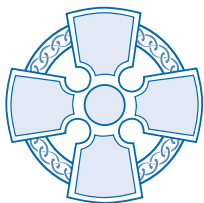


Y R E G L W Y S  
Y N G N G H Y M R U



T H E C H U R C H  
I N W A L E S

## SIARTER URDDAS

Mae gan bawb yr hawl i gael eu trin gydag urddas a pharch ac mae hyn yn golygu bod gan bawb ddyletswydd a chyfrifoldeb hefyd i drin eraill gyda'r un urddas a pharch.

## DIGNITY CHARTER

Everyone has a right to be treated with dignity and respect and this means that everyone also has a duty and responsibility to treat others with the same dignity and respect.



## Cyflwyniad

Mae'r ysgrythurau Cristnogol yn ddogfennau moesegol dros ben. Mae'r Hen Destament yn sôn am drugaredd yn gyson, ac am ofal y dieithryn, tra bod y Testament Newydd, trwy lesu ac awduron yr epistolau yn gosod safonau uchel ar gyfer y ffordd y dylem uniaethu â'n gilydd. Yn benodol, roedd lesu yn feirniadol iawn o arweinwyr crefyddol yn camddefnyddio grym, a byddai'n gwrthwynebu hynny'n uniongyrchol. Roedd hefyd wedi gweld ei ddilynwyr yn ceisio gwneud iddo ddilyn yr agenda roedden nhw'n ei dewis. Mae'r ysgrythurau hefyd yn dysgu bod newid yn bosibl: mae gan y gair Groeg, *metanoia*, a gyfieithir yn aml fel edifeirwch, ystyr gweithredol. Mae bod yn edifar yn benderfyniad i newid meddwl, yn adduned i beidio â chyfeiliorni eilwaith, gan alw pob un ohonom i gymod ac adferiad.

Mae'r Eglwys yng Nghymru yn cydnabod bod cynnal cydberthnasau positif ac amgylchedd cynhwysol a chefnogol yn rhan hanfodol o'n lles a'n perfformiad. Mae'r ffordd rydyn ni'n trin ein gilydd yn cael effaith uniongyrchol ar ein cysylltiad â'n gilydd ac ar ein hymrwymiad, ein mwynhad, a'n heffeithiolrwydd.

Mae gan bawb yr hawl i gael eu trin gydag urddas a pharch ac mae hyn yn golygu bod gan bawb ddyletswydd a chyfrifoldeb hefyd i drin eraill gyda'r un urddas a pharch. Mae trin pobl mewn modd sy'n anghwrtais ac yn ddigywilydd mewn unrhyw ffordd neu sy'n achosi niwed yn tanseilio urddas yr unigolyn yn ogystal â bywyd a gweinidogaeth yr eglwys gyfan. Bydd perthynas wael yn gwneud i bobl deimlo eu bod yn cael eu tanbriso a theimlo'n anhapus. Gallant achosi gofid, effeithio ar les corfforol a meddyliol, a chael effeithiau andwyol ar gydberthnasau cymdeithasol.

Mae'r hawl i gael eich trin gydag urddas a pharch yn cwmpasu pob agwedd ar ein bywyd eglwysig gan gynnwys y tu allan i'r gweithle nodweddiadol, er enghraifft, wrth weithio gyda'r gymuned, yng ngwasanaethau'r eglwys, mewn cyfarfodydd busnes a digwyddiadau cymdeithasol yn ymwneud â gwaith neu wrth ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol.

Mae'r Siarter Urddas hon yn berthnasol i grwpiau ac i unigolion hefyd. Mae'n darparu fframwaith o ddisgwyliadau ar gyfer rheoli sut rydym yn ymddwyn tuag at ein gilydd. Mae'n nodi safonau y dylai pawb eu cyrraedd. Y bwriad yw creu amgylchedd cefnogol lle mae camgymeriadau'n cael eu nodi a'u cydnabod gan arwain at ddysgu cadarnhaol a newid cynyddol mewn ymddygiad. Mae'r Siarter yn nodi sut mae dangos parch a gwerthfawrogiad at unigolion yn egwyddorion sylfaenol sy'n cynyddu amrywiaeth mewn modd cadarnhaol a ffyniant ein bywyd yn gyffredinol.

