POLISI A GWEITHDREFNAU
URDDAS YN Y GWAITH AC WRTH ASTUDIO

Adolygwyd	Dyddiad	Diben Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid
1.	Awst 2023	Y polisi a'r weithdrefn wedi'u diweddaru
2.	Chwefror 2025	Diweddarwyd yn dilyn yr adolygiad Ordinhadau (newidiadau cosmetig).
3.	Medi 2025	Wedi'i ddiweddaru yn dilyn y Ddyletswydd i Atal Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle.

Swyddog Polisi	Uwch Swyddog sy'n Gyfrifol	Cymeradwywyd gan	Dyddiad
Uwch Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol	Prif Swyddog Pobl	Grŵp Tasg Adnoddau Dynol Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Y Pwyllgor Gwaith Swyddog Polisi ac Uwch Swyddog Polisi a Llywodraethu Ymchwil Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Llesiant Pwyllgor Cydymffurfiaeth	18 Mai 2023 12 Mehefin 2023 14 Mehefin 2023 17 Chwefror 2025 31 Gorffennaf 2025 25 Medi 2025

1. Diben y Polisi

1.1 Mae'r Polisi a'r Weithdrefn yn nodi safiad Prifysgol Bangor ar fwlio, aflonyddu ac erledigaeth ac mae'n egluro sut i adrodd a datgelu unrhyw achosion o aflonyddu. Mae'n egluro sut yr ymdrinnir â chwynion am fwlio, aflonyddu ac erledigaeth, ac mae'n darparu gwybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.

1.2 Mae'r polisi'n sicrhau bod gan y staff a'r myfyrwyr yr hyder a'r eglurder yn y prosesau sydd ar waith i ymdrin â bwlio ac aflonyddu pan fydd yn digwydd heb ofni erledigaeth.

1.3 Nod y polisi yw hyrwyddo a darparu cydraddoldeb, cynwysoldeb, tegwch a pharch i bawb yn ein cyflogaeth, pawb sy'n astudio gyda ni a phawb yr ydym yn ymwneud â nhw.

2. Datganiad Polisi

2.1 Mae Prifysgol Bangor yn ymrwymo i feithrin a hyrwyddo amgylchedd lle caiff pawb eu trin gydag urddas a pharch, a'u diogelu rhag aflonyddwch, bwlio, erledigaeth a gwahaniaethu yn y gwaith ac wrth astudio. Mae hynny'n cynnwys camymddwyn rhywiol fel y gwelwn yn Atodiad 1. At ddiben y polisi caiff y geiriau '**ymddygiad annerbyniol**' eu defnyddio drwyddi draw i gwmpasu gwahaniaethu, bwlio, aflonyddu ac erledigaeth.

2.2 Sail Strategaeth 2030 yw'r Strategaeth Pobl a Lles sy'n nodi ein hymrwymiad,

"i hyrwyddo amgylchedd cynhwysol lle mae pawb yn teimlo eu bod yn gallu cymryd rhan a chyflawni eu potensial. Rydym fel sefydliad yn cydnabod, er bod gan bobl bethau'n gyffredin, eu bod hefyd yn wahanol mewn nifer o ffyrdd. Mae hyrwyddo a chefnogi amrywiaeth yn y gweithle'n ymwneud â gwerthfawrogi pawb fel unigolyn."

2.3 I gyflawni hynny, **mae Prifysgol Bangor yn ymarfer dull dim-goddefgarwch** ymddygiadau o wahaniaethu, bwlio, aflonyddu ac erledigaeth (ymddygiad annerbyniol) o unrhyw fath.

2.4 Mae'r dull dim-goddefgarwch yn golygu y caiff unrhyw honiadau o'r fath eu cymryd o ddifrif ac mewn modd amserol. Gall y sawl y canfyddir iddynt ymddwyn yn annerbyniol fod yn destun camau disgyblu hyd at ddiswyddo neu ddiarddel a gan gynnwys y camau hynny. Bydd ffactorau gwaethygol, fel camddefnyddio pŵer dros gydweithiwr iau, neu fyfyriwr, yn cael eu hystyried wrth benderfynu pa gamau disgyblu i'w cymryd.

2.5 Mae'r dull dim-goddefgarwch yn berthnasol ym mhob sefyllfa waith. Mae hynny'n cynnwys teithiau maes, cynadleddau a digwyddiadau gwaith cymdeithasol. Mae hefyd yn cynnwys rhyngweithio â chydweithwyr neu bobl eraill sy'n gysylltiedig â'r Brifysgol y tu allan i'r gwaith, gan gynnwys y cyfryngau cymdeithasol (nid yw'r rhestr hon o enghreifftiau'n gynhwysfawr).

