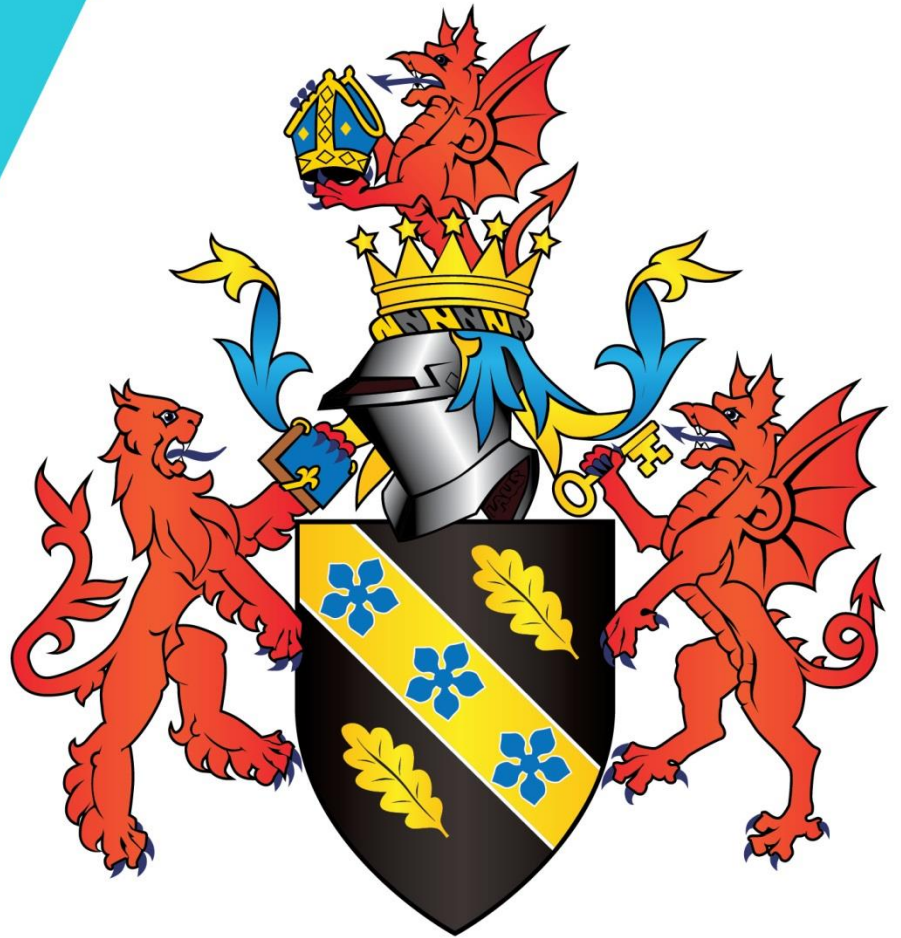




Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David



Y Polisi Aflonyddu a Bwlio Staff

Tudalen Wag



Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Y Polisi Aflonyddu a Bwlio Staff



1. Cyflwyniad

1.1 Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo i sicrhau amgylchedd gwaith heb wahaniaethu, aflonyddu, bwllo nac erledigaeth ac i hyrwyddo diwylliant teimla'r holl staff eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. Yn y polisi hwn, eglurir sut y bydd y Brifysgol yn hyrwyddo urddas yn y gwaith i'r holl staff, gan amlinellu'r gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â chwynion ynghylch aflonyddu a/neu fwlio yn y gwaith.

1.2 Ceisia'r polisi hwn egluro'r safonau a'r rhwymedigaethau a ddisgwyllir gan yr holl staff.

2. Cwmpas

2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl staff Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

2.2 Mae'r polisi'n trafod ymddygiad annerbyniol mewn unrhyw sefyllfa a allai effeithio ar eich gwaith yn y Brifysgol. Mae'n trafod ymddygiad annerbyniol yn y gweithle yn ystod oriau gwaith.

2.3 Mae'r polisi'n trafod ymddygiad diangen sy'n ymwneud â gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth, bwllo neu eithrio.

2.4 Dylai myfyrwyr sy'n teimlo eu bod wedi dioddef oherwydd ymddygiad annerbyniol yn y Brifysgol ddefnyddio'r Polisi Aflonyddu a Bwllo Myfyrwyr

3. Datganiad Polisi

3.1 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i sicrhau ein bod yn darparu amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol lle gall ein dysgwyr, myfyrwyr a staff ffynnu heb unrhyw ragfarn na gwahaniaethu.

3.2 Nod y Brifysgol yw sefydlu amgylchedd lle caiff staff a myfyrwyr eu trin gydag urddas a pharch, wrth eu gwaith ac wrth astudio, gyda phob unigolyn yn cydnabod ei gyfrifoldeb i ddatblygu a chynnal amgylchedd lle mae pob myfyriwr, aelod o staff neu ymwelydd yn cael ei werthfawrogi a'i barchu.

