

<b>POLISI A GWEITHDREFN GWRTH-AFLONYDDU A GWRTH-FWLIO</b>			
<b>Adran</b>	Cynllunio Strategol a Gweinyddiaeth Myfyrwyr		
<b>Awdur</b>	Rheolwr Ansawdd a Rheoleiddio		
<b>Awdurdodwyd Gan:</b>	Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddiaeth Myfyrwyr		
<b>Gweithredwyd Gan:</b>	Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddiaeth Myfyrwyr		
<b>Cyfeirnod y Polisi/Gweithdrefn:</b>	POAR1112003		
<b>Polisi/Gweithdrefn a Ddisodlir:</b>	Amh		
<b>Fersiwn Rhif:</b>	1	<b>Pwyllgor Cymeradwyo:</b>	Bwrdd Academaidd
<b>Dyddiad cymeradwyo:</b>	09.11.2022	<b>Cofnod rhif:</b>	22.035
<b>Statws:</b>	Cymeradwywyd	<b>Dyddiad Gweithredu:</b>	Tachwedd 2022
<b>Cyfnod cymeradwyo:</b>	3 blynedd	<b>Dyddiad Adolygu:</b>	Mehefin 2025
Rwyf wedi cynnal archwiliad asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb i helpu i ddiogelu rhag gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb.			✓
Rwyf wedi ystyried effaith y Weithdrefn ar y Gymraeg a darpariaeth y Gymraeg yn y Brifysgol.			✓

## **POLISI A GWEITHDREFN A DDISODLIR: MYFYRWYR**

- 1.1 Mae Prifysgol Wrecsam wedi ymrwmo i sicrhau bod aelodau o staff yn cael eu trin ag urddas a pharch tra eu bod yn y gwaith, yn cynnig amgylchedd cynhwysol a diogel. Mae'r Brifysgol yn disgwyl i holl aelodau ein cymuned drin ei gilydd â pharch, cwrteisi ac ystyriaeth pob amser.
- 1.2 Mae'r Brifysgol yn gweithredu dull dim goddefgarwch tuag at aflonyddu, bwlio, troseddau casineb ac erledigaeth ac yn ceisio hyrwyddo triniaeth deg o staff drwy weithredu'r polisi hwn. Ni fydd y Brifysgol yn cyfiawnhau nac yn anwybyddu adroddiadau o aflonyddu, bwlio, troseddau casineb nac erledigaeth, a bydd adroddiadau o'r fath yn cael eu trin yn ddifrifol, waeth beth yw statws y rhai sy'n gysylltiedig.
- 1.3 Bydd y Brifysgol yn darparu fframwaith ar gyfer archwilio a datrys honiadau o aflonyddu, bwlio, neu droseddau casineb yn anffurfiol os yw'n bosibl, gan roi cymorth i'r myfyriwr fynegi'r pryder a'r person y gwneir yr honiad yn ei erbyn. Lle na ellir datrys achos o aflonyddu, bwlio neu droseddau casineb honedig yn anffurfiol, ymchwilir i hyn a gall arwain at gymryd camau disgyblu o dan bolisi arall, er enghraifft y Weithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Myfyrwyr neu'r Weithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Staff.
- 1.4 Mae'r Brifysgol yn anelu at gydbwyso hawliau'r person sy'n gwneud yr honiad a rhai'r

person y gwneir yr honiad yn eu herbyn; rhaid i bob parti gael eu trin gydag urddas a pharch. Ni ddylai myfyriwr nac aelod o staff ddisgwyl dioddef unrhyw ddial am wneud honiad yn ddiwyll, a dylid dwyn unrhyw honiadau a/neu dystiolaeth o wrthgyhuddiad i sylw'r Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddiaeth Myfyrwyr neu'r Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol ar unwaith.

- 1.5 Fodd bynnag, os oes rheswm dros gredu bod honiad yn faleisus neu'n flinderus, gallai'r unigolyn sy'n gwneud yr honiad fod yn destun gweithdrefnau disgyblu.
- 1.6 Gall y Brifysgol benderfynu, ar unrhyw adeg, nad yw'n gallu ystyried honiad ymhellach os oes dystiolaeth bod yr unigolyn sy'n gwneud yr honiad:
  - wedi bod yn ymosodol neu'n sarhaus tuag at staff neu fyfyrwyr eraill,
  - wedi gwneud gorchmynion afresymol, er enghraifft, mynnu ymatebion o fewn amserlen afresymol,
  - mynnu gweld neu siarad ag aelod penodol o staff,
  - newid sylwedd yr honiad dro ar ôl tro neu godi pryderon nad oedd yn gysylltiedig,
  - wedi bod yn afresymol o ddyfalbarhaus, er enghraifft, gwrthod derbyn penderfyniad a wnaed mewn perthynas â honiad,
  - gwrthod yn barhaus i dderbyn esboniadau sy'n ymwneud â'r hyn y gellir neu na ellir ei wneud am yr honiad, a
  - parhau i fynd ar drywydd honiad heb gyflwyno unrhyw wybodaeth newydd.