2.6 Mae'r dull dim-goddefgarwch yn berthnasol ym mhob sefyllfa astudio. Mae hynny'n cynnwys yr holl weithgareddau sy'n gysylltiedig â'r academaidd a'r gweithgareddau allgyrsiol, ar y campws ac oddi arno, ar-lein neu yn y cnawd.

2.7 Mae gan holl aelodau cymuned y Brifysgol yr hawl i ddisgwyl ymddygiad proffesiynol gan eraill, ac mae'n gyfrifoldeb arnynt hwythau i ymddwyn yn broffesiynol tuag at eraill. Mae cyfrifoldeb personol ar bob aelod o gymuned y Brifysgol i gydymffurfio â'r

Polisi a'r Weithdrefn a rhaid iddynt gydymffurfio â'r Polisi hwn a dangos ymrwymiad gweithredol iddo.

2.8 Mae'r Brifysgol yn anelu at ddiddymu gwahaniaethu yn ei holl agweddau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 h.y. oedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd/Trawsrywiol, rhywedd/rhyw, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil (gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, a tharddiad ethnig neu genedlaethol), crefydd, cred neu ddiffyg cred, cyfeiriadedd rhywiol yn ogystal â chefndir economaidd-gymdeithasol.

2.9 **Yn y gwaith** gall hynny gynnwys diddymu gwahaniaethu mewn cyflogau a buddion, telerau ac amodau cyflogaeth, delio â chwynion a disgyblaeth, diswyddo, dileu swyddi, absenoldeb i rieni, ceisiadau i weithio'n hyblyg, a dethol ar gyfer cyflogaeth, dyrchafiad, hyfforddiant neu gyfleoedd datblygu eraill (nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr).

2.10 **O ran astudio** gallai hynny gynnwys diddymu gwahaniaethu mewn addysgu a dysgu, delio â chwynion a disgyblaeth, a thynnu astudiaethau'n ôl neu'u hatal (nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr).

3. Cwmpas

3.1 Mae'r Polisi a'r gweithdrefnau ategol yn berthnasol i'r holl staff, myfyrwyr, ymwelwyr, contractwyr, isgontractwyr, darparwyr gwasanaethau ac unrhyw berson arall sy'n gysylltiedig â'r Brifysgol.

4 Egwyddorion Craidd

4.1 Bydd y Brifysgol yn hyrwyddo amgylchedd lle bydd pobl sy'n dioddef ymddygiad amhriodol neu sy'n dyst i ymddygiad amhriodol yn teimlo y gallant godi cwynion heb ofni erledigaeth.

4.2 Rydym yn annog yr holl staff a'r myfyrwyr i ddwyn unrhyw enghreifftiau o unrhyw driniaeth annheg y buont yn dyst iddynt neu'n amau'n gryf ei bod yn digwydd i sylw'r rheolwyr.

4.3 Mae'r Brifysgol yn annog y staff i ddelio ag unrhyw aflonyddu, gwahaniaethu, bwlio neu erledigaeth trwy ei ddatrys yn anffurfiol lle bo'n briodol. Gall datrys yn anffurfiol arwain at ganlyniad cyflymach ac amharu cyn lleied â phosibl ar berthnasoedd.

4.4 Ar adegau, gall canfyddiadau unigol o ymddygiad amrywio, efallai oherwydd gwahaniaethau o ran agweddau, gwerthoedd, profiad neu ddiwylliant, ac mae'r hyn y mae'r naill berson yn ei ystyried yn ymddygiad priodol yn annerbyniol i rywun arall. Y ffactor diffiniol wrth benderfynu a yw ymddygiad yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu yw bod yr ymddygiad yn annerbyniol i'r derbynnydd ac y gellid 'yn rhesymol ystyried' ei fod yn gyfystyr ag aflonyddu. Felly wrth ystyried honiadau o aflonyddu, bydd y Brifysgol yn defnyddio prawf 'rhesymoldeb' i benderfynu a fu aflonyddu.

4.5 Yn unol â'r Cod Ymarfer ar Ryddid i Lefaru, mae'r Brifysgol yn sicrhau bod gan y Staff Academaidd, y Staff Dysgu a'r Staff Ymchwil ryddid o fewn y gyfraith i gwestiynu a phrofi'r syniadau safonol, ac i gyflwyno syniadau newydd ac ni fydd hynny'n cael ei ystyried yn fwlio nac yn aflonyddu ar yr amod bod y rhai sy'n gysylltiedig yn cael eu trin ag urddas , parch a chwrteisi.

4.6 Mae’r Brifysgol yn cydnabod bod dyletswydd arni i ddiogelu’r staff a’r myfyrwyr rhag cwynion gwamal neu faleisus ac o ganlyniad, gellir cymryd camau disgyblu priodol os profir bod cwyn wedi ei gwneud ar sail sy’n fwriadol wamal neu faleisus.

