

**Eitem: 10**

**Teitl: Ein Fframwaith Ymddygiad**

<b>Gweithredu</b>	Cymeradwyaeth
<b>Amseru</b>	Arferol
<b>Argymhelliad</b>	Gofynnir i'r Bwrdd gymeradwyo'r fersiwn derfynol o'r Fframwaith Ymddygiad sydd wedi'i amgáu yn yr atodiad.
<b>Risg</b>	Enw da ac ar gyfer darparu gwasanaethau
<b>Cyllid</b>	AMH
<b>Amcan Cynllun Corfforaethol /</b>	Tyfu a gwella fel sefydliad
<b>Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant</b>	AMH
<b>Cyfathrebu</b>	Ticiwch un o'r blychau canlynol os bydd y gweithgaredd hwn yn effeithio ar: <b>Mewnol:</b> ein Pobl <input checked="" type="checkbox"/> <b>Allanol:</b> ein cwsmeriaid / partneriaid / rhanddeiliaid <input checked="" type="checkbox"/> <b>Allanol:</b> enw da <input checked="" type="checkbox"/> ein sefydliad
<b>Cymeradwyaeth</b>	Alyson Thomas (Prif Weithredwraig)
<b>Trafodaethau/ Penderfyniadau Blaenorol</b>	Mae'r Bwrdd wedi derbyn a chymeradwyo fersiwn blaenorol o'r Fframwaith Ymddygiad. Ers i'r gymeradwyaeth gael ei ddarparu, awgrymodd swyddogion yn Llais y byddai'r fframwaith yn cael ei gryfhau drwy ychwanegu enghreifftiau o "ymddygiadau annefnyddiol i uwch arweinwyr ac aelodau'r bwrdd".
<b>Awdur</b>	Joanne Bolton (Cyfarwyddwr Strategol Gweithrediadau a Gwasanaethau Corfforaethol)
<b>Dyddiad</b>	15 Ionawr 2025
<b>Cefndir</b>	Ers i'r Bwrdd gytuno i fabwysiadu ein Fframwaith Ymddygiad ym mis Medi 2024, awgrymodd swyddogion Llais y gallai'r fframwaith gael ei gryfhau ymhellach trwy ychwanegu enghreifftiau o ymddygiadau nad ydynt yn ddefnyddiol i uwch arweinwyr ac aelodau'r bwrdd. Byddai hyn yn gyson â'r dull a ddefnyddiwyd

drwy gydol y ddogfen.

## Manylion

Isod mae'r manylion y bwriedir eu cynnwys yn ein fframwaith ymddygiad o dan y pennawd "ymddygiad anefnyddiol i uwch arweinwyr ac Aelodau Bwrdd". Mae'n cael ei grwpio gan y penawdau allweddol a ddefnyddir eisoes yn ein fframwaith ymddygiad. Mae Tîm Arwain wedi cymeradwyo'r rhain i'w cymeradwyo gan y Bwrdd.

### **Ymddygiad anefnyddiol i uwch arweinwyr ac aelodau'r bwrdd**

#### **Cyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol**

1. Anwybyddu neu ddiystyru deialog agored. Diystyru neu osgoi mewnbwn gan eraill, yn enwedig pan fydd eu barn yn herio'ch barn eich hun neu'r status quo.
2. Bod yn anhygyrch. Methu gwneud amser i'n pobl neu ymgysylltu â nhw ar bob lefel, gan greu canfyddiad nad yw cyfathrebu yn flaenoriaeth neu fod arweinwyr allan o gysylltiad â heriau bob dydd.
3. Gwrthod adborth. Ymateb yn amddiffynnol i feirniadaeth adeiladol neu fethu â gweithredu ar adborth a ddarperir gan ein pobl neu bartneriaid, gan annog diwylliant o welliant parhaus.
4. Anwybyddu effaith tôn. Defnyddio tôn nawddoglyd neu diystyriol, boed yn fwriadol ai peidio, a all ddieithrio neu ddadgymell eraill a niweidio morâl tîm.
5. Methu â rhannu gwybodaeth allweddol. Cadw manylion beirniadol iddynt eu hunain, gan arwain at wneud penderfyniadau gwael a chreu drwgdybiaeth.
6. Anwybyddu rhwystrau cyfathrebu. Peidio â mynd i'r afael â neu ddarparu ar gyfer gwahanol anghenion cyfathrebu, megis rhwystrau iaith, materion hygyrchedd, neu arddulliau dysgu amrywiol o fewn y sefydliad.

