

Polisi Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio

Tabl Cynnwys

| | | |
|-------|---------------------------------------|----|
| 1. | Datganiad Polisi | 2 |
| 2. | Diben | 2 |
| 3. | Diffiniadau Allweddol | 3 |
| 4. | Cwmpas | 3 |
| 5. | Cysylltiad â pholisïau presennol | 3 |
| 6. | Cyfrifoldebau | 4 |
| 6.1 | Cyfrifoldebau'r Brifysgol | 4 |
| 6.2 | Cyfrifoldebau'r Unigolyn | 4 |
| 7. | Gweithdrefnau | 5 |
| 7.1 | Gweithdrefnau ar gyfer staff | 5 |
| 7.1.1 | Cysylltiadau Urddas a Lles | 5 |
| 7.1.2 | Gweithdrefnau Anffurfiol | 6 |
| 7.1.3 | Gweithdrefnau Ffurfiol | 6 |
| 7.1.4 | Camau Disgyblu | 7 |
| 8. | Gweithdrefnau ar gyfer myfyrwyr | 7 |
| 9. | Ymdrin ag aflonyddu gan drydydd parti | 8 |
| 10. | Gweithdrefnau i eraill | 9 |
| 11. | Monitro | 9 |
| | <i>Atodiad A</i> | 10 |

1. Datganiad Polisi

Mae'r Brifysgol yn cefnogi:

- **parch a dealltwriaeth ar y cyd rhwng unigolion a'i chymunedau cyfansoddol a**
- **hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith gweithwyr a myfyrwyr fel ei gilydd.**

Mae gan y Brifysgol gyfrifoldeb cyfreithiol dros iechyd, diogelwch a lles ei myfyrwyr, ei staff a'i hymwelwyr. Mae Polisi Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio'r Brifysgol yn rhan o agwedd ledled y Brifysgol sy'n hyrwyddo diwylliant ac amgylchedd gweithio, dysgu ac ymchwil lle croesewir gwahaniaethau ac ni oddefir unrhyw fath o weithredu o aflonyddu, bwlio ac erledigaeth¹.

Mae'r Brifysgol yn disgwyl i bob aelod o'n cymuned drin ei gilydd â pharch, cwrteisi ac ystyriaeth bob amser. Mae gan bob aelod o gymuned y Brifysgol yr hawl i ddisgwyl i eraill ymddwyn yn barchus tuag atynt, ac yn yr un modd, mae ganddynt gyfrifoldeb dros ymddwyn yn barchus tuag at eraill.

Rydym wedi ymrwymo i gynnig amgylchedd croesawgar, cynhwysol a diogel a fydd yn mynd i'r afael ag ymddygiadau gwahaniaethol negyddol, gan gynnwys y rhai hynny sy'n seiliedig ar stereoteipio ac agweddau rhagfarnllyd. Nid ydym yn goddef unrhyw ymddygiadau sy'n aflonyddu, bwlio neu'n erlid. Ystyr dim goddefgarwch yw na fyddwn yn esgusodi nac yn anwybyddu adroddiadau o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth. Bydd unrhyw honiad o fwlio, aflonyddu, neu erledigaeth yn cael ei drin o ddifrif, ni waeth beth yw lefel y bobl sy'n gysylltiedig; ac os ystyrir bod rhywun wedi ymddwyn yn annerbyniol, gall wynebu camau disgyblu hyd at a chan gynnwys diswyddo neu ddiarddel.

Mae'r polisi'n sicrhau bod staff a myfyrwyr yn hyderus ac yn eglur o ran y prosesau sydd ar waith i ymdrin â bwlio ac aflonyddu pan mae'n digwydd heb ofni erledigaeth.

Mae'r Brifysgol yn sefydliad academiaidd sydd wedi ymrwymo i drafod materion mewn modd agored a rhannu syniadau. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i roi amgylchedd sy'n cynnig rhyddid academiaidd i unigolion o fewn y gyfraith, a bydd y Brifysgol a'i staff yn gweithredu yn unol â Siarter a statudau'r Brifysgol.

Mae'r Brifysgol yn trin cwynion o fwlio ac aflonyddu o ddifrif. Caiff unrhyw un sy'n gwneud cwynion sy'n wamal, yn drallodus, yn faleisus neu rai heb fawr o sylwedd ei drin o dan y gweithdrefnau disgyblu priodol.

2. Diben

Nod y polisi hwn a gweithdrefnau cysylltiedig yw sicrhau bod gan weithwyr a myfyrwyr gymorth a gweithdrefnau digonol i fynd i'r afael â'r broblem o fwlio neu aflonyddu os yw'n digwydd.