4.7 Bydd y Brifysgol yn hysbysu’r staff a’r myfyrwyr ynghylch y Polisi a’r rhwymedigaethau y mae’n eu gosod arnynt o ran parchu ac ystyried pobl eraill. Mae hynny’n cynnwys codi ymwybyddiaeth y gall ymddygiad annerbyniol sy’n ymwneud ag aflonyddu a gwahaniaethu fod yn anghyfreithlon.

4.8 Bydd y Brifysgol yn rhoi hyfforddiant, datblygiad a chefnogaeth briodol i’r staff a’r myfyrwyr er mwyn sicrhau eu bod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o dan y Polisi. Yn benodol, byddwn yn darparu hyfforddiant ar Ragfarn Ddiarwybod, hyfforddiant ar Gydraddoldeb i Reolwyr, hyfforddiant ar Atal Trais Rhywiol ac Aflonyddu ar Leoliadau Gwaith Maes, hyfforddiant ar Wrth-hiliaeth, a hyfforddiant ar Ymdrin â Datgeliadau o Ymddygiad Annerbyniol.

4.9 Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar eu gweithwyr, ac ym Mhrifysgol Bangor rydym yn ymestyn yr amddiffyniadau hynny i bawb ar y campws. Ni fydd aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef ac mae'n anghyfreithlon.

4.10 Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i'r Brifysgol gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol gan drydydd partïon e.e. cwsmeriaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth. Ni fydd aflonyddu gan drydydd parti yn cael ei oddef ac anogir pawb ar y campws i'w riportio i'r cysylltiadau perthnasol yn Atodiad 4. Os bydd aflonyddu gan drydydd parti yn digwydd, bydd contractau allanol yn cael eu terfynu a bydd gweithredoedd troseddol yn cael eu riportio i'r Heddlu. Mae'r Brifysgol wedi cynnal Asesiad Risg i helpu i nodi sefyllfaoedd lle gallai aflonyddu rhywiol fod yn fwy tebygol o ddigwydd, gellir ei ganfod yn Atodiad 5.

5. Cyfrifoldeb

5.1 Mae’r Brifysgol yn disgwyl i bawb yn ei chymuned ymddwyn mewn modd sy’n unol â’r polisi, a bod yn gyfrifol am eu hymddygiad hwythau ac am ganlyniadau eu gweithredoedd.

5.2 Yn fframwaith gwneud penderfyniadau a dulliau adrodd y Brifysgol, y **Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant** fydd y prif gorff a fydd â'r prif gyfrifoldeb mewn termau cyffredinol dros y Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio (gan ymgynghori â Grwpiau Strategaeth/Tasg priodol eraill) a’r grŵp hwnnw hefyd fydd yn gyfrifol am oruchwylio’r Polisi’n gyffredinol. Mae’r **Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant** yn adrodd i Fwrdd Gweithredol y Brifysgol.

5.3 **Y Prif Swyddog Pobl** fydd yr uwch swyddog â’r cyfrifoldeb o sicrhau bod y Polisi’n cael ei weithredu’n effeithiol. Gallent ddirprwyo dyletswyddau yn hynny o beth i aelodau priodol eraill o’r staff, yn enwedig i'r Dirprwy Is-Ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant a’r Uwch Swyddog Cydraddoldeb yr Adnoddau Dynol.

5.4 **Dirprwy Is-gangellorion/Penaethiaid Colegau, Penaethiaid Ysgol, Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Proffesiynol** ac unedau sefydliadol eraill fydd yn gyfrifol yn feunyddiol am sicrhau bod y polisi’n cael ei hyrwyddo a bod pawb yn cadw ato yn eu meysydd cyfrifoldeb.

6 Datrys Anffurfiol

6.1 Mae'r Brifysgol yn annog unigolion i ddatrys materion yn anffurfiol pan fo hynny'n briodol oherwydd mai dyna’r dull mwyaf effeithiol ac effeithlon yn aml o ymdrin ag ymddygiad annerbyniol. Mae'r Weithdrefn Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio yn cynnig llwybr anffurfiol i fynd i'r afael â'r materion a godir.

7 Datgelu ac Adrodd am Fwlio, Aflonyddu, Gwahaniaethu neu Erledigaeth

7.1 Y cam cyntaf yw dweud wrth rywun.

7.2 Mae’r Brifysgol wedi sefydlu nifer o ffyrdd o adrodd am fwlio, aflonyddu ac erledigaeth gan gynnwys ffyrdd o gael cefnogaeth yn ddienw ac yn gyfrinachol gan gynnwys:

7.3 Os ydych yn aelod o’r **staff** cysylltwch ag unrhyw un o'r canlynol:

- Eich rheolwr llinell
- Hyrwyddwr Cydraddoldeb (manylion cyswllt yn Atodiad 4)
- Swyddog Adnoddau Dynol penodedig y Coleg neu’r Gwasanaeth Proffesiynol (manylion cyswllt yn Atodiad 4)
- Ar-lein trwy’r dudalen we bwrpasol, gydag opsiynau i roi eich manylion ac ennill cefnogaeth neu adrodd am y digwyddiad/digwyddiadau yn ddienw Trais Rhywiol, Aflonyddu, Troseddau Casineb a Hiliaeth | Adnoddau Dynol | Prifysgol Bangor
- Eich cynrychiolydd Undeb Llafur (os ydych yn aelod o Undeb).