Bydd y siarter hon, a ategir gan Bolisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yr Eglwys yng Nghymru, yn llywio'r penderfyniadau a wnawn, y modd rydym yn cyfathrebu â'n gilydd ar draws yr eglwys gyfan ac yn llywio'n ffordd o greu diwylliant o barchu a derbyn ein gilydd. Mae angen i ni arfer y safonau uchel o berthynas a gofal am ein gilydd a amlygir yn yr ysgrythurau a chofleidio ysbryd *metanoia* fel y gall pob un ohonom gerdded llwybr cymod, adferiad, a pharch gyda'n gilydd.

## Introduction

The Christian scriptures are deeply ethical documents. The Old Testament consistently speaks of mercy, and the care of the outsider, while in the New Testament, Jesus and the authors of the epistles set high standards for the way in which we should relate to one another. In particular, Jesus was deeply critical of the abuse of power by religious leaders and confronted it directly. He was also subject to attempts by those he led to make him follow their preferred agenda. The scriptures also teach that change is possible: the Greek word often translated as repentance, *metanoia*, has an active quality to it. Repentance is a decision to change one's mind, to resolve not to repeat error, and all are called to reconciliation and restoration.

The Church in Wales recognises that positive relationships and an inclusive and supportive environment are a vital part of our wellbeing and performance. How we treat each other has a direct impact on our connections with one another and our commitment, enjoyment, and effectiveness.

Everyone has a right to be treated with dignity and respect and this means that everyone also has a duty and responsibility to treat others with the same dignity and respect. Treating people in a manner which is discourteous and undignified in any way or which causes harm undermines individual dignity as well as the life and ministry of the whole church. Poor relationships will make people feel undervalued and unhappy. They can cause distress, affect physical and mental wellbeing, and have adverse effects on social relationships.

The right to be treated with dignity and respect extends to all aspects of our church life including those which are outside of the typical workplace, for example, working with the community, church services, business meetings and work-related social events or through the use of social media.

This Dignity Charter applies to both groups and individuals by providing a framework of expectation for managing how we behave towards one another. It sets out standards which everyone should meet. It is intended to create a supportive environment where mistakes are recognised, acknowledged and which can result in positive learning and progressive change in behaviour. The Charter sets out how respect and the valuing of individuals are core principles which positively increase diversity and the subsequent flourishing of our common life.

This charter, underpinned by the Church in Wales Equality, Diversity, and Inclusion Policy, will guide the decisions we make, how we communicate with each other across the whole church and how we create a culture of respect and mutual acceptance. We need to practice the high standards of relationships and care for one another exemplified in the scriptures and to embrace the spirit of *metanoia* so that together we can walk the path of reconciliation, restoration, and respect together.

## Ymrwymadau'r Eglwys yng Nghymru

Nid yw ymddygiad annerbyniol yn cael ei oddef. Byddwn yn cefnogi pobl os ydynt wedi dioddef ymddygiad sy'n peryglu hawl unrhyw unigolyn i gael ei drin yn barchus. Mae unrhyw un sy'n ymddwyn yn annerbyniol tuag at unigolyn arall (boed yn gydweithiwr, yn wirfoddolwr, neu yn aelod o'r gymuned) o bosibl yn gweithredu'n groes i Bolisi Gwrth-Fwlio, Aflonyddu ac Erledigaeth yr Eglwys yng Nghymru yn ogystal â'r Siarter Urddas hon, a gallai o bosibl gael ei ddwyn i gyfrif yn ffurfiol o dan y Polisiau Disgyblu.