Gall bwlio ac aflonyddu gael effaith niweidiol ar iechyd, hyder, morâl a pherfformiad y rhai hynny a effeithir arnynt a chreu amgylchedd gweithio a dysgu negyddol. Nod y Brifysgol yw sicrhau ei bod yn ymateb i bob cwyn mewn da bryd a'u trin â pharch, cyfrinachedd a thegwch priodol.

¹ Mae trais corfforol yn drosedd ac ni chaiff ei oddef. Dylid trin yr holl staff a myfyrwyr ag urddas, cwrteisi a pharch a dylent deimlo'n ddiogel a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi. Pe bai unrhyw fyfyrwr neu aelod o staff yn dioddef o ymosodiad corfforol, dylid adrodd hyn i'r cynrychiolydd priodol yn y Brifysgol a'r heddlu ar unwaith.

Yn aml, datrysiaid anffurfiol yw'r ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon o ddelio â bwlio / aflonyddu. Mae'r Brifysgol yn annog rhywfaint o hyblygrwydd sy'n briodol i'r amgylchiadau unigol er mwyn caniatáu datrysiaid anffurfiol. Fodd bynnag, lle mae cwyn ffurfiol yn cael ei wneud, gwneir pob ymdrech i sicrhau ei bod yn cael ei thrin yn gyflym.

3. Diffiniadau Allweddol

Terminoleg allweddol angenrheidiol i ddeall y polisi a'i rhoi ar waith.

Aflonyddu: Ymddygiad digroeso ar sail crefydd neu gred yw aflonyddu sy'n ceisio amharu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd diraddiol, bygythiol, gelyniaethus neu fychanol i'r unigolyn o dan sylw. Mae'n cwmpasu nifer o wahanol fathau o ymddygiad corfforol, geiriol a dieiriau. Gall ddigwydd mewn un digwyddiad penodol, neu fod yn ysbeidiol neu'n barhaus.

Gall aflonyddu sy'n ymwneud ag oedran, anabled, hunaniaeth o ran rhywedd, briodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol unigolyn neu grŵp o unigolion fod yn gyfystyr â gwahaniaethu anghyfreithlon, y gellir dal staff a myfyrwyr yn atebol yn gyfreithiol ac yn bersonol amdano.

Bwlio: Gellir disgrifio bwlio fel ymddygiad ymosodol, bygythiol, maleisus neu sarhaus, micro-ymosodiadau, cam-drin neu gamddefnyddio pŵer drwy ffyrdd sy'n tansilio, bychanu, gwadu neu anafu'r derbynnydd.

Erlledigaeth: Mae erledigaeth yn digwydd pan gaiff unigolyn ei gam-drin oherwydd ei fod wedi gwneud, neu'n bwriadu gwneud cwyn ynghylch gwahaniaethu (gan gynnwys aflonyddu a/neu fwlio), neu wedi helpu unigolyn arall i wneud cwyn. Mae'n cynnwys sefyllfaoedd lle nad yw cwyn eto wedi'i wneud, ond caiff rhywun ei erlid oherwydd amheuir y bydd efallai'n gwneud cwyn. Os yw unigolyn yn rhoi tystiolaeth ffug neu'n gwneud honiad anonest, yna ni chaiff ei amddiffyn rhag erledigaeth o dan y Ddeddf.

Camymddygiad rhywiol: Mae camymddygiad rhywiol yn ymddygiad digroeso o natur rywiol sy'n cael ei gyflawni trwy rym, bygythiad neu orfodaeth. Gall yr ymddygiad hwn ymwneud â gweithredoedd corfforol yn erbyn unigolion neu weithredoedd sy'n creu amgylchedd gelyniaethus. Gall ddigwydd rhwng unigolion p'un a ydynt eisoes yn adnabod ei gilydd, unigolion sydd mewn perthynas gadarn yn ogystal ag unigolion sydd eisoes wedi ymwneud â'i gilydd mewn modd rhywiol.

4. Cwmpas

Mae'r polisi yn berthnasol i holl aelodau'r Brifysgol sy'n ymwneud â busnes Prifysgol Caerdydd. Mae aelodau drwy ddiffiniad yn cynnwys: yr holl weithwyr, deiliaid teitlau er anrhydedd, myfyrwyr, aelodau'r Cyngor ("aelodau mewnol"), staff asiantaeth, gwirfoddolwyr, contractwyr, partneriaid busnes a thrydydd partion sy'n gweithredu ar ran y Brifysgol sy'n darparu gwasanaethau iddi ("aelodau allanol").

5. Cysylltiad â pholisiau presennol

Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â pholisïau a gweithdrefnau eraill Prifysgol Caerdydd megis y rhai hynny a nodir yn atodiad A.