## **2. Trosolwg**

- 2.1 Sicrhau gwell cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol (oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil (yn cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol), crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol) a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd; I gael rhagor o wybodaeth, cyfeiriwch at Bolisi Cyfle Cyfartal y Brifysgol.
- 2.2 Mae Deddf Amddiffyn rhag Aflonyddu 1997 hefyd yn ei gwneud yn anghyfreithlon mynd ar drywydd cwrs ymddygiad yr ydych yn gwybod neu y dylech wybod fyddai'n gyfystyr ag aflonyddu, sy'n cynnwys achosi braw neu ofid i rywun.

## **3. Adolygiad o'r Polisi hwn**

- 3.1 Mae'r polisi hwn yn ymdrin ag aflonyddu neu fwlio gan fyfyrwr yn erbyn myfyriwr arall, gan fyfyrwr yn erbyn aelod o staff (neu unigolyn sy'n mynychu'r Brifysgol megis contractwr, ymwelydd, ymgynghorydd, gweithiwr achlysurol neu asiantaeth) neu gan aelod o staff yn erbyn myfyriwr. Dim ond myfyrwyr presennol a all ddilyn honiad o dan y Polisi a'r Weithdrefn hon.

POLISI A GWEITHDREFN CAMYMDYGIAD RHYWIOL A THRAIS: Myfyrwyr a Staff (wedi'i leoli ar wefan Gweinyddu Myfyrwyr).

### **3.2 Diffiniadau**

Mae bwlio ac aflonyddu yn cwmpasu ystod o ymddygiadau sy'n cael eu hystyried i fod yn sarhaus, yn ddigroeso ac yn annychweledig gan y derbynnydd. Gall Bwlio ac Aflonyddu fod yn rhywbeth sy'n digwydd unwaith, ond mae'n fwy tebygol o gael ei ail-

drodd dros gyfnod o amser neu fod yn barhaus. Gall ymddygiad o'r fath gymryd sawl ffurf, gan gynnwys cysylltiad corfforol, cyfathrebiad ysgrifenedig, electronig ac ar lafar.

Nid bwriad y sawl sy'n troseddu sy'n allweddol wrth benderfynu a oes aflonyddu neu fwlio wedi digwydd, ond a yw'r ymddygiad yn annerbyniol yn ôl safonau arferol rhesymol ac yn ddigroeso ac yn drallodus i'r unigol(ion) sy'n ei dderbyn.

#### **4. Aflonyddu**

- 4.1 Mae aflonyddu yn ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol, sydd â'r diben neu'r effaith o darfu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw. Gall un digwyddiad fod yn gyfystyr ag aflonyddu. Ni ellir ei gyfiawnhau mewn perthynas â rolau, perfformiad neu berthnasoedd proffesiynol.
- 4.2 Sicrhau gwell cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol (oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil (yn cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol), crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol) a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd; Mae aflonyddu'n annerbyniol hyd yn oed os nad yw'n dod o fewn unrhyw un o'r categorïau hyn.
- 4.3 Gellir ystyried bod ymddygiad na fwriedir iddo fo yw'n dramgwyddus yn gyfystyr ag aflonyddu oherwydd gwahaniaethau mewn diwylliant neu agwedd neu gamddehongli signalau cymdeithasol. Mae'r canfyddiad o'r person sydd wedi'i dramgwyddo yn ystyriaeth bwysig. Bydd y Brifysgol hefyd yn ystyried a ellid disgwyl yn rhesymol i'r ymddygiad achosi tramgwydd. Mae ymddygiad sy'n parhau unwaith y bydd unigolyn wedi nodi drwy eiriau neu ymddygiad nad yw'n ddiangen yn fath o aflonyddu.
- 4.4 Gallai hyn gynnwys, ond heb ei gyfyngu i:
  - a) ymddygiad corfforol gan gynnwys taro, slapio, cyffwrdd, pinsio, gwthio, saethu, cipio, brwsio heibio i rywun, torri ar ofod personol, a mathau mwy difrifol o ymosodiad corfforol neu ymosodiad rhywiol
  - b) datblygiadau rhywiol annymunol neu ymddygiad awgrymol (y gallai'r aflonyddwr ei ystyried yn ddiwed), ac awgrymiadau y gallai ffafrau rhywiol arwain at well marciau neu gefnogaeth academiaidd neu y gallai gwrthodiad arwain at farciau academiaidd is neu lai o gymorth academiaidd, cyswllt bwriadol a diangen o natur bersonol;
  - c) sylwadau neu ystumiau sy'n gogwyddo'n rhywiol y gellir disgwyl yn rhesymol iddynt dramgwyddo eraill
  - d) ymyrraeth i fywyd personol megis plagio uniongyrchol neu anuniongyrchol gan gynnwys awgrymiadau ar gyfer gweithgarwch cymdeithasol nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith; galwadau ffôn, negeseuon e-bost neu negeseuon testun digroeso gartref neu yn y gwaith; ysbïo neu stelcian;
  - e) anfon neu arddangos deunydd sy'n bornograffig neu y gall rhai pobl ei gael yn sarhaus neu'n rhywiol bryfoclyd neu â gogwydd (gan gynnwys e-byst, negeseuon testun, clipiau fideo a delweddau a anfonir drwy ffôn symudol wedi'u lawrlwytho neu eu postio ar y rhyngwyd;
  - f) sylwadau neu ystumiau sarhaus neu fygythiol, neu jôcs neu gastiau ansensitif;