3.3 Bydd y Brifysgol yn gwneud pob ymdrech i gymryd camau priodol i sicrhau na fydd unrhyw fyfyrwr, aelod o staff nac ymwelydd yn dioddef oherwydd gwahaniaethu ar sail unrhyw nodwedd warchodedig.

3.4 Os torrir y polisi hwn, bydd y Brifysgol yn trin hynny'n ddifrifol iawn a gellid barnu bod ymddygiad annerbyniol yn gamymddwyn neu'n gamymddwyn difrifol yn dibynnu ar natur a maint y camymddwyn.

3.5 Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod arni ddyletswydd i amddiffyn ei staff rhag cwynion maleisus neu flinderus ac o'r herwydd mae'n bosibl y cymerir camau priodol yn unol â Pholisi Disgyblu'r Brifysgol pryd y gellir dangos y gwneir cwyn ar y sail honno.

3.6 Cyn cychwyn unrhyw weithdrefnau ffurfiol, bydd Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a phan fo'n briodol, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr, yn ystyried pa weithdrefn(au) ffurfiol a gychwynnir, y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr, a phan fo'n briodol, Cyfarwyddwr



Gwasanaethau Myfyrwyr yn ystyried pa weithdrefn(au) yw'r mwyaf priodol i'w defnyddio ynghylch y gŵyn.

4. Diffiniadau

4.1 Defnyddia'r polisi hwn y term 'ymddygiad annerbyniol' i ddisgrifio unrhyw ymddygiad diangen sy'n tramgwyddo urddas person neu sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu ymosodol i'r person hwnnw. Mae hyn yn cynnwys eithrio anfwriadol neu fwriadol.

4.2 Gall gwahaniaethu o ran agwedd, cefndir neu ddiwylliant olygu na fydd yr hyn a ystyrir yn ymddygiad annheg neu annerbyniol gan un person yn ymddangos felly i rywun arall.

4.3 Nodweddion **Bwlio** yw; ymddygiad ymosodol, maleisus neu sarhaus, cam-drin neu gamddefnydd pŵer trwy ffyrdd sy'n tanseilio, bychanu, dirmygu neu sy'n niweidio'r derbynnydd.

4.4 **Aflonyddu** yn ôl diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010 yw; ymddygiad diangen sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol (rhyw, hil, gwahaniaethu, oedran, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth, priodas a phartneriaeth sifil ac ailbennu rhywedd), gyda'r nod o ddiraddio urddas unigolyn neu greu amgylchedd ymosodol, gelyniaethus, israddol, gwaradwyddus neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw.

4.5 Mae Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 yn gwahardd y person rhag dilyn ymddygiad sy'n aflonyddu rhywun, sef ymddygiad y mae'n gwybod neu y dylai wybod ei fod yn aflonyddu ar rywun arall. Ystyrir bod person yn gwybod bod ymddygiad yn aflonyddu pe bai person rhesymol gyda'r un wybodaeth yn meddwl bod yr ymddygiad yn aflonyddu ar rywun arall.

4.6 Nid yw bwlio ac aflonyddu yn digwydd o reidrwydd wyneb yn wyneb, gellir ei wneud trwy'r cyfryngau cymdeithasol, negeseuon ysgrifenedig, delweddau gweledol, e-bost neu dros y ffôn.

4.7 Efallai y byddai'r bwlio neu'r aflonyddu gan unigolyn yn erbyn unigolyn arall neu gallai gynnwys grwpiau o bobl. Gallai fod yn amlwg neu'n annymunol; gellir camddefnyddio pŵer mewn modd agored neu ymhlyg.

4.8 Gall y staff gwyno am ymddygiad sy'n dramgwyddus yn eu golwg hyd yn oes os nad yw wedi ei gyfeirio atynt hwy. Hefyd nid oes angen i achwynwyr feddu ar y nodwedd warchodedig berthnasol eu hunain er mwyn gwneud cwyn.

5. Rolau a Chyfrifoldebau

5.1 Mae'r holl staff yn gyfrifol am y canlynol:

- sicrhau nad ydynt yn cynhyrfu, yn esgusodi nac yn cyflawni unrhyw ffurf ar wahaniaethu, aflonyddu, erlid, bwlio nac eithrio oddi mewn i'r Brifysgol;
- bod yn ymwybodol o ymddygiad nad yw'n annerbyniol a phan fo'n briodol, herio'r ymddygiad hwnnw, neu roi gwybod am y sefyllfaoedd hyn i uwch reolwr.



