**Polisi Aflonyddu a Bwlio**

This Policy is also available in English.

**Rhif y Fersiwn:** 4.0

**Dyddiad Sefydlu:** Ionawr 2003

**Diweddarwyd Ddiwethaf:** Ionawr 2021

**Dyddiad Adolygu:** Ionawr 2024

**Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb:** Ionawr 2021

**Yr Unigolyn Atebol:** Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl

**Cynnwys**

**Polisi Aflonyddu a Bwlio**

1. Datganiad Polisi Tudalen 3
2. Cwmpas y Polisi Tudalen 3
3. Nodau a Diben Tudalen 3
4. Egwyddorion Tudalen 4
5. Cyfryngu Tudalen 4
6. Prif Rolau a Chyfrifoldebau Tudalen 5
7. Aflonyddu Tudalen 7
8. Camymddwyn Rhywiol Tudalen 8
9. Aflonyddu gan Drydydd Partïon Tudalen 8
10. Microymosodiadau Tudalen 9
11. Bwlio Tudalen 9
12. Erledigaeth Tudalen 10
13. Y Weithdrefn Tudalen 10
14. Cadw Cofnodion Tudalen 11
15. Cyfrinachedd Tudalen 11
16. Diogelu Data Tudalen 11
17. Cymorth Tudalen 11
18. Adolygu’r Polisi Tudalen 12

# Datganiad Polisi

* 1. Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cael ei gyrru gan werthoedd, ac mae’n disgwyl i’w holl weithwyr cyflogedig hyrwyddo’i gwerthoedd a rennir sef Creadigrwydd, Amrywiaeth, Rhyddid ac Arloesedd, a’i hymddygiadau o Arweinyddiaeth, Ymddiriedaeth, Dewrder ac Atebolrwydd.
  2. Mae’r Brifysgol wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gweithio a dysgu sy’n rhydd o unrhyw fath o aflonyddu, bwlio ac erledigaeth ac mae’n credu bod gan bob unigolyn yr hawl i gael ei drin ag urddas a pharch.
  3. Mae aflonyddu a bwlio, ar bob ffurf, yn cael effaith niweidiol sylweddol ar y Brifysgol a’i chymuned. Gall niweidio iechyd meddwl a chorfforol unigolion, gan effeithio ar eu bywyd personol a’u gwaith/dysgu ac mae’n cael effaith negyddol ar ddiwylliant a chynhyrchedd y Brifysgol.
  4. Ni fydd y Brifysgol yn goddef aflonyddu, camymddwyn rhywiol, aflonyddu rhywiol, erledigaeth, bygwth na bwlio, a bydd yn ystyried honiadau o’r fath yn ddifrifol iawn.
  5. Mae’r polisi hwn yn darparu ffrâm gyfeirio ar gyfer aflonyddu a bwlio. Mae’r Weithdrefn Achwyniadau yn darparu mecanwaith ffurfiol i gydweithwyr allu codi pryderon ac yn rhoi cyfle i’r Brifysgol fynd i’r afael â phryderon o’r fath.

# Cwmpas y Polisi

* 1. Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob unigolyn sy’n gweithio yng nghymuned y Brifysgol yn ddieithriad. Mae hyn yn cynnwys ymgynghorwyr, contractwyr, hyfforddeion, secondiadau, staff achlysurol, myfyrwyr ar leoliad a staff asiantaeth, ynghyd â thrydydd partïon fel cyflenwyr ac ymwelwyr i adeiladau’r Brifysgol.
  2. Mae’r polisi hwn yn ymdrin ag aflonyddu a bwlio ar safleoedd y Brifysgol neu mewn unrhyw weithle yn y Brifysgol, sefyllfa waith neu amgylchedd dysgu, gan gynnwys ymweliadau, teithiau a digwyddiadau cymdeithasol sy’n gysylltiedig â’r Brifysgol.
  3. Mae’r polisi hwn yn ymdrin ag aflonyddu a bwlio o unrhyw fath, p’un a yw’n cael ei wneud wyneb yn wyneb, drwy Microsoft Teams, dros y ffôn, drwy e-bost neu drwy ddefnyddio’r cyfryngau cymdeithasol neu lwyfannau ar-lein neu gyfryngau eraill.
  4. At ddibenion y polisi hwn, diffinnir aflonyddu a bwlio yng nghymalau 8,9,10 ac 11.
  5. Nid yw'r polisi hwn yn ffurfio rhan o gontract cyflogaeth unrhyw gyflogai, a gall y Brifysgol ei addasu ar unrhyw adeg.