## Fframwaith cyfrifoldeb personol ar gyfer Parch o fewn yr Eglwys yng Nghymru

Disgwylir i bawb sy'n gysylltiedig â'r Eglwys yng Nghymru ymddwyn yn barchus a chwrtais ac mae gan yntau/hithau hawl i ddisgwyl ymddygiad parchus a chwrtais gan eraill.

Byddwn yn:

- Dangos cwrteisi, urddas, a pharch at bawb gan sicrhau bod hawliau pobl eraill yn cael eu parchu a'u cynnal.
- Ymwybodol o'r modd y mae ein hymddygiad ni ein hunain yn effeithio ar eraill gan ymroi i newid os achosir tramgwydd, neu os yw eraill yn dweud bod hynny'n debygol o ddigwydd. Fyddwn ni byth yn ymddwyn mewn modd a nodweddir gan fwlio, aflonyddu, neu erlid.
- Meithrin diwylliant o welliant parhaus, gan gydnabod y bydd gwelliant yn achosi newid ac y bydd y newid hwnnw'n aml yn cael ei herio yn y lle cyntaf. Rydym yn derbyn y dylid bod yn gwrtais a pharchus wrth herio, ond nid yw bwlio, aflonyddu neu erlid yn gyfystyr â herio.
- Hyrwyddo amgylchedd sy'n rhoi gwerth ar wahaniaethau pob unigolyn heb achosi embaras, gwrthdaro buddiannau, aflonyddu, braw, neu ofid i unrhyw unigolyn arall, nac yn gwahaniaethu'n annheg neu'n anghyfreithlon ar unrhyw sail.
- Ymwybodol o'r grym anghytwys a all fodoli rhwng pobl sy'n gweithio, addoli, astudio, neu weinidogaethu'n agos at ei gilydd ond bod graddau eu swyddi ar lefelau gwahanol iawn gan ymddwyn yn ystyriol o hynny.
- Dangos cwrteisi ym mhob math o gyfathrebu a chymryd agwedd bositif, ymatebol, ac ystyriol wrth ymdrin ag eraill.
- Cydnabod ein camgymeriadau a dysgu'r gwersi.
- Cynnal agwedd broffesiynol at ein gwaith, ein gweinidogaeth, a'n bywyd cyffredinol a gweithredu bob amser tuag at eraill gyda didwylledd.
- Sicrhau bod gan bawb lwybr diogel i dynnu sylw at bryderon am ymddygiad pobl sy'n gweithio ar lefel uwch (pobl a all fod yn rheolwr llinell arnynt) naill ai yn eu hesgobaeth eu hunain neu yng nghyd-destun ehangach yr Eglwys yng Nghymru.
- Sicrhau bod gan bawb lwybr diogel i dynnu sylw at bryderon am ymddygiad y sawl maen nhw'n eu harwain naill ai yn eu hesgobaeth eu hunain neu yng nghyd-destun ehangach yr Eglwys yng Nghymru.
- Cynnal ein hunain yn unol â gweithdrefnau ac arweiniad yr Eglwys yng Nghymru.

## Church in Wales Commitments

Unacceptable behaviour is not tolerated. We will support people where they have experienced behaviour which compromises any individual's right to be treated respectfully. Anyone who displays unacceptable behaviour towards another individual (whether a colleague, volunteer, or member of the community) may be in violation of the Church in Wales' Anti-Bullying, Harassment and Victimisation Policy as well as this Dignity Charter and may become the subject for formal action under the Disciplinary Policies.

## Personal responsibility framework for Respect within the Church in Wales

Everyone associated with the Church in Wales is expected to behave respectfully and courteously and has the right to expect respectful and courteous behaviour from others.