7.4 Os ydych yn **fyfyriwr** cysylltwch ag unrhyw un o'r bobl ganlynol:

- Rheolwr Gwaith Achos i Myfyrwyr neu Ymgynghorydd Myfyrwyr tebyg (manylion yn Atodiad 4)
- Uwch Diwtor/Goruchwyliwr Personol
- Ar-lein trwy ffurflen bwrpasol Rhannu a Chefnogi ar-lein.
- Undeb y Myfyrwyr
- Os ydych yn byw mewn Neuaddau cysylltwch â'r Rheolwyr Cefnogaeth Breswyl

7.5 Petai rhywun yn datgelu digwyddiad o wahaniaethu, bwlio, aflonyddu neu erledigaeth ni wnaiff hynny arwain at broses ffurfiol o reidrwydd, caiff dymuniadau’r sawl sy’n codi’r mater eu parchu. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, e.e., pe bai'r Brifysgol yn ystyried bod risg i rywun/i rywrai neu i'r Brifysgol, efallai y bydd camau ffurfiol yn dilyn.

8 Camau Gweithredu

8.1 Unwaith y byddwch wedi dweud wrth rywun, gan ddibynnu ar eich dymuniadau ac amgylchiadau’r achos, efallai y caiff yr opsiynau canlynol eu hystyried i ddatrys y mater yn anffurfiol (nid yw’r rhestr yn gynhwysfawr):

- Efallai y bydd angen i’r sawl yr ydych wedi dweud wrtho siarad ag aelodau eraill o’r staff am yr achos ond bydd yn trin popeth a ddatgelwch yn gyfrinachol a bydd cyfyngiad ar rannu gwybodaeth i’r bobl hanfodol yn unig.

- Gellir cynnal ymchwiliad anffurfiol i gasglu gwybodaeth a phenderfynu ynghylch y camau mwyaf priodol. Bydd ymchwiliadau anffurfiol fel arfer yn cael eu cynnal gan y rheolwr llinell neu reolwr arall i fyny'r gadwyn rheoli llinell.

- Gellid nodi camau gweithredu i sicrhau na fydd yr ymddygiad annerbyniol yn digwydd eto, gan gynnwys eich cefnogi i fynd at y person i ddisgrifio'r ymddygiad annerbyniol neu ymyrraeth gan aelod arall o'r staff.

- Gellid nodi hyfforddiant i'r sawl/y rhai sy'n cyflawni'r ymddygiad amhriodol.

- Gellir trefnu cyfryngu rhwng staff, os yw'n briodol. Rhywun annibynnol yw'r cyfryngwr a gafodd ei hyfforddi i hwyluso'r broses o ddatrys problemau. Rhaid i'r ddwy ochr gytuno i gymryd rhan yn y cyfryngu.

- Gallwch gael eich cyfeirio at gefnogaeth ychwanegol.

8.2 Os na ellir datrys y mater yn anffurfiol gall fod yn briodol cydblethu â'r weithdrefn ffurfiol berthnasol ar adeg briodol nad yw'n golygu ailadrodd yr un camau anffurfiol (fel arfer bydd yn briodol cydblethu â'r cam ffurfiol) fel a ganlyn:

8.3 **Polisïau a Gweithdrefnau sy'n Berthnasol i'r Staff**

Gall unrhyw aelod o'r staff wneud cwyn a dylent wneud hynny'n ffurfiol drwy'r Weithdrefn Gwyno.

Os caiff y gŵyn ei chadarnhau, gallai hynny beri i'r Brifysgol weithredu'r Weithdrefn Ddisgyblu yn erbyn y sawl y dyfarnodd y Panel Cwynion bod wedi ymddwyn yn annerbyniol.

8.4 **Polisïau a Gweithdrefnau sy'n Berthnasol i'r Myfyrwyr**

Gall unrhyw fyfyriwr wneud cwyn o dan y Rheoliad Disgyblu ac mae rhagor o wybodaeth ar gael yn y Polisi Myfyrwyr Dim Goddefgarwch i Aflonyddu a'r Polisi Myfyrwyr Trais Rhywiol a Domestig.