# Nodau a Diben

* 1. Nod y Brifysgol yw creu amgylchedd diogel a chefnogol lle mae unigolion yn hyderus i adrodd am achosion o aflonyddu a/neu fwlio, ac sy’n rhydd o unrhyw fath o ystrydebu neu aflonyddu ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, mynegiant rhywedd, hunaniaeth rhywedd, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.
  2. Nod y polisi hwn yw cefnogi unigolion i drin aelodau eraill o gymuned y Brifysgol ag urddas a pharch, dathlu gwahaniaethau a gwerthfawrogi ei gilydd am eu cyfraniadau.
  3. Mae’r polisi hwn yn ceisio bod yn glir ynghylch disgwyliadau ar bob parti o ran aflonyddu a bwlio.
  4. Bydd y polisi hwn yn cefnogi’r Brifysgol i gyflawni ei chyfrifoldebau statudol fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb (2010) a deddfwriaeth eilaidd gysylltiedig, gan gynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru (2011) i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon.

# Egwyddorion

* 1. Fel rhan o broses gaffael y Brifysgol, byddwn yn dwyn y polisi hwn i sylw ymgynghorwyr a chontractwyr ac yn ei gwneud yn glir nad yw’r Brifysgol yn goddef aflonyddu na bwlio ein staff na’n myfyrwyr.
  2. O ran gweithwyr cyflogedig, gall gweithredoedd o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth fod yn gamymddygiad difrifol a gall hynny arwain at ddiswyddo ar unwaith o’r Brifysgol.
  3. Mewn achosion o ymddygiad honedig y credir ei fod yn drosedd, mae’r Brifysgol yn cadw’r hawl i adrodd am yr achos i’r heddlu.
  4. Pan fydd honiad o aflonyddu a/neu fwlio yn cael ei wneud yn erbyn aelod o’r cyhoedd neu gontractwr, unwaith y bydd y Brifysgol yn ymwybodol o’r mater, bydd yn cymryd camau rhesymol a chymesur i fynd i’r afael â hyn yn dibynnu ar amgylchiadau’r achos.
  5. Bydd staff sy’n profi aflonyddu a/neu fwlio yn cael eu cefnogi gan eu rheolwr llinell neu eu rheolwr uwch os mai’r rheolwr llinell sy’n destun y pryder. Bydd staff hefyd yn cael eu cefnogi gan eu cynrychiolydd Gwasanaethau Pobl a fydd yn gallu eu cyfeirio at fecanweithiau cymorth priodol.
  6. Bydd y Brifysgol yn rhoi cyhoeddusrwydd eang i’r polisi hwn ac yn darparu hyfforddiant i’r rheini sy’n ymwneud yn benodol â delio â phryderon o aflonyddu a bwlio, gan gynnwys unrhyw unigolyn a allai fod yn gysylltiedig ag ymchwiliadau neu dasgau gweinyddol a gyflawnir o dan y polisi hwn a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.

# Cyfryngu

* 1. Bydd cyfryngu, sy’n broses annibynnol a gwirfoddol, ar gael i bartïon lle gwnaed honiadau o aflonyddu a/neu fwlio.
  2. Caiff gwaith cyfryngu ei wneud heb unrhyw gyfaddefiad o gamwedd gan unrhyw barti, a heb atal unrhyw gyfle i gymryd camau ffurfiol.
  3. I gael rhagor o fanylion am gyfryngu, cyfeiriwch at y Polisi Achwynion – Canllawiau Staff.