6. Cyfrifoldebau

6.1 Cyfrifoldebau'r Brifysgol

Cyngor y Brifysgol sydd â chyfrifoldeb dros y polisi hwn yn y pen draw. Fodd bynnag, bydd y Cyngor yn gofyn i'r Is-ganghellor a Bwrdd Gweithredol y Brifysgol i sicrhau bod y polisi'n cael ei weithredu'n effeithiol. Bydd yr Is-ganghellor yn dirprwyo cyfrifoldeb dros weithredu'r polisi hwn, ac unrhyw ganllawiau ategol, i Benaethiaid Coleg, Penaethiaid Ysgol a Gwasanaethau Proffesiynol. Mae'n gyfrifoldeb ar bob unigolyn mewn awdurdod (sy'n cynnwys Penaethiaid Ysgol, Gwasanaethau Proffesiynol, rheolwyr llinell neu oruchwylwyr a'r holl staff sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda myfyrwyr neu aelodau o'r cyhoedd) i:

- sicrhau bod y Polisi hwn yn cael ei weithredu'n effeithiol;
- sicrhau bod staff a myfyrwyr yn ymwybodol o gynnwys a gweithrediad y polisi hwn;
- bod yn effro i broblemau posibl a gweithredu'n brydlon heb aros i gŵyn gael ei gwneud i'r graddau mae hyn yn bosibl (drwy herio ymddygiad digroeso a welir yn uniongyrchol a hyrwyddo diwylliant cynhwysol);
- trin cwynion ffurfiol ac anffurfiol o ddifrif, gan fod yn sensitif i deimladau a chanfyddiadau pawb sy'n gysylltiedig;
- ymdrin ag unrhyw faterion a godir yn deg, yn unol â pholisi perthnasol y Brifysgol ac yn unol â dyletswyddau gofal i staff a myfyrwyr;
- cymryd camau gweithredu i sicrhau nad yw staff a myfyrwyr sy'n cyflwyno cwynion, neu sy'n cefnogi eraill i wneud hynny, yn cael eu trin yn llai ffafriol nag eraill oherwydd hyn (erledigaeth).

6.2 Cyfrifoldebau'r Unigolyn

Mae'n gyfrifoldeb ar holl staff a myfyrwyr y Brifysgol i:

- ymddwyn yn unol â'r polisi hwn;
- ystyried o ddifrif unrhyw gais i newid ymddygiad, neu roi'r gorau i ymddwyn mewn modd penodol, ac ymateb iddo yn gwrtais;
- peidio â chymryd rhan, annog neu esgusodi, unrhyw weithred o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth eraill;
- hyrwyddo diwylliant cynhwysol lle nad yw cydweithwyr neu gyfoedion yn wynebu achosion o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth drwy herio'r mathau hyn o ymddygiad neu ddweud wrth y rheolwr llinell neu oruchwylwr am yr unigolyn dan sylw. Gallai hyn fod yn diwtor, Cyswllt Urddas a Lles ar gyfer staff neu'r Tîm Ymateb i Ddatgeliadau ar gyfer myfyrwyr;
- cadw unrhyw ddatgeliadau neu honiadau o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn gyfrinachol yn unol â Pholisi Cyfrinachedd y Brifysgol, rhannu gwybodaeth bersonol yn unol â Chanllawiau Cyfrinachedd y Brifysgol yn unig: "pan fydd buddiannau hanfodol unrhyw unigolyn o dan fygythiad a gwneir y datgeliad i unigolyn perthnasol a phriodol."

7. Gweithdrefnau

Mae'r Brifysgol yn annog unigolion i ddatrys problemau'n anffurfiol, gan mai dyma'r dull mwyaf cyflym, effeithiol ac effeithlon yn aml o ymdrin â bwlio neu aflonyddu: mae gan y Brifysgol fesurau cefnogi ar waith i adlewyrchu hyn. Mae'r weithdrefn anffurfiol ar gyfer myfyrwyr a gweithwyr yn debyg iawn ac fe'u hamlinellir yn y gweithdrefnau cysylltiedig.

Os ydych yn fyfyrwr a bod eich honiad yn gysylltiedig â gweithiwr yn y Brifysgol, dilynwch y weithdrefn i fyfyrwyr. Os ydych yn weithiwr a bod eich honiad yn gysylltiedig â myfyrwr yn y Brifysgol, dilynwch y weithdrefn i fyfyrwyr. Gellir cael rhagor o wybodaeth am sut i wneud cwyn ffurfiol ar [ein gwefan](#).