- g) gwawdio, dynward, sarhau, neu fychanu anabledd person;
- h) gelyniaeth a/neu rwystr afresymol neu ddileu rhwystrau i anghenion pobl anabl yn y gweithle neu eithrio unigolion anabl o gyfarfodydd neu weithgareddau yn y gweithle ar sail eu hanabledd;
- i) jôcs hiliol, rhywiaethol, homoffobig neu oedraniaethol, neu sylwadau difriol neu ystrydebol am grŵp neu ryw ethnig neu grefyddol penodol;
- j) ceisio recriwtio pobl i sefydliadau/grwpiau neu weithgareddau hiliol;
- k) ceisio cynnwys pobl mewn ymddygiad troseddol neu wrthgymdeithasol;
- l) datgelu neu fygwth datgelu fod rhywun yn hoyw, lesbiaidd, deurywiol neu drawsrywiol; neu
- m) anwybyddu neu gadw draw oddi wrth rywun, er enghraifft, drwy eu heithrio yn fwriadol o sgwrs neu weithgaredd cymdeithasol yn y gweithle.

4.5 Gellir aflonyddu ar berson hyd yn oed os nad nhw oedd y "targed" a fwriadwyd. Er enghraifft, gall rhywun gael ei aflonyddu gan jôcs hiliol am grŵp ethnig gwahanol os ydynt yn creu amgylchedd sarhaus ar eu cyfer.

4.6 Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr ac mae unrhyw drosedd yr ystyrir ei bod yn gyfystyr ag aflonyddu yn cael ei thrin o ddifrif a gellir ei chyfeirio at Weithdrefn Ddisgyblu'r Brifysgol ar gyfer Myfyrwyr neu'r Weithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Staff. Canlyniad posibl yw diswyddo neu ddiarddel o'r Brifysgol.

## 5. Digwyddiadau / Troseddau Casineb

5.1 Trosedd casineb yw 'unrhyw drosedd sy'n cael ei hysgogi gan elyniaeth ar sail hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd neu hunaniaeth drawsryweddol.'<sup>1</sup>

5.2 Digwyddiad casineb yw unrhyw ddigwyddiad y mae'r dioddefwr, neu unrhyw un arall, yn meddwl ei fod yn seiliedig ar ragfarn rhywun tuag ato oherwydd ei hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd neu hunaniaeth drawsryweddol.

5.3 Bydd unrhyw drosedd casineb yn cael ei thrin fel math o Aflonyddu dan y Polisi hwn ac mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i roi gwybod i'r Heddlu am unrhyw ddigwyddiad y mae'n credu y gallai fod yn drosedd.

## 6. Erledigaeth

6.1 Erledigaeth yw pan fydd unigolyn yn gwneud niwed i unigolyn arall oherwydd ei fod (neu'n credu ei fod), yn ddiwyll, wedi gwneud honiadau o aflonyddu neu wahaniaethu, yn bwriadu gwneud honiad o'r fath neu wedi cynorthwyo neu gefnogi unigolyn i ddwyn honiad.

6.2 Gall enghreifftiau o erledigaeth gynnwys labelu unigolyn yn 'godwr twrw' a/neu wrthod iddo wneud cynnydd yn academiaidd neu'n broffesiynol, gwrthod darparu geirada unwaith y bydd y berthynas waith neu ddysgu wedi dod i ben, neu ei drin yn llai ffafriol mewn unrhyw ffordd o ganlyniad o'u gweithredoedd.

6.3 Mae erledigaeth yn anghyfreithlon o dan ddeddfwriaeth aflonyddu a gwahaniaethu a bydd yn cael ei drin fel math o Aflonyddu dan y Polisi hwn.