# Prif Rolau a Chyfrifoldebau

* 1. Yr Is-Ganghellor sy’n gyfrifol am sicrhau bod y polisi’n cael ei weithredu a bod aelodau o gymuned y Brifysgol yn ymwybodol o’r cyfrifoldebau a’r atebolrwydd sydd ynddo.
  2. Yr Is-Ganghellor sy’n gyfrifol am sicrhau bod camau rhesymol yn cael eu cymryd i amddiffyn unigolion yng nghymuned y Brifysgol.

* 1. Mae rheolwyr yn gyfrifol am y canlynol:
     1. Deall y polisi ar aflonyddu a bwlio a darparu gwybodaeth am y polisi pan fo angen gwneud hynny.
     2. Sicrhau bod gan yr amgylchedd gwaith a dysgu ddiwylliant nad yw’n goddef aflonyddu a bwlio.
     3. Arwain drwy esiampl a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant drwy eu gweithredoedd a’u hymddygiad eu hunain.
     4. Sicrhau nad ydynt yn ymddwyn mewn ffordd y gellir ei dehongli’n wrthrychol fel aflonyddu a/neu fwlio.
     5. Sicrhau eu bod yn defnyddio polisïau a gweithdrefnau yn gyson.
     6. Sicrhau bod staff yn ymwybodol o’u cyfrifoldebau wrth hyrwyddo amrywiaeth a’u bod yn herio aflonyddu a bwlio yn yr amgylchedd gwaith a dysgu.
     7. Bod yn effro i ymddygiad o aflonyddu a/neu fwlio yn eu gwaith/amgylchedd dysgu a delio ag ef ar unwaith.
     8. Darparu cefnogaeth i unigolion sy’n nodi eu bod wedi dioddef bwlio neu aflonyddu, gan ystyried eu teimladau yn llawn, a’u canfyddiad o’r sefyllfa.
     9. Ymateb yn sensitif ac mewn da bryd i bryderon am aflonyddu a bwlio.
     10. Cynnal neu gymryd rhan mewn ymchwiliad o dan y Polisi a Gweithdrefn Achwynion y staff.

* 1. Mae staff yn gyfrifol am y canlynol:
     1. Cymryd amser i sicrhau eu bod yn deall cynnwys y polisi hwn.
     2. Mynd i hyfforddiant ar aflonyddu a bwlio yn ôl yr angen.
     3. Trin aelodau eraill o gymuned y Brifysgol ag urddas a pharch ac adrodd am unrhyw ymddygiad sy’n mynd yn groes i ysbryd y polisi hwn o dan y Polisi a’r Weithdrefn berthnasol.
     4. Peidio â chymryd rhan mewn unrhyw weithred o aflonyddu, bwlio nac erledigaeth, na chaniatáu hynny.
     5. Newid eu hymddygiad, os dônt yn ymwybodol ei fod yn mynd yn groes i’r polisi hwn, hyd yn oed os na wneir achwyniad neu gŵyn anffurfiol neu ffurfiol yn eu herbyn.
     6. Cofio y gellir eu dal nhw’n atebol yn bersonol – yn ogystal â’r Brifysgol, neu yn lle’r Brifysgol – am unrhyw weithredoedd o aflonyddu anghyfreithlon a/neu erledigaeth yn ystod eu cyflogaeth neu eu hastudiaeth. Gall staff sy’n cyflawni gweithredoedd difrifol o aflonyddu fod yn euog o drosedd.
     7. Herio ymddygiad sy’n mynd yn groes i’r polisi hwn os ydynt yn teimlo y gallant wneud hynny a’i bod yn ddiogel gwneud hynny.
     8. Datgelu unrhyw achos o aflonyddu neu fwlio maent yn ymwybodol ohono wrth eu rheolwr llinell.
     9. Cymryd rhan mewn unrhyw brosesau yn unol â’r polisi hwn, er enghraifft darparu datganiadau tyst pan ofynnir iddynt wneud hynny.
  2. Rhaid i unrhyw unigolyn sydd wedi’i gyhuddo o gyflawni gweithred honedig o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth wneud y canlynol:
     1. Darllen y polisi hwn yn llawn a nodi eu rhwymedigaethau o dan y polisi hwn.
     2. Ar ôl ceisio cyngor gan yr Adran Gwasanaethau Pobl, cysylltu â’r achwynydd, neu’r rhai sydd wedi codi’r pryderon a cheisio dod o hyd i ffyrdd o ddelio â’r sefyllfa gan ystyried y polisi hwn a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.
     3. Ystyried a ellir cyfiawnhau’r honiad ac a allai fod yn briodol newid neu addasu eich ymddygiad.
     4. Cofiwch, er y gall eich ymddygiad ymddangos yn ddiniwed i chi, gall yr unigolyn neu’r unigolion eraill weld eich gweithredoedd mewn ffordd wahanol ac mae hawl ganddynt i ofyn i chi roi’r gorau i ymddwyn yn y ffordd honno, os yw’n eu tramgwyddo neu’n eu hypsetio.
  3. Yr Adran Gwasanaethau Pobl sy’n gyfrifol am ddarparu cyngor cywir ac amserol i gymuned y Brifysgol ynghylch cymhwyso’r polisi hwn er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei gymhwyso’n gyson drwy’r Brifysgol.

