# POLISI AR GYSYLLTIADAU PERSONOL

# STAFF A MYFYRWYR

| Dyddiad | Diben Cyhoeddi / Disgrifiad o’r Newid | Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gwblhau |
|---|---|---|
| | Cyhoeddiad Cychwynnol | |
| 9 Ebrill 2008 | Diwygiad 1 | |
| 25 Ionawr 2011 | Diwygiad 2 | |
| 18 Mehefin 2012 | Diwygiad a Chymeradwyaeth gan Bwyllgor Moeseg y brifysgol | |
| 30 Ionawr 2017 | Diwygiad a Chymeradwyaeth gan y Grŵp Tasg Cydymffurfio | N/A |

| Swyddog Polisi | Uwch Swyddog sy’n Gyfrifol | Cymeradwywyd gan | Dyddiad |
|---|---|---|---|
| Pennaeth Cydymffurfio | Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol | Grŵp Tasg Cydymffurfio | 30 Ionawr, 2017 |

## Polisi ar Gysylltiadau Personol Staff a Myfyrwyr

### 1. Cyflwyniad

Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i gynnal y safonau proffesiynol a moesegol uchaf rhwng aelodau staff a rhwng aelodau staff a myfyrwyr. Mae'r cysylltiadau hyn yn dibynnu ar ymddiriedaeth a hyder o'r ddwy ochr. Dylid osgoi unrhyw gamau gweithredu neu benderfyniadau a allai niweidio barn broffesiynol neu beryglu gonestrwydd.

### 2. Cyd-destun

Mae'r ddogfen hon yn disgrifio polisi'r brifysgol ynglŷn â chysylltiadau personol, neu deuluol rhwng aelodau staff a rhwng aelodau staff a myfyrwyr, yn unol â darpariaethau cyfreithiol perthnasol megis Deddf Hawliau Dynol 1998 a'r Ddeddf Diogelu Data 1998. Dylai staff fod yn ymwybodol y gallai cysylltiadau o'r fath achosi gwrthdaro rhwng buddiannau a allai achosi anghydbwysedd grym. Mae hyn yn arbennig o berthnasol mewn cysylltiadau rhwng aelodau staff a'u myfyrwyr, a allai hefyd arwain at gyhuddiadau o aflonyddu neu honiadau o ymddygiad amhriodol.

### 3. Egwyddorion Cyffredinol

3.1 Mae angen i holl aelodau staff roi gwybod yn syth i'r brifysgol am unrhyw berthynas bersonol ag aelodau staff eraill, neu â myfyrwyr, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol, cyn i unrhyw weithrediadau a allai achosi gwrthdaro buddiannau ddigwydd. Isod ceir manylion am yr awdurdod priodol ar gyfer pob categori staff. Ceir canllawiau pellach yn adran 3.2 isod.

| **Categori staff** | **Awdurdod priodol** |
|---|---|
| Aelodau staff mewn ysgolion | Pennaeth yr ysgol |
| Aelodau staff mewn colegau | Deon y coleg |
| Penaethiaid ysgolion | Deon y coleg |
| Aelodau staff yn y gwasanaethau canolog | Pennaeth yr adran |
| Penaethiaid adrannau gwasanaeth canolog | Rheolwr llinell |
| Dirprwy is-gangellorion/deoniaid | Yr Is-ganghellor |
| Yr Is-ganghellor | Cadeirydd y Cyngor |

Dylai'r awdurdod priodol roi gwybod am unrhyw ddatgeliad (yn cynnwys unrhyw gamau y cytunwyd arnynt), cyn gynted ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol, i Ddirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol (Gweithrediadau) a ddylai gofnodi'r mater yn gyfrinachol.