#### **Uniondeb**

1. Goruchwyllo neu ohirio creu polisïau moesegol hanfodol, eu trin fel blaenoriaeth isel o'i gymharu â materion sefydliadol eraill.
2. Tanseilio ymddiriedaeth trwy osgoi tryloywder mewn prosesau gwneud penderfyniadau neu fethu â dilyn ymlaen ar ymrwymadau.
3. Anaml neu byth yn trafod rôl moeseg yn y sefydliad, gan greu amgylchedd lle mae uniondeb yn cael ei ystyried yn ôl-ystyriaeth.
4. Methu adolygu neu fynd i'r afael â chydymffurfio â safonau, hyd yn oed pan ddaw materion neu gwynion i'ch sylw, gan ganiatáu i broblemau barhau heb eu gwirio.

5. Dangos ymddygiad rhagrithiol, fel disgwyl i eraill weithredu'n foesebol tra'n diystyru'r safonau hyn eich hun.

## **Grymuso**

1. Cynnal arddull microreoli o'r brig i lawr sy'n rhwystro menter ac yn annog staff i beidio â chymryd perchnogaeth o'u gwaith.
2. Creu polisiau anhyblyg sy'n cyfyngu ar hyblygrwydd ac yn methu â diwallu anghenion datblygu unigol neu ddulliau arloesol.
3. Esgeuluso buddsoddiad mewn datblygu arweinyddiaeth, neu ganslo rhaglenni o'r fath wrth wynebu pwysau, gan ddangos diffyg ymrwymiad i dyfu talent.
4. Darparu adnoddau a dysgu annigonol neu hen ffasiwn, gan adael rheolwyr heb offer i feithrin amgylchedd grymusol.
5. Methu cydnabod na dathlu cyflawniadau, neu waeth, cymryd clod am lwyddiannau pobl eraill, gan gymell timau ac unigolion.

## **Pobl yn cael eu gyrru**

1. Canolbwyntio ar nodau tymor byr a mesurau torri costau ar draul lles ein pobl a defnyddwyr gwasanaethau, gan anwybyddu eu hanghenion a'u pryderon.
2. Gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar effeithlonrwydd ariannol neu weithredol yn unig heb ystyried yr effaith ddynol, gan danseilio gwerthoedd y sefydliad.
3. Talu gwasanaeth gwefusau i ymdrechion amrywiaeth a chynhwysiant heb gymryd camau ystyrlon, na goddef arferion gwaharddol o fewn y sefydliad.
4. Cymeradwyo neu anwybyddu polisiau sy'n rhoi pobl mewn perygl, neu esgeuluso diweddarau polisiau hen ffasiwn nad ydynt bellach yn diwallu anghenion ein pobl neu ddefnyddwyr gwasanaeth.
5. Aros wedi ymddieithrio o fentrau allweddol, neu ddangos diffyg diddordeb gwirioneddol, sy'n annog eraill rhag cymryd rhan ac yn tanseilio morâl sefydliadol.
6. Caniatáu i forâl a diwylliant gwael barhau drwy esgeuluso mynd i'r afael â materion gan fethu â hyrwyddo a meithrin amgylchedd cefnogol a chynhwysol.

## **Dysgu a gwella**

1. Gwrthsefyll syniadau newydd neu ddiystyru dulliau arloesol heb ystyriaeth briodol, gan greu diwylliant sy'n gwrthsefyll newid a thyfu.
2. Dyrannu ychydig iawn neu ddim cyllideb ar gyfer datblygiad proffesiynol neu greu rhwystrau sy'n ei gwneud hi'n anodd i'n pobl gael mynediad at gyfleoedd dysgu.
3. Osgoi neu ddangos diffyg diddordeb mewn cymryd rhan mewn gweithgareddau addysgol neu wella sgiliau, anfon neges bod dysgu parhaus yn ddibwys ar gyfer arweinyddiaeth.

4. Seilio penderfyniadau strategol ar arferion hen ffasiwn neu anwybyddu tueddiadau sy'n dod i'r amlwg, gan roi'r sefydliad mewn perygl o syrthio ar ei hôl hi o ran effeithiolrwydd a pherthnasedd.
5. Esgeuluso adolygu neu ddiweddarau mentrau dysgu, gan arwain at dwf di-dor a diffyg addasu i heriau neu gyfleoedd newydd.