5.2 Mae'r Rheolwyr Llinell yn gyfrifol am y canlynol:

- sicrhau bod eu staff yn deall safonau'r ymddygiad a ddisgwylir ganddynt
- cefnogi unigolion sy'n cyflwyno cwynion o dan y polisi hwn mewn modd sensitif gan sicrhau na chânt eu trin yn annheg o ganlyniad;
- deall Polisi Aflonyddu a Bwlio'r Brifysgol a gallu darparu gwybodaeth yn ei gylch yn ôl y gofyn.

6. Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio

6.1 Bydd y Brifysgol yn nodi Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio sy'n aelodau o staff a hyfforddwyd i gefnogi staff sy'n teimlo eu bod yn dioddef oherwydd ymddygiad annerbyniol. Mae Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio yn gweithredu'n bwynt cyswllt cyntaf i wrando ar staff y gallai fod ganddynt bryderon neu broblemau ynghylch achos aflonyddu neu fwlio yn y gwaith.

6.2 Mae Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio yn sicrhau y caiff y staff fanteisio ar gyngor a chymorth clir, gwybodus, sensitif i fynd i'r afael â gwahaniaethau yn y gweithle.

6.3 Bydd cyfarfod ag Ymgynghorydd Aflonyddu a Bwlio yn rhoi cyfle i chi drafod unrhyw bryderon a allai fod gennych am ymddygiad annerbyniol. Bydd yr Ymgynghorydd yn esbonio ei rôl ac yn esbonio'r opsiynau sydd ar gael i chi ar gyfer datrys y broblem.

6.4 Gallwch chi gysylltu ag Ymgynghorydd Aflonyddu a Bwlio trwy'r e-bost neu ffonio neu gallech chi drefnu cyfarfod ag Ymgynghorydd wyneb yn wyneb. Trefnir bod rhestr o enwau Ymgynghorwyr Aflonyddu a'u manylion cyswllt ar gael ar MyDay.

6.5 Mae modd hefyd i weithwyr fanteisio ar wasanaethau cymorth yn y Brifysgol sy'n cynnwys; cynghori a'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr.

7. Cyfryngu

7.1 Mae cyfryngu'n agored i bob parti ar unrhyw adeg yn y broses

7.2 Mae cyfryngu'n broses lle mae person diduedd yn helpu eraill i ddatrys y problemau. Mae'n broses wirfoddol a rhaid i'r naill barti a'r llall gytuno i gymryd rhan ynddi. Gall y cyfryngwr fod o gyfryngu neu allanol i'r Brifysgol.

7.3 Pe bai'r naill a'r llall yn penderfynu yr hoffent ddefnyddio cyfryngwyr, dylent gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol.

8. Gweithdrefn Anffurfiol

8.1 Ble bynnag y bo modd, dylid gwneud pob ymdrech i ddatrys cwynion yn anffurfiol i ddechrau. Gall defnyddio'r weithdrefn anffurfiol weithiau olygu sicrhau ateb yn gyntaf.

8.2 Fe'ch anogir i weithredu'n brydlon a pheidio ag aros nes i'r sefyllfa fynd yn annioddefol a/neu effeithio ar eich llesiant personol.

8.3 Os teimlwch eich bod wedi dioddef oherwydd ymddygiad annerbyniol, efallai yr hoffech chi gael cyngor gan un o Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio'r Brifysgol yn y lle cyntaf.



8.4 Os teimlwch na allwch chi fynd at y person yn uniongyrchol, efallai yr hoffech chi ofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol.

8.5 Os nad yw eich ymdrechion yn llwyddo i ddatrys y broblem, dylech godi'r mater gyda'ch rheolwr llinell uniongyrchol yn bersonol neu'n ysgrifenedig (neu'r lefel reoli nesaf os yw'r pwn yn ymwneud â'r rheolwr llinell uniongyrchol) gyda golwg ar ddatrys y mater yn anffurfiol. Dylai'r rheolwr adael i'r aelod o'r staff esbonio'r mater a gofyn iddo/i sut yr hoffai weld y mater yn cael ei ddatrys. Pan fo angen, efallai y bydd rhaid i'r rheolwr ymchwilio ymhellach i'r mater trwy geisio cyngor gan Adnoddau Dynol.

8.6 Er mwyn datrys y sefyllfa, efallai y bydd angen i'r rheolwr llinell wneud y person y mae'r gŵyn wedi ei gwneud yn ei erbyn yn ymwybodol o natur y gŵyn, rhoi cyfle iddo/i ymateb.

8.7 Os bydd y person sydd wedi cael cwyn yn ei erbyn yn nodi nad oedd yn ymwybodol bod ei ymddygiad yn annymunol ac yn dramgwyddus, cymerir camau y cytunir arnynt i gywiro'r sefyllfa a'i rhwystro rhag digwydd eto. Gallai hyn gynnwys esboniad o beth yw ymddygiad annerbyniol, neu ymyriadau megis cyngor proffesiynol (gyda chymorth Adnoddau Dynol) i helpu'r naill barti i ddeall safbwynt y llall ac adfer perthnasoedd gweithio da.