Os caiff Cwyn y Myfyriwr neu'r honiad o Aflonyddu ei gadarnhau, gallai beri i'r Brifysgol weithredu'r Weithdrefn Ddisgyblu yn erbyn yr unigolyn y dyfarnodd y Panel Cwynion Myfyrwyr iddo/iddi gyflawni'r bwlio, yr aflonyddu, y gwahaniaethu neu'r erledigaeth.

8.5 **Os nad ydych yn aelod o'r Staff nac yn Fyfyriwr**

Dylai'r sawl nad yw'n aelod o'r staff nac yn fyfyriwr wneud cwyn ffurfiol drwy'r Gweithdrefn Gwyno.

Os caiff y Gŵyn ei chadarnhau, gallai beri i'r Brifysgol weithredu'r Weithdrefn Ddisgyblu yn erbyn y sawl y dyfarnodd y Panel Cwynion Myfyrwyr iddo/iddi gyflawni'r bwlio, yr aflonyddu, y gwahaniaethu neu'r erledigaeth.

9 **Pan nad yw Datrys Anffurfiol yn Briodol**

9.1 Efallai y bydd rhai achosion yn rhy ddifrifol i'w datrys yn anffurfiol ac felly os caiff y weithdrefn ffurfiol berthnasol fel yn adran 8 uchod ei gweithredu o'r cychwyn cyntaf.

10 Adolygu'r Polisi

10.1 Caiff y Polisi a'r Weithdrefn gysylltiedig eu hadolygu'n rheolaidd, o leiaf bob tair blynedd, a chânt eu darllen a'u defnyddio bob amser yn amodol ar gyfraith gwlad.

Atodiad 1 - <u>Diffiniadau ac Enghreifftiau Allweddol</u>

Aflonyddu

Un diffiniad o aflonyddu a geir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, i gynnwys nodweddion gwarchodedig:

> ‘*Ymddygiad annymunol yw aflonyddu a’r pwrpas neu’r effaith sydd iddo yw tarfu ar urddas yr unigolyn neu greu naws fygythiol, elyniaethus, ddiraddiol, fychanol neu dramgwyddus i’r unigolyn hwnnw.’ Mae’n cwmpasu nifer o wahanol fathau o ymddygiad corfforol, geiriol a di-eiriau. Gall ddigwydd trwy un digwyddiad penodol neu gall fod yn achlysurol neu’n barhaus.*

Mae aflonyddu’n digwydd pan fydd rhywun yn ymddwyn mewn ffordd annymunol sy’n gysylltiedig â nodwedd warchodedig rhywun neu grŵp o bobl fel y’i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac mae’n cynnwys: oedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd/Trawsrywiol, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil/ethnigrwydd, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol. Gall aflonyddu fod yn wahaniaethu anghyfreithlon, a gall staff a myfyrwyr fod yn atebol yn gyfreithiol ac yn bersonol.

Mae aflonyddu’n cwmpasu llawer o wahanol fathau o ymddygiad corfforol, geiriol a di-eiriau. Gall ddigwydd trwy un digwyddiad penodol neu gall fod yn achlysurol neu’n barhaus. Dyma’r nodweddion sy’n diffinio’r ymddygiad hwnnw:

- Doedd dim mo’i eisiau ar neb a doedd dim croeso iddo
- mae’n peri braw i unigolyn neu grŵp, mae’n eu bychanu, eu gwawdio, eu tramgwyddo neu’n colli preifatrwydd, neu mae’n creu amgylchedd sy’n elyniaethus, yn frawychus neu’n dramgwyddus i’r unigolyn neu’r grŵp dan sylw
- nid oes gofyn amdano o ran gwaith, yr astudiaethau na’r berthynas gymdeithasol rhwng y rhai dan sylw, a byddai rhywun rhesymol yn yr un sefyllfa yn cyd-weld ynglŷn â hynny.

<u>Enghreifftiau o aflonyddu</u> gan gynnwys (nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr):

- Trais neu fygythiad o drais
- cysylltiad corfforol, cynigion rhywiol neu ensyniadau di-groeso
- cam-drin geiriol, gan gynnwys bygythiadau, galw enwau difrïol, sarhau, gwaradwyddo neu fychanu unigolyn
- anfon negeseuon testun tramgwyddus
- diarddel neu eithrio o sgyrsiau arferol yn y gweithle neu’r man astudio, neu o ddigwyddiadau cymdeithasol; tarfu trwy aflonyddu, sbïo neu stelcian
- gorfodi, megis dwyn pwysau ar rywun i arddel daliadau gwleidyddol neu grefyddol penodol.

Bwlio

Dywed ACAS y gallwn ddisgrifio bwlio “fel ymddygiad sarhaus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, microymosodiadau, cam-drin neu gamddefnyddio pŵer trwy ddulliau sy’n tanseilio, yn bychanu, yn difrïo neu’n anafu’r derbynnydd.”