## 7. Bwlio

<sup>1</sup>

- 7.1 Mae bwlio yn ymddygiad sarhaus, bygythiol, maleisus neu sarhaus sy'n ymwneud â chamddefnyddio pŵer a all wneud i berson deimlo'n agored i niwed, yn ofidus, wedi'i gywilyddio, wedi'i danseilio neu dan fygythiad. Nid yw pŵer bob amser yn golygu bod mewn sefyllfa o awdurdod, ond gall gynnwys cryfder personol a'r pŵer i orfodi drwy ofn neu fygythiadau. Gall bwlio ddigwydd yn yr ysgol, adref ac yn y gymuned, a gall gynnwys:
- 7.2 Gall bwlio fod ar ffurf ymddygiad corfforol, geiriol a dieiriau megis cyfathrebu ysgrifenedig. Gall bwlio gynnwys, er enghraifft:
- a) gweiddi ar, bod yn sarrug tuag at, gwawdio neu ddiraddio eraill;
  - b) bygythiadau neu drais corfforol neu seicolegol;
  - c) lefelau tra-awdurdodol a brawychus o oruchwylio ar waith academiaidd;
  - d) sylwadau amhriodol a/neu ddifriol am berfformiad neu briodoleddau personol rhywun;
  - e) anwybyddu plentyn yn barhaus.
  - f) cam-drin awdurdod neu bŵer gan y rhai sydd mewn swyddi o statws uwch; neu
  - g) eithrio rhywun yn fwriadol o gyfarfodydd neu gyfathrebu heb reswm da.
- 7.3 Ni fydd beirniadaeth ddilys, resymol ac adeiladol o berfformiad neu ymddygiad myfyriwr, neu gyfarwyddiadau rhesymol a roddir i fyfyrwyr yn y Brifysgol, yn gyfystyr â bwlio ar eu pen eu hunain.

## **8. Amddiffyniad a chefnogaeth i chwythwyr chwiban**

- 8.1 Ni ddylai myfyrwyr neu staff sy'n gwneud cwynion (person sy'n riportio) neu sy'n cymryd rhan yn ddi-dwyll mewn unrhyw ymchwiliad a gynhelir o dan y polisi hwn ddi-ddeddef unrhyw fath o ddial neu erledigaeth o ganlyniad.
- 8.2 Os yw'r person sy'n riportio yn credu ei fod wedi dioddef unrhyw driniaeth o'r fath, dylent hysbysu'r Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr, eu rheolwr llinell neu'r Adran Adnoddau Dynol. Os na chaiff y mater ei unioni i'w boddhad, dylai staff ei godi'n ffurfiol gan ddefnyddio ein Polisi Cwynion.
- 8.3 Bydd unrhyw un y canfuwyd ei fod wedi dial yn erbyn neu erlid rhywun am wneud cwyn neu gynorthwyo'n ddi-dwyll gydag ymchwiliad o dan y weithdrefn hon yn destun camau disgyblu o dan Weithdrefn Ddisgyblu briodol y Brifysgol.
- 8.4 Gall cwnselwyr annibynnol y tu allan i'r Brifysgol gael eu defnyddio drwy eithriad, e.e. ar gyngor meddygol, neu lle mae'r mater y tu hwnt i sgiliau adnoddau mewnol ac mae'r Brifysgol o'r farn bod angen cymorth arbenigol.
- 8.5 Gall y sawl sy'n adrodd a'r sawl yr adroddwyd amdano ofyn am gael cwmni i gyfarfod ymchwilio a/neu wrandawriad o dan y weithdrefn hon. O dan amgylchiadau cyfyngedig, cydnabyddir y gallai'r sawl sy'n adrodd a/neu'r sawl yr adroddwyd amdano ofyn am gynrychiolaeth gyfreithiol mewn cyfarfod ymchwilio neu wrandawriad panel. Yn yr amgylchiadau cyfyngedig hyn, dylid cyflwyno cais ysgrifenedig o leiaf 5 diwrnod gwaith cyn y cyfarfod/gwrandawriad, gan gynnwys enw'r unigolyn sy'n cael ei wahodd a'r rheswm dros y cais. Caiff ceisiadau eu hystyried fesul achos gan y Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr (neu ei enwebai).

- 8.6 Os caniateir y cais, mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i gael ei gynrychiolaeth gyfreithiol ei hun. Bydd pob parti yn ysgwyddo ei gostau cyfreithiol ei hun ac yn gyfrifol am sicrhau bod trefniadau'r cyfarfod a'r dogfennau angenrheidiol yn cael eu darparu i'r rhai sy'n dod gyda nhw.