3.2 Disgwylir i staff ddatgelu unrhyw gysylltiadau y byddai unrhyw weithiwr proffesiynol rhesymol yn ystyried gallai amharu ar farn broffesiynol neu gyfaddawdu gonestrwydd ac a allai achosi gwrthdaro buddiannau. Gall enghreifftiau o hyn gynnwys:

- Cysylltiadau teuluol personol yn cynnwys unrhyw unigolyn sy'n bartner, rhiant, brawd, chwaer, taid/nain, ŵyr/wyres, mam-yng-nghyfraith, tad-yng-nghyfraith, chwaer-yng-nghyfraith, brawd-yng-nghyfraith, mab-yng-nghyfraith, merch-yng-nghyfraith, a llys aelodau o'r teulu a/neu unrhyw aelod ar yr un aelwyd;
- Cysylltiadau rhamantaidd/rhywiol;
- Cysylltiadau eraill a all fod yn berthnasol neu y gall eraill eu hystyried yn berthnasol (e.e. rhannu'r un llety).

3.3 Gall rhai sy’n peidio â datgelu gwrthdaro buddiannau posibl o’r math a ddiffinnir yn 3.2 uchod ac nad ydynt yn cadw at y Polisi hwn, orfod wynebu trefniadau disgyblu perthnasol y brifysgol yn ymwneud â chamymddwyn.

**4. Cysylltiadau rhwng Staff a Myfyrwyr**

4.1 Os oes gan aelod staff berthynas bersonol â myfyriwr fel y’i diffinnir yn Adran 3 uchod a allai niweidio barn broffesiynol neu gyfaddawdu gonestrwydd, mae’n gyfrifoldeb ar yr aelod staff i roi gwybod yn syth am hynny i’r awdurdod priodol fel y’i diffinnir yn 3.1 uchod. Dylai’r aelod staff wahanu eu hunain oddi wrth unrhyw rai o’u cyfrifoldebau tuag at y myfyriwr dan sylw. Bwriad hyn yw gwarchod y ddwy ochr. Bydd Deon y Coleg yn penderfynu ar y camau gweithredu priodol a fydd yn cynnwys sicrhau na fydd yr aelod staff dan sylw’n ymwneud â derbyn, goruchwylio, asesu neu arholi’r myfyriwr nac mewn penderfyniadau’n ymwneud â gwobrwyo neu gosbi'r myfyriwr. Os mai Deon y Coleg yw’r aelod staff dan sylw, yna dylai ef/hi roi gwybod i’r Is-ganghellor, a fydd yn gyfrifol am benderfynu sut y dylid gweithredu’n briodol.

4.2 Dylai staff hefyd fod yn ymwybodol ei bod yn drosedd o dan adran 3 Deddf Troseddau Rhywiol (Diwygio) 2000 i unrhyw un 18 oed a hŷn ymwneud yn rhywiol â rhywun dan yr oedran hwnnw lle maent mewn safle o ymddiriedaeth mewn perthynas â'r person iau. Mae safle o ymddiriedaeth yn cynnwys edrych ar ôl pobl ifanc sydd mewn addysg lawn-amser. Ceir arweiniad pellach ar y mater hwn yn nogfen y brifysgol, *Polisi Amddiffyn Plant.*

4.3 Ni ddylai unrhyw berthynas o’r fath a ddatgelir rhwng aelod staff a myfyriwr fod yn anfantais i wneud cwyn o dan *Bolisi’r Brifysgol ar Urddas yn y Gwaith ac Astudio* pe bai’r berthynas yn dod i ben.

**5. Cysylltiadau rhwng Aelodau Staff**

5.1 Rhaid i aelodau staff sicrhau nad yw unrhyw gysylltiadau agos yn achosi mantais neu anfantais i unrhyw aelodau staff neu unigolion eraill. Lle mae cysylltiadau o’r fath rhwng aelodau staff yn y brifysgol, yna mae’r ddau aelod staff yn gyfrifol am ddatgelu perthynas o’r fath i’r awdurdod priodol a sicrhau yr ymdrinnir yn briodol ag unrhyw wrthdaro buddiannau.

