

1. Pwrpas

Cyfathrebu polisi'r Brifysgol ar recriwtio, cyflogi a rheoli a goruchwylio perthnasau gweithwyr presennol a benodir i swydd yn y Brifysgol. Mae'r polisi hwn hefyd yn berthnasol i berthnasau personol a / neu broffesiynol a allai gael eu gweld yn effeithio ar gywirdeb perthnasau gwaith yn y Brifysgol.

Mae'r Brifysgol yn croesawu diddordeb mewn swyddi a hysbysebiri gan bob ymgeisydd ac ymdrinnir â phob cais ar sail ei ragoriaethau, gan roi sylw gofalus i egwyddorion cydraddoldeb, tegwch a thryloywder y broses. Y gobaith yw y bydd cydymffurfio â'r polisi hwn yn lleihau'r tebygolrwydd o chwithigrwydd, honiadau o ffafriaeth neu anawsterau eraill yn cael eu hachosi wrth gyflogi perthnasau neu ffrindiau agos mewn adrannau neu rhwng adrannau.

Os dilynir y drefn a phenodi perthynas aelod o'r staff a / neu gyswllt personol neu broffesiynol i swydd yn y Brifysgol, rhaid iddynt lynu wrth ofynion y polisi hwn.

2. Diffiniadau

At ddibenion y polisi hwn, ystyrir 'gweithiwr' yn rhywun â contract gwaith cyfredol ym Mhrifysgol Aberystwyth.

Ystyrir 'perthynas', at ddibenion y polisi hwn, yn aelod agos o'r teulu, hynny yw cymar neu bartner yn y cartref, plentyn, llys-blentyn, rhiant, llys-riant, mam-gu neu dad-cu, brawd, chwaer, tad-yng-nghyfraith, mam-yng-nghyfraith, brawd- neu chwaer-yng-nghyfraith, modryb, ewythr, nith, nai neu gefnder / cyfnither llawn.

Diffinnir perthynas bersonol neu broffesiynol yn y polisi hwn fel perthynas sy'n fwy na chydabod dros dro i unigolyn. Gall gwrthdaro buddiannau godi yn y gweithle os bydd gan weithiwr fuddiannau neu deyrngarwch sy'n cystadlu â'i gilydd ac sydd, neu allai fod, yn anghytuno â'i gilydd. Gallai gwrthdaro buddiannau amharu ar uniondeb y carfannau a bod yn groes i'r egwyddorion Nolan sy'n cael eu hamlinellu yn y Rheoliadau Ariannol.

3. Polisi

3.1. Recriwtio

Rhaid llenwi'r ffurflen datgelu diddordeb ar gyfer llunio rhestr fer, a chyn ac ar ôl cyfweiliad, ym mhob achos. Bydd cofnod o'r datganiadau hyn yn cael eu cadw yn unol â pholisi cadw Data'r Brifysgol. Lle gallai datgelu diddordeb effeithio ar gywirdeb y drefn recriwtio, bydd y Cadeirydd yn ymgynghori ag Adnoddau Dynol gyda golwg ar beidio â chynnwys yr unigolyn ymhellach yn y drefn Recriwtio a Dethol. Lle bo hynny'n briodol, enwebir rhywun i gymryd ei le yn y drefn Recriwtio a Dethol.

3.2. Rheoli Llinell

Os cyfyd achos lle bydd yr ymgeisydd a ffefrir ar gyfer swydd yn cael ei reoli'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan berthynas, cyswllt personol neu broffesiynol, rhaid i Gadeirydd y panel hysbysu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'r sawl a enwebir ganddo/ganddi cyn cynnig y swydd i'r ymgeisydd, er mwyn cael cyngor am natur y cynnig. Bydd y cynnig yn amodol ar ymwybyddiaeth yr

ymgeisydd a'i berthynas o'u cyfrifoldebau o dan egwyddorion cywirdeb Nolan mewn bywyd cyhoeddus (manylir arnynt isod ac yn y Rheoliadau Ariannol –

https://www.aber.ac.uk/cy/media/departmental/finance/pdf/pdf/financial_procedures_handbook-2012-final.pdf gweler adran 4.2

Cyflwynir y manylion hyn yn ysgrifenedig i'r ddau, gan holi am lofnod i gydnabod derbyn y ddogfen. Bydd Cyfarwyddwr yr Adran a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn penderfynu a ddylid newid y rheolwr llinell.