# Aflonyddu

* 1. Yn gyffredinol, mae aflonyddu’n golygu unrhyw gyswllt corfforol neu ymddygiad ar lafar neu nad yw ar lafar sy'n ddigroeso ac sydd â bwriad o amharu ar urddas unigolion neu grwpiau o bobl, neu sy’n cael yr effaith honno, neu sy’n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus iddynt. Mae hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol gan eu bod wedi derbyn neu wrthod derbyn ymddygiad o’r fath yn y gorffennol. Gall un digwyddiad gyfri fel achos o aflonyddu.
  2. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwahardd tri math o aflonyddu yn benodol, mae pob un yn anghyfreithlon ac ni ellir fyth eu cyfiawnhau:
     1. **Aflonyddu sy’n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol**, sy’n cynnwys rhyw, oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil (yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol), crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol.
     2. Nid oes rhaid i achwynydd feddu ar nodwedd warchodedig berthnasol ei hun i wneud cwyn am achos o aflonyddu. Gall staff neu fyfyrwyr ddioddef aflonyddu oherwydd:
        + Eu bod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd warchodedig berthnasol; neu
        + Bod rhywun yn tybio eu bod yn meddu ar y nodwedd warchodedig berthnasol honno.
  3. Mae **Aflonyddu Rhywiol** yn digwydd pan fydd ymddygiad digroeso o natur rywiol yn creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus neu dramgwyddus i rywun.
     1. Mae ymddygiad ‘o natur rywiol’ yn cynnwys ystod eang o ymddygiad. Gall fod yn ymddygiad:
        + - Corfforol – gallai hyn amrywio o edrych yn awgrymog i ymosodiad rhywiol difrifol.
          - Llafar – gallai hyn gynnwys gwneud sylwadau awgrymog neu fychanu, gwahoddiadau amheus, iaith aflan ymosodol o natur rywiol, a galwadau digroeso am ryw/ffafrau rhywiol.
          - Gweledol/ysgrifenedig – gallai hyn gynnwys dangos lluniau rhywiol awgrymog neu ddiraddiol yn y gweithle, defnyddio e-byst, nodiadau, negeseuon testun neu’r cyfryngau cymdeithasol mewn modd awgrymog, sarhaus neu ddiraddiol.
     2. Gall ymddygiad rhywiol a oedd yn cael ei groesawu yn y gorffennol ddod yn ddigroeso.
  4. **Mae aflonyddu’n cael ei wrthod neu ei dderbyn yn yr achosion canlynol:** 
     1. Pan fydd unigolyn yn destun ymddygiad digroeso
        + - o natur rywiol
          - sy’n ymwneud â rhyw, neu
          - sy’n ymwneud â hunaniaeth, mynegiant neu ailbennu rhywedd, a
     2. Pan mai pwrpas neu effaith yr ymddygiad digroeso yw
        + - Amharu ar urddas yr unigolyn, neu
          - Creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus, a
          - Bod yr unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol gan eu bod wedi derbyn, neu wrthod derbyn, yr ymddygiad digroeso.
  5. Mae aflonyddu, ar ba bynnag ffurf, bob amser yn annerbyniol, hyd yn oed os nad yw’n cyfateb ag un o’r categorïau hyn. Anogir staff a myfyrwyr i adrodd am unrhyw weithred o aflonyddu.
  6. Gall un digwyddiad o ymddygiad digroeso neu dramgwyddus fod yn achos o aflonyddu. Mae ymddygiad y byddai unrhyw unigolyn rhesymol yn credu y byddai’n debygol o achosi tramgwydd yn fater o aflonyddu heb fod angen i’r derbynnydd ei gwneud yn glir ymlaen llaw nad yw’r math hwnnw o ymddygiad yn dderbyniol iddynt, er enghraifft, cyffwrdd rhywiol.
  7. Gall ymddygiad fod yn fater o aflonyddu p’un a yw’r tramgwyddwr yn bwriadu achosi tramgwydd ai peidio. Mae gan bob aelod o gymuned y Brifysgol hawl i benderfynu pa ymddygiad sy’n dderbyniol iddynt ac i eraill barchu eu teimladau.
  8. Bydd ymddygiad digroeso yn gyfystyr ag aflonyddu os yw’n amharu ar urddas rhywun, neu'n cael yr effaith honno, neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus, hyd yn oed os nad dyna a fwriadwyd.
  9. Mae modd aflonyddu unigolyn hyd yn oed os nad nhw oedd y “targed” bwriedig. Er enghraifft, gallai jôcs hiliol am grŵp ethnig gwahanol aflonyddu rhywun os yw’r jôcs yn creu amgylchedd tramgwyddus.