7.1 Gweithdrefnau ar gyfer staff

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gall fod yn anodd gwneud cwyn am aflonyddu, bwlio neu erledigaeth, boed yn ffurfiol neu'n anffurfiol. Mae'r Brifysgol yn ceisio sicrhau bod pobl sy'n teimlo eu bod wedi bod yn destun aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn gallu codi eu pryderon, a'u bod yn gallu cael eu trin yn briodol.

Crëwyd rhwydwaith o Gysylltiadau Urddas a Lles i roi gwybodaeth a chefnogaeth i staff y Brifysgol sy'n teimlo eu bod wedi bod yn destun aflonyddu, bwlio neu erledigaeth, yn ogystal ag i eraill sy'n ymwneud â sefyllfaoedd o'r fath.

7.1.1 Cysylltiadau Urddas a Lles

Mae Cysylltiadau Urddas a Lles yn aelodau o staff sydd wedi'u hyfforddi i gynnig gwybodaeth a chefnogaeth i bobl sy'n cael problemau gydag aflonyddu neu fwlio. Byddant yn helpu staff i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi, ac ennill dealltwriaeth well o'u hawliau a'u hopsiynau.

Gall Cysylltiadau Urddas a Lles helpu staff sy'n teimlo wedi'u cynhyrfu neu wedi'u digio oherwydd ymddygiad person arall yn y ffyrdd canlynol:

- rhoi'r wybodaeth berthnasol i'r unigolyn dan sylw fel ei fod yn penderfynu ar y ffordd orau i herio neu fynd at yr unigolyn y credir ei fod yn ymddwyn yn annerbyniol (er enghraifft, wyneb yn wyneb neu'n ysgrifenedig);
- cyfeirio'r unigolyn at y weithdrefn/canllaw priodol fel ei fod yn deall yr opsiynau o ran mynd i'r afael â sefyllfa yn anffurfiol neu'n ffurfiol;
- rhoi manylion am ffynonellau cyngor a chymorth allanol lle bo'n briodol.

Os bydd rhywun yn herio aelod staff oherwydd bod ei ymddygiad yn annerbyniol, gall Cysylltiadau Urddas a Lles helpu'r aelod staff hwnnw drwy:

- gyfeirio'r unigolyn dan sylw at y cymorth perthnasol yn y Brifysgol megis Adnoddau Dynol, Cwnsela neu Iechyd Galwedigaethol;
- esbonio'r prosesau perthnasol; a
- rhoi manylion am ffynonellau cyngor a chymorth allanol lle bo'n briodol. Bydd gan weithiwr asiantaeth sy'n gweithio yn y Brifysgol hawl i fanteisio ar y gwasanaethau hyn yn yr un ffordd â gweithwyr eraill ar ôl cwblhau 12 wythnos o wasanaeth parhaus.

Lluniwyd y Rhwydwaith o Gysylltiadau Urddas a Lles i ategu'r strwythurau cymorth sydd eisoes ar waith yn y Brifysgol. Ni fydd Cysylltiadau Urddas a Lles yn penderfynu ar ddilysrwydd cwyn, yn annog camau gweithredu penodol, nac yn cynrychioli aelodau o staff mewn gweithdrefnau ffurfiol.

Nid oes unrhyw rwymedigaeth ar unrhyw un sydd mewn sefyllfa sy'n ymwneud ag aflonyddu, bwlio neu erledigaeth i weld Cyswllt Urddas a Lles cyn ceisio datrys y sefyllfa, neu wneud cwyn neu gyflwyno achwyniad.

7.1.2 Gweithdrefnau Anffurfiol

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gall fod yn anodd gwneud cwyn am aflonyddu, bwlio neu erledigaeth, boed yn ffurfiol neu'n anffurfiol. Mae'r Brifysgol yn ceisio sicrhau bod pobl sy'n teimlo eu bod wedi bod yn destun aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn gallu codi eu pryderon, a'u bod yn gallu cael eu trin yn briodol.

O dan weithdrefnau Cwynion y Brifysgol (Graddau 1-4 a Statud XV, Rhan VI ar gyfer staff academiaidd), caiff gweithwyr eu hannog i anelu at ddatrys cwynion yn anffurfiol drwy drafod, i'r graddau y mae hynny'n rhesymol bosibl ac yn briodol. I gael arweiniad pellach, gweler y Polisi Cwynion ar gyfer staff sydd ar raddau 1-4 yn y Weithdrefn Gwynion ar gyfer Staff Academiaidd (Statud XV Rhan VI a Deddfiad 12) y gellir dod o hyd iddi drwy'r ddolen hon: [Gweithdrefnau Cwynion – Mewnwyd – Prifysgol Caerdydd](#)

Gellir mynd i'r afael â chwynion a wnaed gan staff y Brifysgol yn anffurfiol drwy'r camau cychwynnol o weithdrefn berthnasol y Brifysgol. Ni fydd ceisio datrys sefyllfa yn anffurfiol yn atal unrhyw unigolyn rhag cyflwyno cwyn ffurfiol.