Mae bwlio’n golygu camddefnyddio grym personol neu swydd o awdurdod, boed hynny mewn modd ymosodol neu drwy ddulliau mwy cynnil, fel bod y sawl sy’n dioddef yr

ymddygiad hwnnw'n teimlo'n drist, dan fygythiad, ei fychanu/ei bychanu neu'n fregus, ac yn tanseilio ei hunanhyder. Gall bwlio ddigwydd mewn pob math o berthynas. Er enghraifft, gallai rhywun mewn swydd is fwlio rhywun sydd mewn swydd uwch, gallai myfyriwr fwlio aelod o'r staff, a gallai dynes fwlio dyn.

Ni fernir bod beirniadaeth ddilys, adeiladol a theg ar berfformiad neu ymddygiad staff neu fyfyrwyr yn fwlio nac yn aflonyddu, ar yr amod fod y rhai dan sylw'n cael eu trin gydag urddas, cwrteisi a pharch.

<u>Enghreifftiau o bwlio</u> gan gynnwys (nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr):

- Brawychu seicolegol, bychanu, beirniadaeth ormodol a/neu afresymol neu weld beiau ar unrhyw gydweithiwr neu gymheiriad;
- atal unigolyn rhag symud ymlaen trwy fynd ati'n unswydd i'w atal/i'w hatal rhag cael dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddiant
- gosod baich gwaith a chyfrifoldebau'n annheg, neu bennu amcanion neu dargedau afresymol yn y gwaith
- honni rhagoriaeth ddeallusol mewn modd ymosodol, difrïol neu dramgwyddus, boed ar lafar neu ar bapur, yn gyhoeddus neu'n breifat
- rheolwr neu oruchwyliwr yn anfon e-byst y tu allan i oriau at y staff yn gofyn am gyfarfodydd neu gamau gweithredu o fewn amserlen afresymol
- rheolwr neu oruchwyliwr yn gofyn am gyfarfod heb roi esboniad lle gallai hynny achosi pryder.

Erledigaeth

Caiff pobl eu herlid os cânt eu trin yn llai ffafriol am iddynt wneud cwyn neu maent yn bwriadu gwneud cwyn ynglŷn â gwahaniaethu (gan gynnwys aflonyddu a/neu fwlio) neu am iddynt helpu rhywun arall i wneud cwyn. Mae'n cynnwys sefyllfaoedd na wnaed cwyn yn eu cylch eto ond caiff rhywun ei erlid oherwydd bod tybiaeth y gallent wneud cwyn.

Camymddwyn Rhywiol

Golyga camymddwyn rhywiol ymddygiad rhywiol digroeso a gyflawnir trwy rym, braw neu orfodaeth. Gall yr ymddygiad ymwneud â gweithredoedd corfforol yn erbyn unigolion neu weithredoedd sy'n creu amgylchedd gelyniaethus gan gynnwys ar-lein. Gall ddigwydd rhwng unigolion p'un ai a oeddent yn adnabod eu gilydd o'r blaen ai peidio, unigolion mewn perthynas sefydledig yn ogystal ag unigolion a fu'n cymryd rhan mewn gweithgaredd rhywiol o'r blaen.

Yn eu Hadroddiad, 'Changing the Culture', mae Universities UK, yn benodol yn disgrifio camymddwyn rhywiol gan y staff ar fyfyrwyr fel isod,

"Pob ymddygiad o natur gorfforol neu emosiynol glos neu rywiol gan aelod o'r staff y mae'n rhesymol ystyried ei fod yn amhriodol a/neu'n annerbyniol. Mae hynny'n cynnwys ymddygiad digroeso o natur rywiol sydd:
1. sydd â'r diben, neu y gellir yn rhesymol ystyried mai dyna a fyddai ei effaith, o darfu ar urddas y myfyriwr, neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i fyfyriwr; neu
2. yn gamddefnydd ar rym dros fyfyriwr; neu
3. yn driniaeth fwy neu lai ffafriol ar fyfyriwr oherwydd i'r myfyriwr wrthod neu ymostwng i ymddygiad o'r fath – trwy unrhyw gyfrwng, gan gynnwys ar-lein.

Hyd yn oed os nad yw'r ymddygiad yn ddiangen, caiff ei ystyried yn gamymddwyn rhywiol os yw pwyntiau 2 neu 3 yn berthnasol."

Atodiad 2 - <u>Aflonyddu Rhywiol ar Deithiau Maes/I ffwrdd o Gampws y Brifysgol</u>

Gallai gwaith maes neu astudiaeth i ffwrdd o'r Brifysgol gynnwys risgiau gwahanol neu risgiau mwy na'r hyn a wynebir yn gyffredinol mewn gweithgareddau ymchwil ar y campws. Gall gwaith maes gynnwys cyfnodau pan fo grŵp o fyfyrwyr a staff yn byw i ffwrdd o gampws y Brifysgol a'u bod yn gorfod ymdopi â byw a gweithio gydag eraill am gyfnodau estynedig.