# Camymddwyn Rhywiol

* 1. Mae’r Brifysgol hefyd yn pryderu am ymddygiadau sy’n mynd y tu hwnt i aflonyddu ac sy’n cynnwys camymddwyn rhywiol.
  2. Mae camymddwyn rhywiol yn ymddygiad o natur rywiol drwy rym, bygwth neu orfodaeth. Gall yr ymddygiad gynnwys meithrin perthynas amhriodol, bwlio, ymosod, gwahoddiadau rhywiol, sylwadau rhywiol, cyfathrebu di-eiriau, creu awyrgylch o anghysur neu addo adnoddau yn gyfnewid am weithredoedd rhywiol. Mae hefyd yn cynnwys unrhyw fath o aflonyddu rhywiol fel y disgrifir uchod. Rhestr ddangosol yn unig yw hon.
  3. Mae'r Brifysgol yn deall y gall hyn gael ei gyflawni gan aelodau o staff academaidd, proffesiynol, a dan gontract a dros dro yn eu cyswllt â myfyrwyr, a gall ddigwydd rhwng aelodau o staff. Gall hefyd ddigwydd rhwng unigolion p’un a ydynt mewn perthynas ai peidio, neu wedi bod mewn perthynas â’i gilydd o’r blaen, ac unigolion nad oedden nhw’n adnabod ei gilydd o’r blaen.
  4. Mae’r Brifysgol wedi ymrwymo i ddatblygu diwylliant yng nghymuned y Brifysgol lle mae myfyrwyr a staff yn teimlo eu bod yn gallu adrodd am weithredoedd o gamymddwyn rhywiol. Ni fydd camymddwyn rhywiol yn cael ei ddioddef a bydd sylw manwl yn cael ei roi iddo er mwyn sicrhau bod yr amgylchedd yn parhau’n ddiogel ar gyfer staff a myfyrwyr.