## **9. Cyfrinachedd a Diogelu Data**

- 9.1 Mae pendilio rhwng y ddau yn rhan bwysig o alaru. Mae pawb sy'n ymwneud â gweithredu'r polisi, boed yn gwneud cwyn neu'n ymwneud ag unrhyw ymchwiliad, yn gyfrifol am arsylwi'r lefel uchel o gyfrinachedd sy'n ofynnol. Dim ond ar sail "angen gwybod" y dylid datgelu manylion yr ymchwiliad ac enwau'r person sy'n gwneud y gŵyn a'r person sy'n cael ei gyhuddo.
- 9.2 Bydd cofnodion achos gan gynnwys manylion am y gŵyn, sut yr ymdriniwyd â'r achos a'r canlyniad yn cael eu cadw o dan Gofrestr Cadw Cofnodion y Brifysgol.
- 9.3 Gall torri cyfrinachedd arwain at gamau disgyblu o dan Weithdrefn Ddisgyblu briodol y Brifysgol.

## **10. Yr Iaith Gymraeg**

- 10.1 Lle bo angen unrhyw gyfarfodydd ffurfiol o dan y polisi a'r weithdrefn hon, bydd yr achwynydd a'r ymatebydd yn cael cynnig y cyfle i ddefnyddio'r Gymraeg yn y cyfarfod.
- 10.2 Darperir gwasanaeth cyfieithu o'r Gymraeg i'r Saesneg ar gyfer unrhyw gyfarfodydd ffurfiol y gofynnir amdanynt trwy gyfrwng y Gymraeg, gyda gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i'r Saesneg lle cynhelir cyfarfodydd yn y Gymraeg.

## **11. Hyfforddiant, Monitro ac Adolygu**

Darperir hyfforddiant i'r holl staff sy'n ymwneud â gweithredu'r weithdrefn. Ymgymerir â monitro'r broses trwy gofnodi achosion unigol a pharatoi Adroddiad Blynyddol dienw i'w ystyried gan Fwrdd Academiaidd y Brifysgol neu bwyllgor priodol y Bwrdd Academiaidd. Bydd yr adroddiad hwn yn dadansoddi data achosion ac yn cynnwys argymhellion ar gyfer gwella, gan gynnwys adnabod cyfleoedd hyfforddi pellach.

## GWEITHDREFN

### 12. Camau Anffurfiol

- 12.1 Os yw unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei fwlio neu ei aflonyddu, fe'i cynghorir i gadw cofnod ysgrifenedig o ddigwyddiadau, gyda dyddiadau, amseroedd ac enwau unrhyw dystion. Os oes unrhyw ansicrwydd ynghylch a yw digwyddiad neu gyfres o ddigwyddiadau yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu, dylai'r myfyriwr gysylltu â'i diwtor personol i ddechrau neu gynrychiolydd Undeb y Myfyrwyr yn anffurfiol am gyngor cyfrinachol (cyfeiriwch at 8.3 os ydych yn aelod o staff).
- 12.2 Dylai myfyrwyr ystyried codi'r broblem yn anffurfiol gyda'r person sy'n gyfrifol i ddechrau, os ydynt yn teimlo'n abl. Gall dulliau anffurfiol fod â'r fantais o ddatrys y sefyllfa'n gyflym a gyda chyn lleied o darfu â phosibl ar berthnasoedd a, mae'r Brifysgol yn disgwyl i staff a myfyrwyr fod yn agored gyda'i gilydd a cheisio datrys eu pryderon yn anffurfiol yn y lle cyntaf. Dylent egluro'n glir i'r person sy'n gyfrifol nad oes croeso i'w hymddygiad neu ei fod yn eu gwneud yn anghyfforddus. Os yw hyn yn rhy anodd neu'n chwithig, dylent siarad â'u tiwtor personol neu gynrychiolydd o Undeb y Myfyrwyr a all ddarparu cyngor a chymorth cyfrinachol i ddatrys y mater yn ffurfiol neu'n anffurfiol.
- 12.3 Dylai aelodau o staff sy'n ystyried eu bod yn cael eu bwlio neu yn destun aflonyddu gan fyfyrwr ddilyn y weithdrefn hon ond dylent gysylltu â'u rheolwr llinell, aelod o'r Adran Adnoddau Dynol, eu cynrychiolydd Undeb Llafur, neu Gynghorydd Urddas yn y Gwaith yn anffurfiol am gyngor cyfrinachol. Os nad yw'r person maen nhw'n ei ystyried sy'n eu bwlio neu'n aflonyddu arnynt yn fyfyrwr, yna dylent gyfeirio at Bolisi a Gweithdrefn Urddas yn y Gwaith y Brifysgol sydd ar gael ar y fewnwyd staff.
- 12.4 Gall tiwtor personol neu gynrychiolydd Undeb y Myfyrwyr awgrymu y dylai'r unigolyn fynegi ei bryderon yn ysgrifenedig i'r person sydd wedi cael ei riportio neu gallant gynnig trefnu cyfarfod rhwng yr unigolyn a'r person sydd wedi cael ei riportio iddo drafod y mater a cheisio dod o hyd i ffordd ymlaen heb gyfeirio'r mater at weithdrefn ffurfiol. (os ydych yn aelod o staff Prifysgol Wrecsam) Efallai na fydd y person sydd wedi cael ei riportio yn ymwybodol bod ei ymddygiad yn annymunol neu'n achosi trosedd ac yn cytuno i roi'r gorau i ymddygiad o'r fath. Efallai y bydd yr unigolyn yn teimlo ei fod yn ddigon i dderbyn ymddiheuriad.
- 12.5 Pan na fydd llwybrau datrys anffurfiol yn cael eu hystyried i fod yn briodol neu wedi methu â datrys y mater, bydd y rheolwr yn ceisio cyngor gan y Tîm Adnoddau Dynol ynghylch defnydd posibl o gyfryngu er mwyn dod o hyd i ateb.
- 12.6 Bydd y person sydd wedi cael ei riportio hefyd yn gallu cael cyngor gan eu tiwtor personol, cynrychiolydd Undeb y Myfyrwyr, aelod o'r Adran Adnoddau Dynol neu gynrychiolydd undeb ac ni fydd hyn yn cael ei ddehongli fel arwydd o euogrwydd.
- 12.7 Os na fu camau anffurfiol yn llwyddiannus neu os nad ydynt yn bosibl neu'n briodol, dylai'r unigolyn sy'n adrodd ddilyn y weithdrefn ffurfiol a nodir isod os yw'n dymuno i'w gŵyn gael ei hymchwilio'n ffurfiol.