7.1.3 Gweithdrefnau Ffurfiol

Dylid cyflwyno pob cwyn **ffurfiol** sy'n ymwneud ag aflonyddu, bwlio neu erledigaeth drwy'r gweithdrefnau disgyblu a chwyno presennol. Bydd rheolau'r gweithdrefnau ffurfiol yn cwbl berthnasol.

Os honnir bod ymddygiad unigolyn yn annerbyniol, ond mae'r unigolyn hwnnw yn cyflwyno gwrth-honiad, caiff y gwrth-honiad ei drin ei ymchwilio gan ddefnyddio'r gweithdrefnau perthnasol.

Os ceir bod unigolion wedi gwneud cwynion ar sail gwybodaeth ffug, gan wybod hynny, neu ar sail bwriad maleisus, gellir cymryd camau disgyblu yn eu herbyn. Ni fydd camau o'r fath yn cael eu cymryd yn erbyn rhywun sy'n gwneud cwyn yn ddidwyll, hyd yn oed os na chaiff y gŵyn ei chadarnhau.

O dan amgylchiadau eithriadol, gall fod angen cadw'r rhai sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau cwynion ar wahân yn ystod cyfnod yr ymchwiliad. O dan amgylchiadau o'r fath, gellir ystyried trosglwyddo parti i gŵyn, ei adleoli, gofyn iddo weithio o leoliad arall neu ei atal o'i waith neu o'i astudiaethau, os oes modd. Caiff y camau hyn eu cymryd i amddiffyn buddiannau'r ddau barti ac nid camau disgyblu mohonynt. Bydd y penderfyniad ynglŷn â pha unigolyn fydd yn cael ei symud er mwyn gwahanu'r ddau barti yn seiliedig ar feini prawf gwrthrychol megis anghenion y gwasanaethau a gyflawnir gan staff, yr effaith ar astudiaethau ar gyfer myfyrwyr ac unrhyw ystyriaethau hygyrchedd neu gyfrifoldebau gofalu sydd gan y naill barti neu'r llall. Bydd y Pennaeth Ysgol neu Wasanaeth Proffesiynol yn penderfynu a yw'n briodol gwahanu'r rhai sy'n gysylltiedig, ar sail y wybodaeth sydd

ar gael a chyngor gan Adnoddau Dynol. Bydd telerau ac amodau'r trefniadau'n cael eu cadarnhau yn ysgrifenedig i'r gweithiwr/gweithwyr dan sylw ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.

Gall rhai mathau o aflonyddu fod yn dramgwyddau troseddol neu'n sail ar gyfer achos sifil. Ni fydd unrhyw beth yn y polisi hwn na'r gweithdrefnau cysylltiedig yn atal staff neu fyfyrwyr rhag arfer eu hawliau i gymryd camau cyfreithiol.

7.1.4 Camau Disgyblu

Pa bryd bynnag y bydd honiad o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth wedi'i gadarnhau, gallai camau disgyblu gael eu cymryd yn erbyn yr aelod(au) staff sydd wedi'i ganfod yn gyfrifol². Caiff unrhyw gamau gweithredu o'r fath eu cymryd drwy'r gweithdrefnau disgyblu presennol.

Bydd achosion difrifol o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth gan staff yn cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol a gallent arwain at ddiswyddo staff drwy broses gwrandawriad disgyblu. Gallai digwyddiadau llai difrifol arwain at rybudd ysgrifenedig neu lafar, neu gamau anffurfiol (fel ei gwneud hi'n ofynnol i aelod o staff fynd i sesiwn hyfforddi berthnasol).

O dan amgylchiadau eithriadol, gallai achosion o aflonyddu neu fwlio fod mor ddifrifol (er enghraifft, yn cynnwys trais neu droseddau rhywiol) fel y gallai'r Brifysgol roi gwybod i'r heddlu am y sefyllfa. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, dylid cysylltu ag Adnoddau Dynol (mewn perthynas â staff) i gael cyngor bob amser.