# Aflonyddu gan Drydydd Partïon

* 1. Gelwir digwyddiad pan fydd aelod o staff neu fyfyriwr yn cael ei aflonyddu gan unigolyn neu bobl nad ydynt yn cael eu cyflogi gan y Brifysgol yn aflonyddu gan drydydd parti.
  2. Mae’r Brifysgol yn cydnabod bod gan ei chymuned rwydweithiau gydag ystod o sefydliadau a chyrff allanol a’i bod yn bosib i staff deimlo bod trydydd parti yn aflonyddu arnynt yn ystod eu gwaith a/neu ddysgu.
  3. Ni fydd y Brifysgol yn goddef aflonyddu a/neu fwlio gan drydydd partïon i’w staff, ac mae’n credu bod gan bob aelod o gymuned y Brifysgol hawl i gael eu trin ag urddas a pharch.
  4. Mae’r Brifysgol yn annog unrhyw aelod o Gymuned y Brifysgol sydd wedi cael ei aflonyddu gan drydydd parti, i adrodd am y digwyddiad/digwyddiadau i’w rheolwr llinell er mwyn galluogi’r Brifysgol i gymryd camau priodol.

# Microymosodiadau

* 1. Rhyngweithiadau byr yw microymosodiadau, sy’n aml yn anfwriadol ac yn digwydd o ddydd i ddydd, ac sy’n gallu gwneud i bobl deimlo eu bod wedi’u heithrio ac fel pe na baen nhw’n cael eu gwerthfawrogi na’u parchu, ac mae’r Brifysgol yn cydnabod yr effaith y gall microymosodiadau ei chael ar ddioddefwyr a allai deimlo’n ddryslyd, mewn trallod ac yn rhwystredig.
  2. O’i gymharu â mathau mwy agored o aflonyddu, mae microymosodiadau yn gynnil, ac mae’n bosib nad oes gan y sawl sy’n cyflawni’r microymosodiadau unrhyw fwriad i aflonyddu ac nad ydynt yn ymwybodol o’u hymddygiad.
  3. Nid yw ‘microymosodiad’ yn derm cyfreithiol, ac o’r herwydd efallai na fydd yn gyfystyr ag aflonyddu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 o reidrwydd. Felly, mae p’un a yw ymddygiad yn gyfystyr ag aflonyddu yn debygol o ddibynnu ar yr effaith a gafodd ar y dioddefwr. Dylid nodi y gallai microymosodiadau nad ydynt yn gyfystyr â diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010 o aflonyddu arwain at ymddygiad sy’n gyfystyr â’r diffiniad drwy ailadrodd neu ddwysáu’r ymddygiad.

# Bwlio

* 1. Nid oes gan fwlio unrhyw ddiffiniad safonol a gall syniadau o’r hyn sy’n cael ei ystyried yn fwlio amrywio’n fawr yn ôl y cyd-destun a chanfyddiadau unigolion.
  2. Mae modd disgrifio bwlio fel ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus neu sarhaus a/neu gamddefnydd o bŵer sydd â’r nod o wneud i rywun deimlo’n fregus, yn ypset, neu fel pe baen nhw wedi cael eu difrïo neu danseilio, neu eu bod wedi’u hanafu. Nid yw pŵer bob amser yn golygu bod mewn sefyllfa o awdurdod, ond gall gynnwys cryfder personol a’r pŵer i orfodi drwy godi ofn neu frawychu pobl.
  3. Gall bwlio fod ar ffurf corfforol, ar lafar neu ymddygiad nad yw ar lafar (er enghraifft drwy’r cyfryngau cymdeithasol, e-bost neu neges destun).
  4. Gall fod yn anodd adnabod bwlio ac efallai na fydd yn amlwg i arsylwyr.
  5. Nid yw bwlio yn cynnwys dulliau cyfreithlon y gellir eu cyfiawnhau o reoli perfformiad, ymddygiad neu geisiadau rhesymol a wneir gan staff a myfyrwyr. Gall rheolaeth resymol gynnwys:
     + - Rhoi cyfarwyddiadau rhesymol a disgwyl iddynt gael eu cyflawni.
       - Gosod a hysbysu staff a myfyrwyr o’r safonau ymddygiad disgwyliedig.
  6. Disgwylir i reolwyr gyflawni’r dyletswyddau hyn mewn modd teg a chyson. Nid yw cyflawni’r swyddogaethau hyn yn gyfystyr â bwlio a/neu aflonyddu.
  7. Ni fydd beirniadaeth ddilys, resymol ac adeiladol am berfformiad neu ymddygiad staff, na rhoi cyfarwyddiadau rhesymol i staff yn ystod eu cyflogaeth, yn cael ei ystyried fel bwlio ar ei ben ei hunan.