Fel egwyddor gyffredinol, yr unigolyn (y sawl sy'n adrodd) sy'n penderfynu a ddylid bwrw ymlaen â chwyn. Fodd bynnag, mae gan y Brifysgol ddyletswydd i amddiffyn ei holl staff a myfyrwyr a gall fynd ar drywydd y mater yn annibynnol os yw'r Brifysgol yn ystyried ei bod yn briodol gwneud hynny.

### 13. Cyflwyno Honiad Ffurfiol

- 13.1 Dylid cyflwyno honiadau ffurfiol am fwlio neu aflonyddu yn ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr drwy anfon e-bost i: [complaints@glyndwr.ac.uk](mailto:complaints@glyndwr.ac.uk).
- 13.2 Dylai'r honiad ysgrifenedig nodi'r manylion llawn yn cynnwys:
- enw'r aflonyddwr neu'r bwli honedig (yr unigolyn sy'n destun yr honiad)
  - natur yr aflonyddu neu'r bwlio honedig, yn gynnwys y dyddiad(au) , yr amser(oedd) a'r manau lle y digwyddodd,
  - enwau unrhyw dystion
  - unrhyw gamau anffurfiol sydd wedi'u cymryd i ddatrys y sefyllfa a'r canlyniad
  - pa ganlyniad neu gamau a geisir os canfyddir bod yr achos yn cael ei gadarnhau.
  - tystiolaeth i gefnogi'r honiad os yn bosibl.
- 13.3 Fel arfer ni fydd y Brifysgol yn ystyried honiad ffurfiol mewn perthynas â bwlio neu aflonyddu sydd wedi digwydd yn y gorffennol, os yw'r ymddygiad wedi dod i ben fwy na deuddeg wythnos cyn cyflwyno'r honiad.
- 13.4 Bydd y Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr neu ei enwebai yn hysbysu'r person sy'n adrodd a'r person sydd wedi cael ei riportio yn ysgrifenedig o fewn **pum diwrnod gwaith** i dderbyn yr honiad o'r canlynol:
- a) Bod honiad ffurfiol wedi dod i law ac yr ymchwiliir iddi yn unol â'r weithdrefn hon;
  - b) Y bydd y ddau barti yn cael eu gwahodd i fynychu cyfarfod yn unol â'r weithdrefn hon;
  - c) Os yw'r sawl sy'n adrodd yn fyfyrwr, mae ganddo hawl i ddod â myfyrwr arall, ffrind, perthynas, aelod o staff y Brifysgol, cynghorydd o Undeb y Myfyrwyr neu unrhyw berson arall sydd ei angen i'w cefnogi oherwydd anghenion unigol. Mae gan aelodau o staff sy'n gwneud honiad hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda nhw. Gall hefyd fod yn briodol cael cyfieithydd yn bresennol;
  - d) Ar bob cam o'r broses, bod gan yr unigolyn sy'n destun yr honiad (os yw'n fyfyrwr) hawl i ddod â myfyrwr arall, ffrind, perthynas, aelod o staff y Brifysgol, cynghorydd o Undeb y Myfyrwyr neu unrhyw berson arall sydd ei angen i'w cefnogi oherwydd anghenion unigol), gall cyd-aelod o staff neu gynrychiolydd undeb llafur ddod gydag aelodau staff;
  - e) Bod manylion llawn ac unrhyw dystiolaeth ategol yn cael eu rhoi i bob un o'r partiön o leiaf 3 diwrnod gwaith cyn y cyfarfod.

