrhyw unigolyn sy’n gwneud gwaith ar ran Met Caerdydd o dan unrhyw fath o gontract cyflogaeth.

# Egwyddorion

## Mae'r safonau ymddygiad a amlinellir yn y ddogfen hon yn gynrychioliadol ac nid ydynt wedi'u bwriadu i fod yn rhestr gyflawn.

## Yn ogystal â’r Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn, mae’n bosibl y byddwch hefyd yn rhwym i godau ymddygiad proffesiynol eraill neu uniondeb proffesiynol a bennir gan eich corff proffesiynol a/neu reoleiddiol perthnasol.

## Bydd achosion o dorri’r Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn fel arfer yn cael eu trin yn anffurfiol yn y lle cyntaf. Fodd bynnag, gall achosion difrifol o dorri'r Cod hwn arwain at gamau disgyblu.

# Cod Ymddygiad Proffesiynol

## **Bydd Met Caerdydd yn:**

* + 1. Trin cydweithwyr â thegwch, urddas a pharch bob amser.
    2. Cefnogi ac annog amgylchedd lle mae cydweithwyr yn ymddiried ynddynt ac yn cael eu grymuso i wneud penderfyniadau a gweithio'n greadigol.
    3. Delio’n rhagweithiol ag unrhyw ymddygiad sy’n mynd yn groes i’r Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn a’i herio.
    4. Cyfathrebu trwy ddiweddariadau rheolaidd ar InSite, pob cyfarfod staff a thrwy ei Undebau Llafur cydnabyddedig, gan greu cyfleoedd i gydweithwyr gymryd rhan mewn gwneud penderfyniadau.
    5. Cynnal gweithle iach a diogel, gan gydnabod ei ddyletswydd gofal i bob aelod o Gymuned y Brifysgol.
    6. Ceisio cynnal cysylltiadau da gyda'i undebau llafur cydnabyddedig, Unsain ac UCU.
    7. Darparu hyfforddiant rheoli llinell i'r holl reolwyr pobl i'w cefnogi i reoli'n effeithiol.
    8. Canolbwyntio ar ganlyniadau ac allbynnau gan staff, gan ddarparu hyblygrwydd lle bo modd o ran ble, pryd, a sut y maent yn gweithio.

## **Mae Met Caerdydd yn disgwyl i bob cydweithiwr:**

### Arsylwi a chydymffurfio â holl reoliadau, polisïau a gweithdrefnau Met Caerdydd.

### Ymddwyn mewn modd proffesiynol a pharchus bob amser, gan gynnal ffiniau proffesiynol priodol rhwng cydweithwyr, myfyrwyr ac unrhyw bobl eraill y gallant gwrdd â nhw wrth gyflawni eu dyletswyddau.

### Ymddwyn yn gwrtais a thrin aelodau eraill o gymuned y Brifysgol ag urddas a pharch o fewn a thu allan i’r gwaith.

### Cydnabod ei bod yn debygol y bydd gwahaniaeth pŵer cysylltiedig mewn cyd-destun proffesiynol e.e., staff/myfyriwr, uwch staff/staff iau, rheolwr/aelod o staff, goruchwylydd PhD/myfyriwr PGR ac yn enwedig o fewn perthnasoedd agos a/neu rywiol.

### Felly:

### Mae Met Caerdydd yn gwrthannog yn gryf unrhyw berthnasoedd agos a/neu rywiol rhwng cyflogeion a myfyrwyr cofrestredig. Disgwylir i weithwyr ymddwyn yn broffesiynol a chydag uniondeb a chynnal ffiniau proffesiynol gyda myfyrwyr.

### Mae gweithwyr (yn achos perthnasoedd personol neu agos rhwng y gweithiwr/myfyriwr) neu’r cyflogai uchaf (yn achos perthnasoedd personol neu agos cydweithwyr) yn gyfrifol am ddatgelu perthnasoedd personol yn unol â’r Canllawiau Perthnasoedd Personol Agos ac am gadw at y arweiniad. Mae hyn yn galluogi unrhyw wrthdaro buddiannau posibl neu ganfyddedig i gael ei reoli'n briodol.