# Erledigaeth

* 1. Ystyr erledigaeth yw trin unigolyn yn wael (gan ei niweidio) oherwydd ei fod wedi cyflawni gweithred warchodedig, er enghraifft, gwneud cwyn am aflonyddu.
  2. Mae erledigaeth hefyd yn cynnwys niweidio rhywun oherwydd y credir ei fod wedi cyflawni neu am gyflawni gweithred warchodedig; does dim angen i’r unigolyn fod wedi cyflawni’r weithred warchodedig.
  3. Ar yr amod bod unigolyn wedi gweithredu’n ddidwyll, h.y. maent yn credu’n wirioneddol fod yr hyn y maent yn ei ddweud yn wir, mae ganddo hawl i beidio â chael ei erlid am godi cwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
  4. Bydd y Brifysgol yn cymryd camau priodol i ddelio ag unrhyw erledigaeth honedig, a allai gynnwys camau disgyblu.
  5. Gall gwneud cwyn y mae’r achwynydd yn gwybod ei bod yn anwir, neu roi tystiolaeth bod unigolyn yn gwybod ei bod yn anwir, arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn yr achwynydd neu’r tyst.

# Y Weithdrefn

* 1. Mae gan bob aelod o staff hawl i gwyno os cânt eu trin mewn ffordd y maent yn credu sy’n aflonyddu a/neu’n fwlio, neu os ydynt yn dyst i ddigwyddiad y maent yn credu sy’n gyfystyr ag aflonyddu a/neu fwlio.
  2. Dylid codi pryderon o dan Bolisi a Gweithdrefn Achwynion y Brifysgol. Gall pethau wyro ychydig oddi wrth y weithdrefn gan fod rhywfaint o hyblygrwydd o ran pwy gall y gweithiwr fynd atynt yn gyntaf (er enghraifft, efallai y byddant am adrodd amdano i rywun o’r un rhyw os yw’r gŵyn o natur rywiol, neu os mai eu rheolwr llinell yw’r bwli neu’r aflonyddwr honedig ac ni fyddai’n briodol iddynt roi gwybod amdano). Yn yr achosion hyn, gall staff gyfeirio eu cwyn at gynrychiolydd y Gwasanaethau Pobl os nad yw’n briodol mynd at eu Deon Ysgol neu Gyfarwyddwr Gwasanaeth.
  3. Mewn amgylchiadau penodol, efallai y bydd angen rhannu gwybodaeth rhwng y Gwasanaethau Pobl, y Gwasanaethau Myfyrwyr a’r Gwasanaethau Cofrestrfa, yn dibynnu ar rôl yr achwynydd a’r tramgwyddwr honedig, e.e. os ydynt yn fyfyriwr neu’n aelod o staff.
  4. Fel egwyddor gyffredinol, penderfyniad yr unigolyn yw a ddylid bwrw ymlaen â chŵyn. Serch hynny, mae gan y Brifysgol ddyletswydd i ddiogelu’r holl staff, ac mae’n bosib y bydd yn parhau â’r mater yn annibynnol os, o dan yr holl amgylchiadau, yw’n ystyried ei bod hi’n briodol gwneud hynny.

