

## Polisi Diogelu

### 1. AMCANION Y POLISI

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod dyletswydd arni i ddiogelu unigolion yn rhan o'i hymrwymiad i gyfle cyfartal, amrywioldeb a'r Ddyletswydd Prevent ac i ddarparu amgylchedd diogel i weithio a dysgu ynddo. Ceir diffiniad o Ddiogelu yn [Atodiad 1](#), tudalen 19.

Dyma amcanion y polisi hwn:-

- 1.1. Adlewyrchu'r cyd-destun deddfwriaethol ac ystyried y canllawiau ac arfer da perthnasol mewn perthynas â diogelu a diogelu yn y sector addysg (Gweler [Atodiad 3](#) i gael manylion);
- 1.2. Sicrhau bod mesurau priodol ar waith er mwyn diogelu rhag cam-drin, esgeulustod neu niwed sy'n effeithio ar blant, pobl ifanc ac oedolion sy'n wynebu risg (Gweler [Atodiad 19](#) ar gyfer y diffiniadau, gan gynnwys plentyn, person ifanc ac oedolyn 'agored i niwed' yng nghyd-destun diogelu) y gellir dod i gysylltiad â hwy yn sgil gwaith dysgu, ymchwil, allgymorth neu weithgareddau eraill;
- 1.3. Cynorthwyo staff i fod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau ac i sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r weithdrefn y dylent ei dilyn os ydynt yn amau bod unigolyn agored i niwed yn cael ei niweidio neu'n wynebu risg o hynny;
- 1.4. Sicrhau bod staff yn cael cymeradwyaeth moeseg ymchwil cyn ymgymryd ag unrhyw ymchwil a allai fod ag ystyriaethau diogelu. I gael rhagor o fanylion, cyfeiriwch at [Atodiad 4.2](#), [5.9](#) a [10](#).
- 1.5. Amlinellu sut y bydd y Brifysgol yn ymdrin â phryderon sy'n cael eu codi a'r math o gamau y gallai'r Brifysgol eu cymryd i reoli materion o'r fath;
- 1.6. Rhoi sicrwydd i'r holl fyfyrwyr, staff, gwirfoddolwyr, contractwyr ac ymwelwyr bod y Brifysgol yn trin diogelu fel mater difrifol ac y bydd gofynion y polisi hwn yn cael eu gweithredu / cyflawni mewn modd effeithiol a phrydlon, ac yn unol â gofynion y Safonau Iaith ([gweler pwynt 18](#)).

## 2. CWMPAS

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithgareddau a chyfleusterau'r Brifysgol, ac mae'n cwmpasu:-

- Yr holl staff a gyflogir gan y Brifysgol;
- Yr holl fyfyrwyr sydd wedi'u cofrestru ac sy'n astudio yn y Brifysgol (gan gynnwys dysgwyr o bell);
- Gwirfoddolwyr a gweithwyr contract sy'n gweithio ar ran y Brifysgol;
- Yr holl amgylchiadau pan fydd ymwelwyr gan gynnwys plant, pobl ifanc iau na 18 oed ac oedolion sy'n wynebu risg yn dod ar dir y Brifysgol ac / neu'n cymryd rhan yng ngweithgareddau'r Brifysgol;
- Lleoliadau ar y campws ac oddi arno e.e. lleoliadau gwaith, arfer sy'n seiliedig ar waith, teithiau cyfnewid dysgu a theithiau maes.
- D.S. Nid yw'r rhestr hon yn gyflawn. Ceir enghreifftiau pellach yn [Atodiad 2](#).

## 3. DEDDFWRIAETH, POLISIŶAU A GWEITHDREFNAU PERTHNASOL

### 3.1. Unigolion agored i niwed

Safbwynt gweithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion sy'n wynebu risg, dylai staff lynu at yr holl ofynion a gweithdrefnau cyfreithiol yn ogystal â thalu sylw i unrhyw ganllawiau sy'n cael eu llunio gan y cyrff proffesiynol priodol. Ceir manylion y ddeddfwriaeth a'r canllawiau perthnasol yn [Atodiad 3](#).

### 3.2. Y Ddyletswydd Prevent

Mae ddyletswydd statudol ar Brifysgol Aberystwyth i chwarae ei rhan yn strategaeth y Llywodraeth i atal terfysgaeth trwy leihau'r posibilrwydd o radicaleiddio gan roi'r sylw dyledus i'r angen i atal pobl rhag cael eu denu at derfysgaeth (yn unol â [Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015](#)).