Bydd copi o'r polisi a'r weithdrefn hon yn cael ei roi i bob parti.

Bydd y Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr yn penodi Swyddog Ymchwilio o fewn amser rhesymol ymarferol i ymchwilio i'r honiad.



## 14. Ymchwiliadau ffurfiol

- 14.1 Bydd yr ymchwiliad cychwynnol yn cael ei gynnal gan Swyddog Ymchwilio sydd â phrofiad priodol ac nad yw wedi ymwneud â'r achos ymlaen llaw. Dylai'r ymchwiliad fod yn drylwyr, yn ddiduedd ac yn wrthrychol, a chael ei gynnal gyda sensitifrwydd a pharch dyledus at hawliau'r holl bartïon dan sylw.
- 14.2 Bydd y Swyddog Ymchwilio yn trefnu cyfarfod gyda'r person sy'n riportio a chyfarfod ar wahân gyda'r person sydd wedi cael ei riportio a/neu unrhyw drydydd parti sy'n ymwneud â'r honiad, fel arfer o fewn **pum diwrnod gwaith** (neu cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol) o gael ei benodi, fel y gall pob parti roi ei gyfrif am y digwyddiadau. Mae gan y person sydd wedi cael ei riportio hawl i gael gwybod am yr honiadau yn eu herbyn, fel y gallant ymateb.
- 14.3 Efallai y bydd angen cyfweld tystion ag unrhyw un o'r digwyddiadau a grybwyllir mewn unrhyw honiad. Os felly, pwysleisir pwysigrwydd cyfrinachedd iddynt.
- 14.4 Mae gan bob parti'r hawl i gael cydymaith fel yr amlinellir yn adran 9 uchod. Rhaid i unrhyw gydymaith barchu cyfrinachedd y datgeliad ac unrhyw ymchwiliad dilynol. Gall y Swyddog Ymchwilio drefnu cyfarfodydd pellach gyda'r naill barti neu'r llall fel y bo'n briodol drwy gydol yr ymchwiliad.
- 14.5 Os yw'r honiad yn ymwneud ag aelod o staff, gall y Brifysgol ystyried gwneud newidiadau dros dro eraill i drefniadau gweithio tra'n aros am ganlyniad yr ymchwiliad, os yw amgylchiadau'n gwneud hynny'n ofynnol.
- 14.6 Pan fo honiad yn ymwneud â myfyriwr, gall y Brifysgol ystyried gohirio eu hastudiaethau tra'n aros am ganlyniad yr ymchwiliad, os yw amgylchiadau'n gwneud hynny'n ofynnol. Y Dirprwy Bennaeth priodol fydd yn penderfynu a ddylid gwahardd ai peidio.
- 14.7 Pan fo honiad yn ymwneud â rhywun heblaw aelod o staff neu fyfyrwr, megis contractwr, ymwelydd, ymgynghorydd, gweithiwr achlysurol neu weithiwr asiantaeth, bydd y Brifysgol yn ystyried pa gamau a allai fod yn briodol i ddiogelu'r person sy'n gwneud yr honiad ac unrhyw un sy'n gysylltiedig hyd nes y ceir canlyniad yr ymchwiliad, gan gofio anghenion rhesymol y busnes a hawliau'r person/unigolion hynny. Lle bo'n briodol, bydd y Brifysgol yn ceisio trafod y mater gyda'r trydydd parti.
- 14.8 Bydd y Brifysgol hefyd yn ystyried o ddifrif unrhyw gais a wneir am newidiadau i amgylchiadau'r person sy'n riportio yn ystod yr ymchwiliad. Er enghraifft, ceisiadau am ganiatâd i beidio â mynychu sesiynau addysgu penodol neu ar gyfer newid goruchwyliwr er mwyn osgoi neu leihau cyswllt â'r person sydd wedi cael ei riportio.
- 14.9 Bydd adroddiad y Swyddog Ymchwilio yn cynnwys manylion am y dull a ddefnyddir i ymchwilio i'r honiad a bydd yn dod i un o'r casgliadau canlynol:
- Bod yr honiad wedi'i gadarnhau
  - Bod yr honiad wedi'i gadarnhau'n rhannol
  - Nad yw'r honiad wedi'i gadarnhau gan nad oes sail na thystiolaeth i'w gefnogi.
  - Yn ogystal, gall y Swyddog Ymchwilio wneud argymhellion yn ymwneud ag unrhyw gamau priodol i'w cymryd neu gosbau i'w gweithredu.