3.3. Yn ystod y gwaith.

Fel arfer, ni fyddai gweithiwr yn cael ei reoli gan ei berthynas, cyswllt personol neu broffesiynol oni bai fod Cyfarwyddwr yr Adran a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol wedi cytuno i hynny. Pa bynnag drefniant sydd wedi ei roi ar waith, ni ddylai'r gweithiwr gael ei roi dan anfantais na chael ei ffafrio o ran ei gyfleoedd i ddatblygu neu lle bydd polisïau AD y Brifysgol yn cael eu dilyn. Lle mae trefniadau rheoli eisoes mewn grym nad ydynt yn cydymffurfio â'r polisi hwn, bydd y Cyfarwyddwr perthnasol yn ymgynghori â Chyfarwyddwr AD er mwyn trafod y sefyllfa a chadarnhau a oes angen diwygio'r trefniadau.

Cyfrifoldeb y gweithiwr fydd codi'r posibilrwydd o wrthdaro buddiannau gyda'i reolwr llinell ar ôl adnabod sefyllfa a allai effeithio ar gywirdeb y berthynas waith.

4. Egwyddorion cywirdeb Nolan mewn bywyd cyhoeddus

Disgwylir i bob gweithiwr ym Mhrifysgol Aberystwyth gynnal perthynas waith yn unol â '7 Egwyddor Nolan ar gyfer Bywyd Cyhoeddus) ac mae hynny'n arbennig o wir ar gyfer y rheiny sy'n gweithio gyda pherthnasau neu ffrindiau agos. Mae'r egwyddorion fel a ganlyn:

1. Anhunanoldeb. Dylid ymddwyn er lles y cyhoedd yn unig.
2. Cywirdeb. Osgoi eu rhoi eu hunain dan ymrwymiad i bobl neu sefydliadau a allai geisio dylanwadu'n amhriodol ar eu gwaith. Ni ddylent weithredu na gwneud penderfyniadau er mwyn sicrhau manteision ariannol neu faterol ar gyfer eu hunain, eu teulu na'u ffrindiau. Rhaid iddynt ddatgelu a datrys buddiannau a pherthnasau.
3. Amhleidgarwch. Rhaid bod yn ddiduedd ac yn deg wrth weithredu a gwneud penderfyniadau, gan wneud hynny ar sail rhagoriaeth, gan ddefnyddio'r dystiolaeth orau a heb wahaniaethu na dangos rhagfarn.
4. Atebolrwydd. Bod yn atebol i'r cyhoedd am eu penderfyniadau a'u gweithredoedd a bod yn barod ar gyfer archwiliad er mwyn sicrhau hynny.
5. Didwylledd. Dylid gweithredu a gwneud penderfyniadau mewn modd agored a thryloyw. Ni ddylid cadw gwybodaeth rhag y cyhoedd oni bai fod rhesymau eglur a chyfreithlon dros wneud hynny.
6. Gonestrwydd. Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus fod yn onest.
7. Arweinyddiaeth. Dylai deiliaid swyddi cyhoeddus ymddwyn mewn modd sy'n arddangos yr egwyddorion hyn. Dylent fod yn weithredol wrth hybu'r egwyddorion a'u cefnogi'n gadarn a bod yn barod i herio enghreifftiau o ymddygiad gwael.

5. Adolygu'r Polisi

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn yn ôl yr angen er mwyn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r gyfraith ac ymarfer da.

Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal drwy gydweithredu ag undebau llafur cydnabyddedig, a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r Cyd-bwyllgor

Ymgynghori a Negodi a'r Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Cydraddoldeb a Staffio i'w cymeradwyo.

6. Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i sefydlu'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Aseswyd effaith y polisi hwn yn unol â'r cynllun cydraddoldeb.