Ni chaiff aelod o staff fod yn rheolwr llinell ar aelod arall o staff os oes perthynas agos rhyngddynt (fel y diffinnir honno yn adran 3.2 uchod). Os, mewn amgylchiadau eithriadol, ydyw trefniant o’r fath yn codi, neu’n debygol o godi, yna mae’n rhaid i’r rheolwr llinell sicrhau fod aelod staff sy’n uwch na hwy, y maent hwy eu hunain yn atebol iddynt, yn ymwybodol o’r berthynas neu’r potensial am berthynas, a bod yr uwch aelod o staff hwnnw wedi cytuno i’r trefniant. Os caniateir hyn, yna mae’n rhaid i’r rheolwr llinell sicrhau eu bod yn ymddwyn yn ddiduedd wrth reoli'r sawl y mae ganddynt berthynas agos â hwy. Gellir ceisio cyngor ar sut i sicrhau didueddrwydd o dan amgylchiadau felly gan yr Adran Adnoddau Dynol.

Gall peidio â datgelu perthynas bersonol rhwng aelodau staff neu beidio â chydymffurfio â chamau gweithredu a ystyrir yn briodol i ddelio â sefyllfa o’r fath, arwain at weithredu disgyblaethol.

Ni ddylai unrhyw berthynas o’r fath a ddatgelir rhwng aelodau staff fod yn anfantais i wneud cwyn o dan Bolisi’r Brifysgol ar Urddas yn y Gwaith ac Astudio pe bai’r berthynas yn dod i ben.

5.2 Os yw'r berthynas agos:

[a] gydag ymgeisydd am swydd yn yr un coleg/ysgol neu adran, neu os yw'r ymgeisydd eisoes yn aelod o'r coleg/ysgol/adran dan sylw, mae'n rhaid rhoi gwybod i'r awdurdod priodol er mwyn lleihau i'r eithaf unrhyw wrthdaro posib. Ni fydd yr aelod staff yn:

- ymwneud â threfn dewis/penodi'r ymgeisydd. Hefyd ni chaniateir canfasio ar gyfer ymgeisydd o'r fath.
- ymwneud ag asesu'r llall, e.e. cyfnod prawf, gwerthuso, dyrchafu neu ddisgyblu, goruchwylio gwaith academaidd
- gyfrifol am fod yn rheolwr atebol y llall, lle ceir gwrthdaro buddiannau gwirioneddol neu bosib
- ymwneud ag awdurdodi unrhyw daliadau neu drafodion ariannol yn ymwneud â'r llall, e.e. taflenni amser, ceisiadau am gostau ac addasiadau cyflog. Rhaid i unrhyw awdurdodiad o'r fath gael ei roi gan y rheolwr llinell neu aelod staff uwch arall.

Yn achos aelodau staff sy'n ddeiliaid grantiau neu sydd â chyllid allanol ar gyfer penodiad, mae'n rhaid i'r awdurdod priodol fod yn rhan o'r drefn benodi os nodir bod gan ymgeisydd berthynas agos â'r aelod staff hwnnw. Os yw'r awdurdod priodol eisoes yn rhan o'r broses, yna mae'n rhaid cynnwys yr Is-ganghellor, neu'r Pennaeth Cydymffurfio, yn y drefn. Os yw deon y coleg/pennaeth yr ysgol/cyfarwyddwr adran wasanaeth canolog yn rhan o'r broses, dylent roi gwybod i'w rheolwr llinell uniongyrchol a fydd yn penderfynu sut y dylid gweithredu.

[b] gydag aelod staff o goleg/adran ganolog arall, ni fydd yr aelodau staff yn ymwneud â'r canlynol:

- trefniadau dewis/penodi ar gyfer unrhyw swydd yn y brifysgol. Hefyd ni chaniateir canfasio ar gyfer ymgeisydd o'r fath
- prosesau asesu ar gyfer y llall, e.e. cyfnod prawf, gwerthuso, dyrchafu neu ddisgyblu, goruchwylio gwaith academaidd.

## 6. Polisïau perthnasol eraill

Mae polisïau perthnasol eraill y brifysgol yn cynnwys, ond nid ydynt wedi'u cyfyngu iddynt:

- Polisi ar Ddatganiadau Budd
- Polisi Amddiffyn Plant
- Polisi Diogelu Data

## 7. Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Cynhaliwyd adolygiad o'r polisi hwn a daethpwyd i'r casgliad nad oes angen asesiad effaith cydraddoldeb.

## 8. Adolygiad

Adolygir y polisi hwn ymhen 3 blynedd, neu'n gynharach os oes angen.