

# Cod Ymddygiad ac Ymarfer



## Cynnwys

<b>Cod Ymddygiad ac Ymarfer .....</b>	<b>3</b>
1. Pwrpas.....	3
2. Sgôp.....	3
3. Egwyddorion Cyffredinol.....	3
4. Egwyddorion allweddol.....	3
<b>Polisiau Perthnasol .....</b>	<b>6</b>
5. Adolygu'r Weithdrefn.....	6
Hanes Adolygu.....	6

## Cod Ymddygiad ac Ymarfer

### 1. Pwrpas

Mae gan bobl Bangor hawl i ddisgwyl gwasanaeth ac ymddygiad o'r safon uchaf gan holl staff yr Cyngor ac mae'r Cod Ymddygiad ac Ymarfer hwn yn penodi'r safonau a ddisgwylir gan staff Cyngor y Ddinas.

Mae ein hymddygiadau yn hanfodol er mwyn sicrhau ein bod yn arddangos y meddylfryd, y cyfrifoldebau a'r arferion sy'n angenrheidiol i weithredu egwyddorion Cyngor y Ddinas.

Sefydlwyd [Gorchymyn Cod Ymddygiad \(Cyflogeion Cymwys Llywodraeth Leol\) yn 2001](#) er mwyn ceisio sicrhau bod Cynghorau ac awdurdodau ar draws Cymru yn gweithredu yn foesegol, yn onest, yn ddiduedd ac yn ddiragfarn wrth ymgymryd â'u dyletswyddau. Mae'r Cod hwn wedi'i fabwysiadu a'i ehangu yn y polisi hwn er mwyn plethu gyda anghenion Cyngor Dinas Bangor.

Rhaid i weithwyr sydd wedi cofrestru â chorff proffesiynol a/neu sy'n aelodau o gorff proffesiynol gydymffurfio â'r cod ymddygiad perthnasol hwnnw, yn ogystal â Chod Ymddygiad ac Ymarfer Cyngor Dinas Bangor.

Y bwriad yw y bydd Cod hwn yn llywio ac arwain ar y safonau a ddisgwylir gennym gyda'r nod o sicrhau perfformiad o'r safon uchaf.

### 2. Sgôp

Mae'r weithdrefn hon yn briodol ar gyfer staff a gyflogir gan Cyngor Dinas Bangor, boed yn staff parhaol, dros dro, achlysurol, llawn neu ran amser. Nid yw'r weithdrefn yn berthnasol i staff ysgolion ble rheoleiddir eu cyflogaeth gan gyrrff llywodraethu ysgolion. Nid yw chwaith yn berthnasol pan cyflogir trwy asiantaethau neu ymgynghorwyr hunan gyflogedig.

### 3. Egwyddorion Cyffredinol

Mae holl bolisiau a gweithdrefnau amodau gwaith Cyngor Dinas Bangor yn cydymffurfio a cyfreithiau a rheoliadau yn ymwneud a Diogelu Data, Cydraddoldeb, Hyderus o ran anabled a laith ([linc](#)).

### 4. Egwyddorion allweddol

Mae diwylliant Cyngor Dinas Bangor yn golygu rhoi pobl Bangor yn ganolog i bopeth rydym yn ei wneud. Golygai hynny bod disgwyliad i staff Cyngor Dinas Bangor fod gyda'r **agwedd, gallu, hyder a sgiliau** priodol er mwyn gwireddu eu potensial. Mae'r pedwar egwyddor isod yn rhoi cyd-destun o'r ymddygiadau a ddisgwylir.

- Ymroddedig
- Integriti personol

- Agored i feddwl yn wahanol
- Rhagweithiol

Mae gan yr holl weithwyr gyfrifoldeb personol i'w cyflogwr ac i'w cydweithwyr i amddiffyn a pharchu urddas y bobl maent yn gweithio â hwy. Fe ellir cyfeirio at y disgwyliadau generig yn swydd ddisgrifiadau pob aelod staff er mwyn deall mwy ar yr egwyddorion a ddisgwylir o weithwyr Cyngor Dinas Bangor.