- 14.10 Os mai canlyniad yr ymchwiliad yw nad yw'r honiad o gŵyn yn cael ei gadarnhau, gall y sawl sy'n adrodd gyflwyno apêl yn ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr yn nodi sail yr apêl, **o fewn deg diwrnod gwaith** i'r dyddiad y cyhoeddwyd penderfyniad.
- 14.11 Cynhelir gwrandawriad apêl, fel arfer **o fewn deg diwrnod gwaith** ar ôl derbyn yr apêl ysgrifenedig. Ymdrinnir â hyn yn ddiuedd gan Uwch Reolwr sy'n uwch nad yw wedi bod yn rhan o'r achos o'r blaen (er y gallant ofyn i unrhyw un a oedd yn ymwneud â bod yn bresennol yn flaenorol). Gall cynrychiolydd Undeb y Myfyrwyr, cyd-fyfyriwr, aelod o staff neu ofalwr ddod gyda'r person sy'n gwneud yr apêl i'r cyfarfod.
- 14.12 Bydd y penderfyniad terfynol yn ysgrifenedig fel arfer yn cael ei ddarparu **o fewn deg diwrnod gwaith** i'r gwrandawriad apêl. Penderfyniad y panel apelio fydd yn derfynol ac ni fydd hawl apelio eto
- 14.13 Os mai canlyniad yr ymchwiliad yw bod yr honiad yn cael ei gadarnhau'n rhannol neu'n llawn, bydd yr achos yn cael ei ystyried i'w gyfeirio at bolisi / gweithdrefn amgen yn dibynnu ar statws y person a adroddwyd:

#### **Mae'r person a adroddwyd amdano yn fyfyriwr**

Lle bo'r canlyniad yn ymwneud â myfyriwr, bydd canlyniad yr ymchwiliad yn cael ei ystyried gan y Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr a gellir cyfeirio'r achos at y Weithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Myfyrwyr.

Mae gan y Cyfarwyddwr Cynllunio Strategol a Gweinyddu Myfyrwyr y disgrisiwn i roi unrhyw gosb a restrir o dan Gam Diannod y Weithdrefn Disgyblu i Fyfyriwr y bernir ei bod yn briodol, a heb fod angen cyfweiliad pellach â'r myfyriwr. Rhoddir copi o adroddiad y Swyddog Ymchwilio i'r myfyriwr, y rhesymau dros ganfod bod yr honiad wedi'i gadarnhau, y gosb a roddwyd a'r ffactorau a ystyriwyd wrth benderfynu ar y gosb. Gall y myfyriwr apelio yn erbyn y canfyddiad o euogrwydd a/neu'r gosb a osodwyd fel yr amlinellir yn adran 8 o'r Weithdrefn Ddisgyblu i Fyfyriwr.

Os ystyrir bod y gosb debygol am y camymddwyn honedig yn fwy difrifol e.e. atal, gwahardd neu ddiarddel, gellir cyfeirio'r achos at gam Panel Disgyblu'r Weithdrefn Disgyblu i Fyfyriwr.

#### **Nid yw'r person a adroddwyd amdano yn fyfyriwr**

Os yw'r canlyniad yn ymwneud ag aelod o staff, bydd canlyniad yr ymchwiliad yn cael ei ystyried gan y Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol a gellir cyfeirio'r achos at y Weithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Staff.

Os yw'r canlyniad yn ymwneud â thrydydd parti yna bydd adroddiad a chanlyniad yr ymchwiliad yn cael eu trosglwyddo i'r trydydd parti gyda disgwyliad gan y Brifysgol bod gweithdrefnau priodol i ddelio â chanlyniad yr ymchwiliad yn cael eu cychwyn gan y trydydd parti.

### **15. Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol ar gyfer Addysg Uwch (OIA)**

Mae Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol ar gyfer Addysg Uwch (OIA) yn rhedeg cynllun annibynnol i adolygu prosesau mewnol sy'n ymwneud â gweithdrefnau myfyrwyr. Mae Prifysgol Wrecsam yn aelod o'r cynllun hwn. Os ydych yn anhapus â chanlyniad y weithdrefn hon efallai y gallwch ofyn i'r OIA adolygu eich cwyn. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am wneud cwyn i'r OIA, yr hyn y gall ac na all edrych arno a'r hyn y gall ei wneud i unioni pethau os bydd rhywbeth wedi mynd o'i le yma:

<https://www.oiahe.org.uk/students>

Fel arfer mae angen i chi fod wedi cwblhau'r weithdrefn hon cyn i chi gwyno i'r OIA. Bydd y Brifysgol yn anfon llythyr atoch o'r enw "Llythyr Cwblhau Gweithdrefnau" pan fyddwch wedi cyrraedd diwedd ein prosesau ac nid oes unrhyw gamau pellach y gallwch eu cymryd yn fewnol. Os na chaiff eich apêl ei chadarnhau, bydd y Brifysgol yn anfon Llythyr Cwblhau Gweithdrefnau atoch yn awtomatig. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am Lythyrau Cwblhau Gweithdrefnau a phryd y dylech ddisgwyl derbyn un yma: <https://www.oiahe.org.uk/providers/completion-of-procedures-letters>