# Cadw Cofnodion

* 1. Dylai unigolion sy’n credu eu bod yn cael eu bwlio neu aflonyddu gadw cofnod o’r ymddygiad, gan gynnwys:
     1. Dyddiad, amser a lleoliad y digwyddiad/digwyddiadau.
     2. Enw’r aflonyddwr neu’r bwli.
     3. Disgrifiad o’r digwyddiad/digwyddiadau.
     4. Sut gwnaeth y digwyddiad/digwyddiadau i chi deimlo.
     5. Enwau unrhyw dystion.
     6. Unrhyw gamau a gymerwyd eisoes gan gynnwys manylion am unrhyw ohebiaeth yn ymwneud â’r digwyddiad/digwyddiadau ac unrhyw ymdrechion i ddatrys y mater.

# Cyfrinachedd

* 1. Mae cyfrinachedd yn rhan bwysig o’r gweithdrefnau a ddarperir o dan y polisi hwn. Ni ddylid datgelu manylion yr ymchwiliad nac enw’r unigolyn sy’n gwneud y gŵyn na’r cyhuddedig, heblaw ar sail “angen gwybod”. Gallai torri cyfrinachedd arwain at gamau disgyblu.
  2. Mae'n bosib y bydd gwybodaeth am gŵyn gan aelod o staff neu fyfyriwr neu amdanynt yn cael ei rhoi yn ffeil personél neu gofnod y myfyriwr, ynghyd â chofnod o’r canlyniad ac unrhyw nodiadau neu ddogfennau eraill a gasglwyd yn ystod y broses.

# Diogelu Data

* 1. Bydd yr holl gofnodion sy’n gysylltiedig â Pholisi Aflonyddu a Bwlio’r Brifysgol, a gweithdrefnau cysylltiedig gan gynnwys y Polisi a Gweithdrefn Achwynion, y Polisi a Gweithdrefn Cwynion a Gweithdrefn Ddisgyblu Myfyrwyr yn cael eu cadw’n gyfrinachol yn unol ag egwyddorion Deddf Diogelu Data 2018, y Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (UE) 2016/679), a Pholisi Gwarchod Data’r Brifysgol.

# Cymorth

* 1. Mae gan Brifysgol Metropolitan Caerdydd wasanaeth cwnsela annibynnol, pwrpasol a chyfrinachol sydd ar gael i helpu unigolion i ddelio â phroblemau sy’n gysylltiedig ag achosion o fwlio ac aflonyddu.
  2. Mae’r gwasanaeth ar gael i ddioddefwyr aflonyddu a/neu fwlio honedig, neu’r unigolyn sydd wedi’i gyhuddo o gyflawni’r aflonyddu a/neu fwlio honedig.
  3. Os ydych chi’n aelod o staff a’ch bod am drefnu apwyntiad gydag un o’r cwnselwyr, neu os ydych chi eisiau gwybod a allant helpu gyda phroblem, gallwch gysylltu â’r cwnselwyr drwy eu manylion yn yr adran llesiant staff ar fewnrwyd y Brifysgol neu gysylltu â’ch cynrychiolydd Gwasanaethau Pobl.
  4. Ni ddylai unrhyw aelod o’r gymuned sy’n gwneud cwyn neu sy’n cymryd rhan yn ddiffuant mewn unrhyw ymchwiliad ddioddef unrhyw fath o ddial neu erledigaeth o ganlyniad i hynny. Bydd unrhyw un sy’n dial ar rywun neu’n eu herlid yn y modd hwn yn wynebu camau disgyblu.
  5. Os ydych chi'n credu eich bod wedi dioddef triniaeth o’r fath, dylech roi gwybod i’ch rheolwr llinell neu gynrychiolydd Gwasanaethau Pobl.

# Adolygu’r Polisi

* 1. Bydd Gwasanaethau Pobl yn mynd ati’n rhagweithiol i gynghori, cefnogi a monitro’r modd y caiff y polisi hwn ei gymhwyso.
  2. Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob tair blynedd i sicrhau ei fod yn parhau i fodloni arferion da ac unrhyw ofynion deddfwriaethol newydd.