Mae'r enghreifftiau a nodir yn y swydd ddisgrifiad a'r cod ymddygiad hwn yn rhoi arweiniad yn unig ac nid yw'r rhestrau yn gynhwysfawr o bell ffordd. Mae'r Cyngor yn cydnabod fod amgylchiadau yn gallu amrywio fesul achos unigol.

**Ni fydd y Cyngor yn goddef ymddygiad gwahaniaethol, gan gynnwys aflonyddu, ac ymdrinnir ag ymddygiad o'r fath drwy'r Polisi Disgyblaeth.**

## Ymroddedig

### Atebolrwydd

- yn cymryd perchnogaeth am benderfyniadau a bod yn atebol am eu hymddygiad ar bob achlysur.
- gwneud y defnydd mwyaf effeithiol ac effeithlon o'r adnoddau sydd ar gael.
- sicrhau bod ganddynt y sgiliau angenrheidiol i gyflawni'r rolau sydd eu hangen rwan ac i'r dyfodol.
- sicrhau fod penderfyniadau yn cael eu gwneud ar sail tystiolaeth.
- gweithredu'n amserol er mwyn dileu rhwystrau sy'n atal y gallu i gyflawni yr hyn sy'n bwysig i bobl Bangor.
- sicrhau fod cwynion yn derbyn sylw priodol a bod yr adran yn ystyried unrhyw wersi sy'n codi er mwyn gwella gwasanaeth.
- yn ymwybodol o ein cyfrifoldeb personol dros iechyd, diogelwch a llesiant ein hunain yn ogystal a chydweithwyr.
- adrodd ar unrhyw fater diogelu, neu unrhyw fater arall a allai o bosibl niweidio diogelwch neu lesiant aelod o staff / aelod o'r cyhoedd.

### Cydweithio

- gweithio yn effeithiol gydag eraill er mwyn cyflawni gweledigaeth y Cyngor.

## Integriti Personol

### Ymddiried

- gweithredu mewn modd oddi fewn a thu hwnt i'r gweithle sydd yn ennyn ymddiriedaeth, hyder ac hygrededd ynddom.
- cyfrannu at awyrgylch o ymddiriedaeth ac atebolrwydd yn ein timau drwy gyfathrebu yn onest, agored a pharchus.
- cydnabod ein cyfrifoldeb personol fel model rôl a ffigwr cyhoeddus.

### Parch ac urddas

- arddangos parch ac urddas at reolwyr, cydweithwyr, cynghorwyr, ymwelwyr ac unrhyw aelod o'r cyhoedd.
- arddangos parch at ddefnydd o eiddo a chyfleusterau a ddarperir gan y cyflogwr.
- hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a pherthnasau gwaith adeiladol gydol yr amser.
- yn cyfrannu at greu amgylchedd teg a chynhwysol drwy fod yn dryloyw ac yn fyw i unrhyw enghreifftiau o fwlio neu aflonyddu a wynebir.
- ymrwymiad at gydraddoldeb ac amrywiaeth drwy sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

### Gonestrwydd

- cynnal perthynas waith dda gan barchu, cydnabod a chynnal ffiniau ein rôl fel gweithwyr llywodraeth leol.
- datgan unrhyw berthnasau neu gysylltiadau personol, e.e. gyda cynghorwyr, contractwyr, y cyfryngau.

### Gwelliant parhaus

- dangos ymrwymiad i welliant parhaus drwy ddysgu o brofiadau ac adlewyrchu ar ein hymarfer.
- ymrwymo i'r broses werthuso parhaus.
- bod yn barod i rannu profiadau a gwybodaeth er mwyn helpu eu gilydd i wella a datblygu.
- sicrhau bod y wybodaeth a'n sgiliau yn gyfoes a chymryd camau i wella ein ymarfer lle y bo angen.