8. Gweithdrefnau ar gyfer myfyrwyr

Gallwch godi'r broblem yn **anffurfiol** gyda'ch Tiwtor Personol, Goruchwyliwr, Pennaeth Ysgol, Tîm Rheoli Neuaddau Preswyl neu aelod arall o staff y Brifysgol ac y bydd yn anelu at ddatrys y broblem, gan ddefnyddio ffyrdd sy'n cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- cynnal cyfarfod anffurfiol rhwng y sawl a gwynodd a'r unigolyn y mae ei ymddygiad yn destun cwyn, ac unrhyw rai eraill a allai helpu i ddatrys y sefyllfa (fel goruchwyliwr neu diwtor);
- siarad â'r bobl sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa ar wahân;
- defnyddio dulliau adferol i wella ymwybyddiaeth o effaith ymddygiad ac ailadeiladu perthnasoedd;
- cysylltu â'r Tîm Ymateb i Ddatgeliadau; mae gan y Brifysgol [Dîm Ymateb i Ddatgeliadau](#), sydd ar gael i siarad â myfyrwyr a'u cefnogi os ydynt yn wynebu unrhyw fath o drais neu gam-driniaeth, gan gynnwys aflonyddu, trosedd casineb, stelcio, cam-drin mewn perthynas, trais rhywiol ac unrhyw ymddygiad amhriodol arall. I asesu'r gefnogaeth sydd ar gael drwy'r Tîm Ymateb i Ddatgeliadau, mae gofyn i fyfyrwyr wneud datgeliad gydag enw gan ddefnyddio ein [hadnodd datgelu ar-lein](#). Mae modd **datgelu'n ddiennw** drwy'r adnodd hwn hefyd. Mae rhagor o wybodaeth ynglŷn â'r gwasanaeth hwn ar y [wefan](#).

² Fel rhan o rai ceisiadau am gyllid, mae angen trosglwyddo gwybodaeth am gamau disgyblu a gadarnhawyd sy'n ymwneud ag aflonyddu, bwlio neu erledigaeth i'r corff cyllido ar gyfer camau gweithredu pellach y gallai'r corff ddewis eu gwneud.

Lle mae myfyriwr yn dewis gwneud **cwyn ffurfiol** i'r Brifysgol ynghylch aflonyddu, bwlio neu erledigaeth, dylid codi hyn gyda'r tîm Achosion Myfyrwyr yn yr Adran Gwasanaethau Academaidd a Chefnogi Myfyrwyr o dan y gweithdrefnau canlynol drwy ddilyn y dolenni canlynol:

- y Weithdrefn Gwyno i Fyfyrwyr – pan fydd eich cwyn yn ymwneud ag ymddygiad aelod o staff Prifysgol Caerdydd. Pan fydd honiad o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth wedi'i gadarnhau, gallai camau disgyblu gael eu cymryd yn erbyn yr aelod o staff ac mewn achosion difrifol, dywedir wrth yr heddlu am y mater;
- y Weithdrefn Ymddygid i Fyfyrwyr – pan fydd eich cwyn yn ymwneud â chyd-fyfyrwr o Brifysgol Caerdydd. Gall y Cofrestrydd Academaidd, ar y cyd â Phennaeth yr Ysgol, benderfynu archwilio'r honiadau o dan y Weithdrefn Addasrwydd i Ymarfer neu Addasrwydd i Astudio lle bo'n briodol i wneud hynny. Lle mae'r honiad wedi'i gadarnhau, caiff cosbau eu cyflwyno'n unol â gweithdrefnau ymddygiad myfyrwyr neu addasrwydd i ymarfer neu addasrwydd i astudio, fel y bo'n briodol.

Lle mae myfyriwr yn dymuno gwneud cwyn ffurfiol yn erbyn ymddygiad contractwr allanol neu gyflenwr nwyddau a gwasanaethau, dylid gwneud cwynion drwy weithdrefn gwynion y sefydliad. Dylai'r myfyriwr gysylltu â staff lleol yn y Brifysgol (e.e. yn ei Ysgol, Rheolwr Neuaddau Preswyl, Gwasanaethau Campws neu Wasanaethau i Fyfyrwyr) a fydd yn rhoi cymorth.

Gall rhai mathau o aflonyddu fod yn dramgwyddau troseddol neu'n sail ar gyfer achos sifil. Ni fydd unrhyw beth yn y polisi hwn na'r gweithdrefnau cysylltiedig yn atal myfyrwyr rhag arfer eu hawliau i gymryd camau cyfreithiol.

9. Ymdrin ag aflonyddu gan drydydd parti

Dylai aelod o staff neu fyfyrwr sy'n cael ei fwlio neu ei aflonyddu gan drydydd parti (cwsmer neu gontractwr er enghraifft) osgoi unrhyw fath o wrthdaro gyda'r trydydd parti a allai beryglu ei ddiogelwch personol neu a allai beri iddo deimlo'n anghyfforddus.