### Ni fydd aelod o staff, o dan unrhyw amgylchiadau, yn cam-drin ei bŵer nac yn rhoi ei hun mewn sefyllfa lle y gellid canfod bod ei bŵer yn cael ei gamddefnyddio. Ystyrir bod camddefnydd o bŵer yn gamymddwyn difrifol a gall arwain at gamau disgyblu yn eich erbyn, gan gynnwys eich diswyddo.

### Cydweithio i greu amgylchedd cynhwysol lle maent yn cydweithio, yn darparu adborth yn adeiladol ac yn gwerthfawrogi cyfraniad eraill.

### Cydnabod bod gan bob aelod o gymuned y Brifysgol yr hawl i gael eu trin ag urddas a pharch yn unol â [Datganiad Polisi Aflonyddu a Bwlio](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/r/sites/PeopleServices/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B9B77E517-0970-45D1-9C27-6235F4528D43%7D&file=Harassment%20and%20Bullying%20Policy%20Statement.docx&action=default&mobileredirect=true) (Staff) y Brifysgol a’r [Polisi a Gweithdrefn Aflonyddu a Bwlio](https://www.metcaerdydd.ac.uk/study/studentservices/Documents/Harassment%20and%20Bullying%20Policy%20and%20Procedure.pdf) (Myfyrwyr). Os ydych chi'n dyst neu wedi cael eich targedu gan ymddygiad a allai fod yn gyfystyr ag aflonyddu neu fwlio, siaradwch â'ch rheolwr neu gynrychiolydd Gwasanaethau Pobl. Os ydych yn aelod o Undeb Llafur, efallai y byddwch hefyd am gysylltu â'ch Cynrychiolydd Undeb Llafur.

### Sicrhewch, yn unol â Pholisi Defnydd Derbyniol TG Met Caerdydd, nad ydynt yn camddefnyddio TGCh nac offer arall er budd masnachol, p'un a yw hyn y tu mewn neu'r tu allan i oriau gwaith.

### Sicrhau nad ydynt yn cyflawni unrhyw weithred a ddosberthir yn “waharddedig” o fewn Polisi Defnydd Derbyniol TG Met Caerdydd.

### Sicrhau eu bod yn cadw at eu cyfrifoldebau fel yr amlinellir ym Mholisi Diogelu Data Met Caerdydd.

### Sicrhau eu bod yn cydymffurfio â’r egwyddorion arweiniol a amlinellir ym Mholisi Diogelwch Gwybodaeth Met Caerdydd.

### Bod yn atebol am eu perfformiad, canlyniadau, penderfyniadau ac ymddygiad.

### Cael y wybodaeth ddiweddaraf a gweithredu ar wybodaeth berthnasol sy'n benodol i'r swydd a'r Brifysgol trwy InSite, pob cyfarfod staff, a'u rheolwyr llinell.

### Cydnabod newid fel rhywbeth cyson a bod y Brifysgol yn gofyn i chi fod yn barod i ymgysylltu’n gadarnhaol â newid er budd y Brifysgol a’n myfyrwyr. Bydd y Brifysgol yn rhoi cymorth i chi i'ch galluogi i wneud hyn.

### Mynychu rhaglen hyfforddi Manage@met os oes ganddynt gyfrifoldeb rheoli llinell i sicrhau eu bod yn cael eu cefnogi gyda sgiliau rheoli pobl effeithiol.

### Byddwch yn ymwybodol eu bod yn cynrychioli Met Caerdydd a gellir ymdrin ag ymddygiad anghyfreithlon, amhroffesiynol, gwrthgymdeithasol neu unrhyw ymddygiad arall, sy'n peryglu enw da'r Brifysgol yn ddifrifol, gan ddefnyddio Gweithdrefn Ddisgyblu'r Brifysgol.