Rydym yn sensitif i'r ffaith, pan fo trais rhywiol ac aflonyddu'n digwydd mewn lleoliad gwaith maes, y gall y canlyniadau a'r ymatebion fod yn wahanol iawn i'r hyn a fyddai'n digwydd yn ein bywyd arferol beunyddiol. Yn aml mae gwaith maes yn cyflwyno amgylcheddau lle mae cyfathrebu cyfyngedig gyda phobl o'r tu allan, a phobl yn gweithio oriau hir ac yn agos at eu gilydd ac yn aml mae ffyrdd cyfyngedig o adael. Yn ogystal â'r anghymesuredd sy'n bod o ran pŵer yn y berthynas rhwng staff/myfyrwyr, Prif Ymchwilydd/staff ymchwil a bod modd i hynny gael ei gamddefnyddio weithiau, rydym hefyd yn cydnabod y gall fod yn drafferthus iawn mynd i'r afael â thrais rhywiol ac aflonyddu ac ymateb yn briodol iddo ar leoliadau gwaith maes.

Mae cwrs hyfforddi ar-lein Prifysgol Bangor 'Atal Trais Rhywiol ac Aflonyddu ar Leoliadau Gwaith Maes' yn anelu at yr isod:

- Disgrifio'r ymddygiadau sy'n ddisgwyliedig gan *bawb* sy'n cymryd rhan mewn gwaith maes fel rhan o rôl astudio neu swydd.
- Creu *diwylliant cadarnhaol* mewn gwaith maes, lle gall y cyfranogwyr weithio neu astudio heb ddim gwahaniaethu na rhagfarn yn eu herbyn.
- Ystyried atal trais rhywiol ac aflonyddu wrth *gynllunio* ac *arwain* gwaith maes neu gynllunio *cyfranogiad*.
- I'r rhai sydd mewn swyddi arweiniol, dysgu sut mae *ymateb yn effeithiol* i drais rhywiol neu aflonyddu mewn sefylfa mewn gwaith maes, gan gynnwys deall yr opsiynau sydd i adrodd pan fo rhywun y tu allan i'r Deyrnas Unedig.
- Sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â gwaith maes yn ymwybodol o'r *mecanweithiau i ddatgelu* neu adrodd am achosion o drais rhywiol ac aflonyddu y maent yn eu profi neu'n dyst iddynt.

Mae dolen i'r hyfforddiant ar-lein a gwybodaeth bellach ar gael yma.

Atodiad 3 - <u>Staff a Myfyrwyr Bangor sy'n Preswylio y tu allan i'r Deyrnas Unedig</u>

Mae gan Brifysgol Bangor boblogaeth gynyddol o staff a myfyrwyr sy'n byw, yn gweithio ac yn astudio mewn lleoliadau y tu allan i'r Deyrnas Unedig. Maent yn aelodau gwerthfawr o'r brifysgol ac mae ganddynt yr hawl i gywerthedd o ran eu profiad o urddas a pharch i'r hyn y mae eu cymheiriaid yn y Deyrnas Unedig yn ei brofi.

At ddiben y ddogfen hon ystyrir staff perthnasol fel rhai a gyflogir yn uniongyrchol gan Brifysgol Bangor, neu a gyflogir gan sefydliad trydydd parti ar ran y brifysgol. Ystyrir myfyrwyr perthnasol fel rhai sydd naill ai wedi cofrestru i astudio ym Mhrifysgol Bangor neu wedi cofrestru i astudio gyda thrydydd parti, ond a fydd yn derbyn gradd Prifysgol Bangor.

Defnyddir y gair 'cywerthedd' i gydnabod pan fydd staff a myfyrwyr yn byw y tu allan i'r Deyrnas Unedig, y bydd angen iddynt weithio o fewn ffrâm a ddiffinnir gan normau cymdeithasol lleol a fframiau cyfreithiol a rheoleiddiol.

Mae'r canllawiau a gyflwynir yma yr un mor berthnasol i ryngweithiadau rhwng unigolion neu grwpiau mewn un lleoliad, ac i ryngweithiadau rhwng staff a myfyrwyr ym Mangor a'u cymheiriaid mewn un neu ragor o leoliadau anghysbell. Dylai hefyd fod yn berthnasol yn y ddau gyfeiriad, fel na ddylai unrhyw un grŵp neu leoliad dybio bod eu hanghenion neu eu canfyddiadau yn cael blaenoriaeth dros anghenion neu ganfyddiadau rhywrai eraill. Mae datblygu cyd-ddealltwriaeth ddiwylliannol ar gyfer gweithio ac astudio byd-eang yn ffordd bwysig o hyrwyddo'r dull gweithredu cyffredin hwn o ymwneud ag urddas a pharch.