- sicrhau perthynas agored a gonest gydag eraill gan ymddwyn yn ddi-duedd a di-ragfarn.
- sicrhau gonestrwydd a chywirdeb wrth gwblhau dogfennau cysylltiedig a'r gwaith, e.e. ffurflen gais, amserlenni.
- peidio â gadael i'w safbwyntiau personol a gwleidyddol amharu ar eu gwaith.
- sicrhau bod cyllid cyhoeddus sydd yn ein gofal yn cael ei ddefnyddio mewn modd cyfrifol a chyfreithlon..
- hysbysu cyflogwr am unrhyw euogfarn droseddol neu rybudd sydd heb eu threulio, neu gyfyngiad a osodir ar eu hymarfer.

## Agored i feddwl yn wahanol

## Rhagweithiol

### Derbyn a Cynnig Adborth

- gofyn am gyngor ac arweiniad lle y bo angen.
- bod yn agored i dderbyn adborth ac yn ymateb iddo mewn modd cadarnhaol ac adeiladol.
- yn fodlon rhoi adborth i eraill mewn modd adeiladol.
- yn adlewyrchu, gwrandao a chwestiynu ein hunain.
- annog eraill i weithio mewn modd sydd yn gyson gydag egwyddorion Ffordd Cyngor Bangor.

### Herio

- hyrwyddo diwylliant o wella perfformiad yn barhaus.
- yn ymwybodol, yn deall ac yn cydymffurfio â pholisïau, gweithdrefnau a chanllawiau cyfredol sy'n berthnasol.
- yn herio unrhyw ymddygiadau ac ymarferion gan ein hunain ac eraill sy'n gweithredu yn groes i'r hyn a ddisgwylir ac a nodir yn y Cod hwn.

### Cyfathrebu

- cynnal perthnasau mewn modd clir, parchus ac yn y ffordd sydd fwyaf priodol i'r sefyllfa.
- gallu addasu dull cyfathrebu mewn modd priodol a chyfrifol yn ddibynnol ar y gynulleidfa.
- ymddwyn mewn modd sydd ddim yn rhoi enw drwg oddi fewn a thu allan i'r Cyngor (gall hyn cynnwys cam-ddefnydd o gyfryngau cymdeithasol).
- ymdrin â gwybodaeth a data mewn modd priodol, gan gymhwyso'r protocolau angenrheidiol yn ymwneud â chyfrinachedd, sensitifrwydd a datgelu.

## Polisiâu Perthnasol

Gorchymyn Cod Ymddygiad (Cyflogeion Cymwys Llywodraeth Leol) (Cymru) 2001

Polisi Buddiannau Swyddogion

Polisi Canu'r Gloch

Polisi Cyfryngau Cymdeithasol

Polisi Defnydd E-bost a'r Rhyngwrwyd

Polisi Derbyn Rhoddion a Lletygarwch

Polisi Diogelu Data

Polisi Diogelu Plant ac Oedolion

Polisi Diogelwch Gwybodaeth

Polisi Disgyblaeth

Polisi Iechyd, Diogelwch a Llesiant Corfforaethol

Polisi Recriwtio a Phenodi

Polisi Twyll ac Afreoleidd-dra Ariannol

Polisi Urddas yn y Gwaith

## 5. Adolygu'r Weithdrefn

Bydd y weithdrefn yn cael ei hadolygu mewn 3 blynedd; fodd bynnag, gellir adolygu'r polisi o fewn y cyfnod hwn er mwyn gwneud unrhyw ddiwygiad/newidiadau sy'n angenrheidiol yng ngoleuni profiad gweithredu neu newid mewn cyfraith cyflogaeth neu ganllawiau statudol.

## Hanes Adolygu

Fersiwn	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o Addasiadau
1	Ebrill 2025	Polisi newydd