### Ymddwyn gyda gonestrwydd ac uniondeb, gan ddatgan gwrthdaro buddiannau cyn gynted ag y byddant yn codi.

### Gall gwrthdaro buddiannau godi mewn llawer o sefyllfaoedd mewn bywyd gwaith. Pan fo gwrthdaro, dylai staff sicrhau eu bod yn gwneud eu gwrthdaro’n amlwg, naill ai’n gyfrinachol i reolwr llinell/cadeirydd bwrdd neu bwyllgor, neu’n agored yng nghyd-destun cyfarfod, pa un bynnag sy’n briodol. Mae'n arferol i'r rhai sydd â gwrthdaro eithrio eu hunain rhag trafodaeth/gwneud penderfyniadau ar y mater hwnnw. Gofynnir i gydweithwyr fyfyrio ynghylch eu gweithgareddau a, lle bynnag y bo modd, osgoi gosod eu hunain mewn sefyllfaoedd lle gall gwrthdaro buddiannau godi. Mae rhestr anghyflawn o ble mae gwrthdaro yn codi fel a ganlyn:

### Bod yn rhan o unrhyw ran o’r broses recriwtio a dethol pan fo un neu fwy o’r ymgeiswyr yn perthyn yn bersonol neu’n gysylltiedig â chi neu aelod o’r teulu.

### Asesu gwaith myfyrwyr sy'n perthyn yn bersonol neu'n gysylltiedig â chi neu aelod o'ch teulu.

### Cynnal Adolygiad Perfformiad a Datblygiad (P&DR) ar gyfer aelod o staff sy’n perthyn yn bersonol neu’n gysylltiedig â chi neu aelod o’ch teulu

### Dilyn buddiannau sy’n gwrthdaro’n uniongyrchol â rhai’r Brifysgol neu sydd y tu allan i’ch contract cyflogaeth.

### Bod yn rhan o berthnasoedd personol yn y gwaith lle mae natur y berthynas broffesiynol neu broffesiynoldeb dan fygythiad.

### Rhoi mantais annheg i rywun neu ryw gwmni/sefydliad dros eraill yn rhinwedd eich cysylltiad personol â nhw.

### Ceisio defnyddio eich safle i roi mantais annheg i chi dros eraill.

### Derbyn lletygarwch, rhoddion, cyllid, neu arian gan gorff/mudiad allanol a fyddai’n eich gosod dan rwymedigaeth neu a allai beryglu eich sefyllfa. Gellir derbyn rhoddion o natur fach neu rad (hyd at £25 mewn gwerth) yn unol â’n rheoliadau ariannol ac fel y nodir ym Mholisi Rhoddion a Lletygarwch Met Caerdydd.

### Cadw distawrwydd os yw pethau’n ddifrifol o chwith a lle mae cyfleoedd i fynegi eich pryderon, yn enwedig lle mae lles staff neu fyfyrwyr neu ddilyniant gyrfa a gwobr yn y cwestiwn.

# Polisïau a Gweithdrefnau Cysylltiedig

## Ymdrinnir ag achosion difrifol neu ailadroddus o dorri’r Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn gan ddefnyddio Polisi a Gweithdrefn Disgyblu Met Caerdydd.

## Dylid codi pryderon ynghylch ymddygiad cydweithwyr eraill o dan Bolisi a Gweithdrefn Gwyno Met Caerdydd.

## Polisïau a chanllawiau cysylltiedig eraill:

### [Canllawiau Perthnasoedd Personol Agos](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/s/PeopleServices/Ed_I1yZR4kJKn_DfB1oOaFQBqkrktjOYqDVvwQef7-bjmQ?e=rqa632)

### [Datganiad Polisi Aflonyddu a Bwlio (Staff)](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/r/sites/PeopleServices/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B9B77E517-0970-45D1-9C27-6235F4528D43%7D&file=Harassment%20and%20Bullying%20Policy%20Statement.docx&action=default&mobileredirect=true)

### [Polisi a Gweithdrefn Aflonyddu a Bwlio](https://www.metcaerdydd.ac.uk/study/studentservices/Documents/Harassment%20and%20Bullying%20Policy%20and%20Procedure.pdf) (Myfyrwyr)

### Polisi Defnydd Derbyniol TG

### Polisi Diogelu Data

### Polisi Diogelwch Gwybodaeth

7.3.6 Polisi Rhoddion a Lletygarwch.

# Diwygio Dogfen

## Bydd Gwasanaethau Pobl yn cynghori, yn cefnogi ac yn monitro gweithrediad y Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn yn rhagweithiol.

## Bydd y Cod Ymddygiad Proffesiynol hwn yn cael ei adolygu bob tair blynedd i sicrhau ei fod yn parhau i fodloni arfer da ac unrhyw ofynion deddfwriaethol newydd.