Lle bynnag y bo modd, dylai staff a myfyrwyr geisio cymhwyso'r safonau neu'r normau uchaf i ddangos urddas a pharch at eraill. Fel isafswm, dylid annog staff a myfyrwyr i gymhwyso safonau sy'n seiliedig ar sut y byddent hwy yn dymuno cael eu trin eu hunain pe bai'r sefyllfa'n groes neu'n seiliedig ar y ffordd y disgwylir iddynt weithredu yn eu lleoliad ffisegol eu hunain.

Bydd adegau pan fydd gwahaniaethau mewn normau cymdeithasol a diwylliannol neu gyfyngiadau cyfreithiol a rheoleiddiol yn arwain at sefyllfaoedd a fydd yn anghyfforddus i staff neu fyfyrwyr unigol. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, dylent drafod gyda'r bobl berthnasol a restrir yn Atodiad 4 i ofyn am gyngor.

Bydd adegau hefyd pan fydd staff a myfyrwyr ym Mhrifysgol Bangor (fel y'i diffinnir uchod) sydd wedi'u lleoli y tu mewn neu'r tu allan i'r Deyrnas Unedig yn rhyngweithio â staff a myfyrwyr o sefydliadau partner nad ydynt naill ai wedi eu cyflogi (staff) nac wedi eu cofrestru (myfyrwyr) gan Brifysgol Bangor. Mewn achosion o'r fath dylai staff a myfyrwyr Prifysgol Bangor, lle bynnag y bo modd, drin eraill â'r un lefel o urddas a pharch â'u cyfoedion sy'n aelodau o'r brifysgol.

Bydd disgwyl i bob un o bartneriaethau byd-eang Prifysgol Bangor sy'n cynnwys staff neu fyfyrwyr Prifysgol Bangor (fel y'u diffinnir uchod) gyfleu'r disgwyliadau hyn i fyfyrwyr a staff perthnasol, ynghyd ag amlinellu prosesau priodol ar gyfer codi unrhyw bryderon drwy eu cynnwys mewn llawlyfrau myfyrwyr a llawlyfrau staff neu ddeunyddiau cyffelyb.

Atodiad 4

Cysylltiadau ar gyfer Datgeliadau o Aflonyddu, Bwlio, Erledigaeth a Gwahaniaethu

I'r staff

Cysylltwch â'ch **Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.** Mae eu henwau a'u manylion cyswllt ar dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Adnoddau Dynol.

Neu gallwch gysylltu â'r **Swyddog Adnoddau Dynol ar gyfer Colegau ac Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol**

Swyddog Adnoddau Dynol	Maes Cyfrifoldeb
Catherine Jones	• Coleg y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol • Undeb y Myfyrwyr • Digidol, Ystadau, Seilwaith a Datblygu
Jade Whitehead	• Gwasanaethau Myfyrwyr ac Academaidd • Llywodraethu, Cyfreithiol a Dinesig gan gynnwys Canolfan Bedwyr • Cyllid • Ymchwil, Menter a Datblygu • Adnoddau Dynol
Matt Coles	• Coleg Meddygaeth ac Iechyd • Marchnata, Recriwtio a Chyfathrebu
Nia Blackwell	• Coleg Gwyddoniaeth a Pheirianneg • Parc Gwyddoniaeth Menai / MSparc

Os ydych yn aelod o Undeb Llafur efallai yr hoffech gysylltu â nhw:
Cysylltwch â Ni | UCU Bangor
Unsain Bangor
Undeb Unite - cangen Prifysgol Bangor

I fyfyrwyr

Cysylltwch â’r canlynol:

Rheolwr Gwaith Achos Myfyrwyr Helen Munro

Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol Marcel Clusa

Prif Wardeniaid – Fiona Watkins, Anne-Marie Jones neuaddau@bangor.ac.uk

Undeb y Myfyrwyr (UM) – Adran Llais Myfyrwyr undeb@undebbangor.ac.uk

Undeb Cyffredinol - Cydlynydd Projectau Lles a Chyngor Academaidd - Tara Hine

Democratiaeth a Chynrychiolaeth Myfyrwyr UM – Arweinydd Llais Myfyrwyr – Natasha Sellers

I bawb arall

I adrodd am Wahaniaethu, Aflonyddu, Bwlio neu Erledigaeth yn y Brifysgol ac nid ydych yn aelod o'r staff nac yn fyfyriwr, gweler ein **Trefn Gwyno Gyffredinol**

Dylid defnyddio honno os nad yw'r sawl sy'n gwneud y gŵyn yn aelod o staff nac yn fyfyriwr.

Dylid anfon y gŵyn at **cwynion@bangor.ac.uk**