Fodd bynnag, os yw aelod o staff neu fyfyrwr yn penderfynu ymdrin â'r broblem ei hun, dylai gymryd y camau canlynol:

1. Gofyn yn gwrtais i'r trydydd parti roi'r gorau i fwlio neu aflonyddu, a rhoi gwybod iddo na oddefir achosion o fwlio neu aflonyddu staff/myfyrwyr y Brifysgol gan drydydd parti.
2. Os nad yw'r trydydd parti'n rhoi'r gorau i fwlio neu aflonyddu — ailadroddwch gam 1 a'i rhybuddio y caiff camau gweithredu eu cymryd yn ei erbyn os yw'r bwlio neu aflonyddu'n parhau.
3. Os nad yw'r trydydd parti'n rhoi'r gorau i fwlio neu aflonyddu o hyd — dywedwch wrth ei rheolwr llinell (os ydych yn gwybod pwy ydyw) a fydd yn codi'r mater gyda'r unigolyn priodol.

Dylai aelod o staff/myfyriwr ddweud wrth ei rheolwr llinell am unrhyw ddigwyddiad o fwlio/aflonyddu gan drydydd parti p'un a ydynt wedi llwyddo ei ddatrys neu beidio. Caiff yr adroddiad ei defnyddio er mwyn monitro pa mor effeithiol yw Polisi Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio y Brifysgol.

10. Gweithdrefnau i eraill

Pan fydd unigolion nad ydynt yn staff nac yn fyfyrwyr yn dymuno codi problem o dan y polisi hwn, dylent wneud hynny drwy ddefnyddio'r dulliau canlynol:

Lle mae'r gŵyn yn ymwneud ag ymddygiad myfyriwr o Brifysgol Caerdydd, dylid codi hyn o dan y Weithdrefn Ymddygiad Myfyrwyr gyda'r Tîm Achosion Myfyrwyr yn yr Adran Gwasanaethau Academaidd a Chefnogi Myfyrwyr.

Lle mae'r gŵyn yn ymwneud ag ymddygiad aelod o staff o Brifysgol Caerdydd, dylid codi hyn gyda'r Pennaeth Ysgol/Gwasanaeth Proffesiynol priodol a fydd yn trefnu i ymchwilio ac ymateb i'r mater.

11. Monitro

Caiff y polisi hwn ei fonitro a'i adolygu gan Bwyllgor Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd y Brifysgol.

Atodiad A

- Cyd-destun Cyfreithiol
- Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol
- Côt Ymarfer – Rhyddid Barn
- Côt Ymarfer – Datgelu er lles y cyhoedd
- Polisi Cyfeiriadedd Rhywiol
- Polisi Crefydd a Chred
- Polisi Traws
- Safonau'r Gymraeg
- Polisi Rheoli Straen
- Cod Ymarfer – Perthnasoedd Personol Agos
- Siarter y Myfyrwyr
- Gweithdrefn Gwyno i Fyfirwyr
- Ymddygiad Myfyrwyr / Gweithdrefnau Addasrwydd i Ymarfer
- Gweithdrefn Addasrwydd i Astudio
- Gweithdrefnau Disgyblu Staff Graddau 1-4
- Gweithdrefn Disgyblu Staff Academaidd – Statud XV Rhan III
- Gweithdrefn Gwyno ar gyfer Staff Academaidd – Statud XV Rhan VI

Cyd-destun cyfreithiol

Camwahaniaethu

Mae camwahaniaethu anghyfreithlon yn digwydd pan gaiff unigolyn neu grŵp o bobl eu trin yn llai ffafriol nag eraill ar sail nodwedd warchoddedig megis oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth (gan gynnwys trin menyw yn llai ffafriol oherwydd ei bod hi'n bwydo o'r fron), hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol ac mewn perthynas â gwahaniaethu uniongyrchol yn unig, priodas a pherthynas sifil.

Mae **gwahaniaethu uniongyrchol** yn digwydd pan gaiff rhywun ei drin yn llai ffafriol oherwydd un o'r nodweddion gwarchoddedig a restrir uchod; gan hyn gynnwys cysylltiad â nodwedd benodol neu ganfyddiad ohoni.

Mae **gwahaniaethu anuniongyrchol** yn digwydd lle mae rhywun ar ei golled oherwydd darpariaeth, maen prawf neu arfer heb gyfiawnhad, yn rhoi pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig benodol dan anfantais o gymharu ag eraill nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Aflonyddu

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y cyfeirir ati wedi hyn fel 'y Ddeddf') yn ei gwneud yn anghyfreithlon aflonyddu unigolyn neu grŵp oherwydd nodwedd warchoddedig berthnasol, sef:

oedran;
anabledd;
ailbennu rhywedd;
hil (gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol);
priodas a phartneriaeth sifil
beichiogrwydd a mamolaeth;
crefydd neu gred;
rhyw;
cyfeiriadedd rhywiol.