8.9 Pan fydd y person yn cyfaddef ymddygiad annerbyniol, gofynnir iddo atal yr ymddygiad a rhoddir gwybod iddo y cymerir camau ffurfiol, o bosibl, os bydd yr ymddygiad yn parhau.

8.101 Er mwyn ailsefydlu perthnasoedd gweithio da, argymhellir y dylai'r holl bartïon yr effeithia sefyllfa arnynt gyfarfod â'i gilydd i helpu i ddatrys materion. Er mwyn hwyluso'r cyfarfod hwn, dylai uwch reolwr, cynrychiolydd o Adnoddau Dynol neu gyfryngwr fod yn bresennol.

9. Gweithdrefn ffurfiol

9.1 Ble bynnag y bo modd, mae'r Brifysgol yn annog mynd i'r afael â materion trwy'r weithdrefn anffurfiol. Gellir defnyddio'r weithdrefn ffurfiol pryd:

- bydd y weithdrefn anffurfiol yn aneffeithiol
- ceir achos difrifol o ymddygiad annerbyniol na fyddai'n briodol ymdrin ag ef yn anffurfiol

9.2 Caiff unrhyw gŵyn ffurfiol ei hystyried yn unol â Gweithdrefn Gwyno neu Bolisi Disgyblu'r Brifysgol fel y bo'n briodol.

10. Cyfrinachedd

10.1 Bydd y Brifysgol yn ymwybodol o'i rhwymedigaethau o dan Ddeddf Diogelu Data 1998, Deddfwriaeth Gyffredinol Diogelu 2016 a Deddf Cydraddoldeb 2010 ynghylch unrhyw wybodaeth gyffredin am yr honiadau o aflonyddu neu fwlio.

10.2 O dan amgylchiadau lle tybir bod y materion a godwyd yn creu risg ddifrifol i'r achwynydd ac eraill, dylid rhoi gwybod i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol ar unwaith.



11. Monitro

Bydd Adnoddau Dynol yn monitro cydymffurfiaeth ac effeithiolrwydd y polisi trwy adolygu nifer y cwynion a wnaed a'r datrysiadau fesul blwyddyn.

12. Dolenni at bolisiau eraill

Polisi Aflonyddu a Bwlio Myfyrwyr, Polisi Disgyblu'r Brifysgol, Gweithdrefn

Gweithdrefn Gwyno

13. Goblygiadau Adnoddau

Goblygiad	Manylion
Cyllid	Hyfforddiant ar gyfer cronfa o staff i fod yn Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio
Staff	AD i ddarparu hyfforddiant ar gyfer cronfa staff Ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio
Asedau	Dim costau asedau wedi eu nodi
Partneriaid	Rhoddir ystyriaeth i'r modd y defnyddir y polisi hwn fel y bo'n briodol
Cyfnodau Amser	Y polisi i'w weithredu unwaith y bydd wedi ei gymeradwyo a'i adolygu yn unol â'r newidiadau deddfwriaethol
Arweinyddiaeth	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol

14. Aseiad Effaith

Goblygiad	Effaith wedi ei hystyried (Ydy/Nac)	Effaith wedi ei nodi
Cyfreithiol	Ydy	Bydd y polisi yn sicrhau cydymffurfiaeth â rhwymedigaethau statudol
Cyfraniad i'r Cynllun Strategol	Ydy	Mae'r polisi'n darparu egwyddorion arweiniol a fframwaith sy'n cefnogi
Dadansoddi Risg	Ydy	Bydd sefydlu clir yn lleddfu'r risg o her gyfreithiol
Cydraddoldeb	Ydy	Bydd cydymffurfio â'r polisi yn sicrhau y glynir wrth ddarpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb



I laith Gymraeg	Ydy	Bydd ystyried y Ddeddf laith Gymraeg yn llywio'r ddogfennaeth laith Gymraeg wrth weithredu'r polisi
Amgylcheddol a Chynaliadwyedd	Ydy	Dim effaith wedi ei nodi
Cyfathrebu/ Cyfryngau /	Ydy	Trefnir bod y polisi ar gael trwy gyfrwng MyDay

11. Rheoli Fersiynau Dogfennau

Rhif Fersiwn:	Rheswm dros Newid:	Awdur:	Dyddiad newid:
1.1	Polisi Drafft	AJ/SJ	
	Cymeradwywyd gan y Cyngor		18/05/2017

Statws cyfredol y polisi: Wedi Cymeradwyo

Ydy'r Polisi yn addas ar gyfer : AU

Dyddiad cadarnhau: 18/05/2017

Dyddiad pan fydd y polisi yn weithredol: 18/05/2017

Dyddiad adolygu'r polisi: 18/05/2018

I'w gyhoeddi: safle AD MyDay



Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

Tudalen Wag