### **Cynhwysedd**

1. Caniatáu i arferion hen ffasiwn neu waharddol barhau heb eu herio, neu fethu â mynd i'r afael â rhagfarnau systemig o fewn y sefydliad
2. Trin y strategaeth fel ymarfer rhestr wirio, diffyg integreiddio dilynol neu ystyrion i ddiwylliant a gweithrediadau dyddiol y sefydliad.
3. Ymgysylltu â chymunedau amrywiol yn unig yn achlysurol neu'n arwynebol, heb wneud ymdrechion gwirioneddol i ddeall neu weithredu ar eu safbwyntiau.
4. Anwybyddu neu israddio metrigau cynwysoldeb neu fethu â defnyddio'r data a gasglwyd i wneud gwelliannau diriaethol, gan wneud y broses fonitro yn aneffeithiol.
5. Arddangos ymddygiadau sy'n gwrth-ddweud gwerthoedd cynwysoldeb, megis gwneud sylwadau ansensitif neu ddangos ffafriaeth ar gyfer grwpiau penodol, sy'n tanseilio ymddiriedaeth a hygredd.

### **Cydweithio**

1. Hyrwyddo dull silo drwy flaenoriaethu nodau adrannol dros rai sefydliadol, neu fethu â mynd i'r afael â gwrthdaro rhwng timau.
2. Creu neu gynnal polisiau anhyblyg sy'n cymhlethu neu'n rhwystro cydweithio, gan ei gwneud hi'n anodd i dimau weithio gyda'i gilydd yn effeithlon.
3. Osgoi cymryd rhan mewn neu gefnogi mentrau cydweithredol neu ddangos diffyg diddordeb mewn ymdrechion traws-adrannol, sy'n annog gwaith tîm.
4. Methu cyfathrebu na lleihau arwyddocâd cydweithio, gan arwain at gamddealltwriaeth ynghylch blaenoriaethau'r sefydliad a chreu diwylliant o unigedd.
5. Esgeuluso buddsoddi mewn neu ddiweddarau offer cydweithio, neu anwybyddu adborth a gynlluniwyd i yrru gwelliannau, gan achosi rhwystredigaeth a rhwystro gwaith tîm effeithiol.

### **Arweinyddiaeth**

1. Anwybyddu neu danseilio ymdrechion datblygu arweinyddiaeth neu fethu â mynd i'r afael ag arferion arwain gwael sy'n effeithio'n negyddol ar ddiwylliant y sefydliad.
2. Cymeradwyo rhaglenni sydd wedi'u datgysylltu oddi wrth anghenion strategol y sefydliad neu fethu â'u hadolygu a'u diweddarau i barhau'n berthnasol.

3. Blaenoriaethu enillion tymor byr neu wneud penderfyniadau adweithiol heb ystyried yr effaith hirdymor, gan beryglu cynaliadwyedd y sefydliad.
4. Osgoi cymryd cyfrifoldeb am gamgymeriadau neu wneud penderfyniadau y tu ôl i ddrysau caeedig heb gyfathrebu clir, sy'n erydu ymddiriedaeth ac atebolrwydd.
5. Gwrthsefyll newidiadau angenrheidiol neu fethu â chymryd rhan ystyrlon mewn ymdrechion trawsnewid, gan adael ein pobl yn teimlo'n ddigefnogaeth a'r sefydliad yn llonydd.

## **Parch**

1. Goddef ymddygiad amharchus neu fethu â gorfodi polisïau sy'n hyrwyddo parch, gan greu amgylchedd lle nad yw anghwrteisi yn cael ei gywiro
2. Anwybyddu neu ddiystyru gwerth amrywiaeth neu gymryd rhan mewn symbolyddiaeth trwy hyrwyddo amrywiaeth yn unig yn arwynebol heb gefnogaeth ystyrlon nac integreiddiad.
3. Arddangos neu esgusodi ymddygiad amharchus ymhlith arweinwyr, tanseilio'r diwylliant o barch a gosod esiampl wael i'r sefydliad.
4. Esgeuluso ailystyried neu gynnal gwerthoedd sefydliadol, gan ganiatáu iddynt ddod yn eiriau yn unig heb unrhyw ddylanwad gwirioneddol ar ymddygiad na diwylliant.
5. Anwybyddu neu gam-drin adroddiadau o amharchusrwydd, neu greu amgylchedd lle mae pobl yn ofni dial am siarad, gan eu hannog i beidio â rhoi gwybod amdanynt.

## **Argymhellion**

Gofynnir i'r Bwrdd gymeradwyo'r uchod i'w gynnwys yn ein Fframwaith Ymddygiad.