We will:

- Treat everyone with courtesy, dignity, and respect ensuring that the rights of others are respected and upheld.
- Be aware how our own behaviour impacts on others and we will make changes if it has caused offence, or others tell us that it is likely to do so. We will never behave in a manner that could be characterised as bullying, harassing, or victimising.
- Foster a culture of continuous improvement, recognise that improvement will bring change and that change will often be initiated by challenge. We accept that bringing challenge must be done in a courteous and respectful manner, but that challenge is not inherently bullying, harassment or victimisation.
- Promote an environment which values all people's differences and does not cause embarrassment, conflict of interest, harassment, alarm, or distress to any other person, nor discriminate unfairly or unlawfully on any grounds.
- Be aware of the power imbalances which can exist between people working, worshipping, studying, or ministering closely together but with very different roles and levels of seniority and behave accordingly.
- Be polite in all forms of communication and take a positive, responsive, and considered approach in dealings with others.
- Acknowledge and learn from our mistakes.
- Maintain a professional approach to our work, ministry, and common life and always act towards others with integrity.
- Ensure that everyone has a secure route to notify concerns about the conduct of those senior to them (which for some may be their line manager) either in their own diocese or in a wider Church in Wales context.
- Ensure that everyone has a secure route to notify concerns about the conduct of the people that they lead either in their own diocese or in a wider Church in Wales context.
- Conduct ourselves in accordance with the procedures and guidance of the Church in Wales.

## Rhoi gwybod am ymddygiad annerbyniol

Os ydym yn teimlo'n anghyfforddus gydag ymddygiadau a brofir gennym neu yr ydym yn dyst iddynt, byddwn yn hysbysu ein rheolwr llinell / Archddiacon, neu dîm Gwasanaethau Pobl Corff y Cynrychiolwyr. Dylai pryderon am ymddygiad aelodau pwyllgor gael eu hadrodd yn y lle cyntaf i ysgrifennydd yr esgobaeth berthnasol neu i Brif Weithredwr Corff y Cynrychiolwyr. Dylai pryderon am ymddygiad esgob gael eu hadrodd i Archesgob Cymru. Dylai pryderon am Archesgob Cymru gael eu hadrodd i'r Uwch Esgob<sup>1</sup> ac i Brif Weithredwr Corff y Cynrychiolwyr hefyd.

## Monitro ac adolygu

Bydd gwaith monitro ac adolygu yn ein helpu i asesu effeithiolrwydd ein Siarter Urddas.

Bydd y tîm Gwasanaethau Pobl yn monitro canlyniadau ac effeithiolrwydd y siarter hon.

Cyfrifoldeb y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yw monitro ac adolygu'r siarter hon a chyflwyno unrhyw newidiadau i'r Pwyllgor Pobl, y Pwyllgor Sefydlog a'r Corff Llywodraethol i'w cymeradwyo.

## Y Gyfraith

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997
- Deddf Iechyd a Diogelwch yn y gwaith 1974
- Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999

---

<sup>1</sup>Yr Uwch Esgob yw'r Esgob Esgobaethol sydd wedi gwasanaethau am y cyfnod hiraf, ac eithrio'r Archesgob.

## Reporting unacceptable behaviour

If we feel uncomfortable with behaviours we have experienced or have witnessed, we will report any incidents to our line manager / Archdeacon, or the People Services team of the Representative Body. Concerns about the behaviour of committee members should initially be reported to the relevant diocesan secretary or the Chief Executive of the Representative Body. Concerns about the behaviour of a bishop should be reported to the Archbishop of Wales. Concerns about the Archbishop of Wales should be reported to the Senior Bishop<sup>1</sup> and also to the Chief Executive of the Representative Body.

## Monitoring and review

Monitoring and reviewing will help us assess the effectiveness of our Dignity Charter.

The People Services team will monitor the outcomes and effectiveness of this charter.

It is the responsibility of the Director of People Services to monitor and review this charter and to present any changes to the People Committee, Standing Committee and Governing Body for approval.

## The Law

- The Equality Act 2010
- Protection from Harassment Act 1997
- Health and Safety at work Act 1974
- Management of Health and Safety at Work Regulations 1999

---

<sup>1</sup> The Senior Bishop is the longest serving of the Diocesan Bishops, excluding the Archbishop.