Caiff y rhain eu disgrifio yn y Ddeddf fel 'nodweddion gwarchoddedig'.

Yn y Ddeddf, diffinnir aflonyddu fel ymddygiad digroeso ar sail nodwedd warchoddedig benodol sy'n ceisio amharu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd diraddiol, bygythiol, gelyniaethus neu fychanol i'r unigolyn o dan sylw.

Yn ogystal â'r Ddeddf sy'n ei gwneud yn anghyfreithlon i unigolion aflonyddu eraill ar sail y rhestr o nodweddion gwarchoddedig, mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwr aflonyddu gweithwyr a phobl sy'n gwneud cais am waith.

Gall aflonyddu ar unrhyw sail hefyd fod yn drosedd o dan:

- Deddf Trefn Gyhoeddus 1997
- Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997
- Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974
- Deddf Trosedd ac Anhrefn 1998
- Deddf Cyfiawnder Troseddol a Heddlu 2001
- Deddf Cyfiawnder Troseddol 2003
- Deddf Casineb Hiliol a Chrefyddol 2006
- Deddf Gwrthderfysgaeth, Trosedd a Diogelwch 2001 (sy'n cyfeirio at aflonyddu gwaethygedig ar sail grefydd fel trosedd)

Mae'r Deddfau hyn yn golygu bod gweithwyr sy'n cael eu haflynyddu gan gyd-weithwyr neu drydydd partion yn gallu galw'r heddlu. Mae'r rhai sy'n cael eu dyfarnu'n euog yn wynebu dirwy a/neu gyfnodau o hyd at ddwy flynedd yn y carchar.

Mae cyflogwyr yn atebol am aflonyddu rhwng gweithwyr, a gallant hefyd fod yn atebol am aflonyddu sy'n dod o drydydd parti (er enghraifft, cwsmer neu gontractwr).

Trosedd casineb

Trosedd casineb yw unrhyw drosedd sy'n cael ei ysgogi gan elyniaeth ar sail hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd neu hunaniaeth drawsryweddol.

Erledigaeth

Mae erledigaeth yn cyfeirio'n fras at driniaeth wael sydd wedi'i chyfeirio at rywun sydd wedi gwneud neu y credir ei fod wedi gwneud neu gefnogi cwyn o dan y Ddeddf. Mae'n cynnwys sefyllfaoedd lle nad yw cwyn eto wedi'i wneud, ond caiff rhywun ei erlid oherwydd amheuir y bydd efallai'n gwneud cwyn.

Os yw unigolyn yn rhoi tystiolaeth ffug neu'n gwneud honiad anonest, yna ni chaiff ei amddiffyn rhag erledigaeth o dan y Ddeddf.

Bwlio

Nid yw'r gyfraith yn diffinio bwlio, ond gellir ei ddisgrifio fel ymddygiad ymosodol, bygythiol, maleisus neu sarhaus, a gall gynnwys cam-drin neu gamddefnyddio pŵer drwy ffyrdd a fwriedir sy'n taseilio, bychanu, gwadu neu anafu'r derbynydd.

Gall bwlio arwain at gwynion o ddiswyddiad adeiladol annheg, gwahaniaethu ac aflonyddu yn ogystal â hawliadau am anaf personol os yw'r bwlio yn achosi niwed seicolegol. Mae cyflogwyr yn atebol am weithredoedd gweithwyr yn ystod eu cyflogaeth, hyd yn oed os nad oes ganddynt unrhyw wybodaeth am y gweithredoedd hynny ac nad ydynt wedi eu hawdurdodi. Gall hefyd arwain at honiadau o dorri deddfwriaeth iechyd a diogelwch os yw unigolyn yn teimlo mewn perygl o niwed corfforol neu feddyliol.

| Rheoli'r ddogfen: | | | | |
|---|----------------------------|--|------------------------|---|
| Rhif y ddogfen | Dyddiad creu/addasu | Rhesymau dros greu / addasu | Dyddiad adolygu | Enw ceidwad/crëwr y ddogfen |
| DAWS-01-V5 | 30.05.2019 | Cymeradwywyd y diweddariadau gan y Pwyllgor Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd ym mis Mai 2019 | | Pwyllgor Iechyd, Diogelwch a'r Amgylchedd y Brifysgol |
| Ymwadiad: Bernir bod copïau caled o'r ddogfen hon yn rhai nad ydynt wedi'u rheoli. Ewch i wefan Adnoddau Dynol i weld y fersiwn ddiweddaraf | | | | |