Fodd bynnag, o ran ymateb i'r ddyletswydd Prevent, nid dim ond canfod y rheini sydd mewn perygl o gael eu denu at derfysgaeth a wna'r Brifysgol, ond sicrhau bod unigolion sy'n wynebu heriau ac anawsterau yn cael y gefnogaeth iawn. Mae hyn yn rhan o'n hymrwymiad i les ein myfyrwyr a'n staff ac i ddiogelu'r holl unigolion hynny a allai fod yn agored i niwed.

Felly, mae ymateb y Brifysgol i'r ddyletswydd Prevent yn cael ei arwain gan ddau o werthoedd y sefydliad, sef cynhwysiant a chydweithredu, a chan ein hymrwymiad i sicrhau bod pawb ar y campws yn cael ei drin yn deg, gydag urddas a pharch, ac mewn amgylchedd cefnogol a chroesawgar.

Ceir rhagor o fanylion am ein [Dyletswydd Prevent](#)

### 3.3 Cam-drin Domestig

Mae'r Brifysgol yn rhoi ystyriaeth o ddifrif i'r angen i greu a chynnal amgylchedd diogel lle gall staff gyflawni eu potensial i'r eithaf. Yn y cyd-destun hwn, ceir nifer o fentrau sylfaenol a chefnogol i ddiogelu aelodau o staff sydd, o bosibl, mewn perygl o niwed yn sgil cam-drin domestig a chymdeithasol. Ceir rhagor o fanylion, gan gynnwys canllawiau i reolwyr a chefnogaeth i aelodau o staff, gan gynnwys manylion sy'n eu cyfeirio at asiantaethau proffesiynol allanol, yn [Natganiad Polisi'r Brifysgol ar Gam-drin Domestig](#)

Dylai unrhyw aelod o staff sy'n wynebu cam-drin domestig, trais rhywiol ac/neu stelcian, neu sydd eisoes wedi wynebu profiadau o'r fath, yn cael ei annog yn gryf i awrddatgelu'r ymddygiad hwn/yr ymddygiadau hyn dan y Datganiad Polisi ar Gam-drin Domestig. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ymdrin ag unrhyw ddatgeliad o'r fath mewn modd cefnogol a, lle bo modd, yn gyfrinachol.

## 4. YR EGWYDDORION CYFFREDINOL

Mae'r Brifysgol:

- Wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd diogel i'w holl staff a myfyrwyr ac i'r bobl sy'n defnyddio ei chyfleusterau a'i gwasanaethau;
- Yn cydnabod y gall fod angen gwarchodaeth ychwanegol ar unigolion agored i niwed yn unol â'i dyletswyddau statudol a'r ddyletswydd i ofalu o dan y gyfraith gyffredin;
- Yn cydnabod ei chyfrifoldeb i godi ymwybyddiaeth o'r polisi hwn a'r gweithdrefnau perthnasol yn lleol ymhlith staff a myfyrwyr;
- Wedi ymrwymo i sicrhau bod y gweithdrefnau priodol ar waith er mwyn ei galluogi i gyflawni ei dyletswyddau ac i sicrhau yr ymdrinnir yn sensitif ac yn effeithiol ag achosion lle ceir amheuaeth o gam-drin neu esgeuluso unigolion agored i niwed neu bryderon ynghylch radicaleiddio posibl, a hynny yn unol â'r gyfraith a'r canllawiau perthnasol;

- Wedi ymrwymo i sicrhau bod ymchwiliadau i adroddiadau o amheuaeth o gam-drin, esgeuluso neu radicaleiddio posibl yn cael eu cynnal mewn modd teg a phrydlon;
- Yn gweithio ar y cyd ag asiantaethau eraill (er enghraifft, y gwasanaethau cymdeithasol, yr heddlu a'r gwasanaethau iechyd) ac unrhyw gyrff eraill i ddiogelu unigolion agored i niwed wrth roi'r polisi hwn ar waith a'i fonitro;
- Wedi ymrwymo i sicrhau y rhoddir gwybod am bob honiad o gam-drin neu esgeuluso unigolion agored i niwed neu radicaleiddio posibl, ac yr ymatebir iddynt.
- Ceir rhagor o fanylion fesul gweithgaredd a chyfrifoldeb yn [Atodiad 4](#).

## **5. DATBLYGU GWEITHDREFNAU LLEOL**

Bydd unrhyw weithdrefnau a chodau ymarfer lleol a ddatblygir gan grŵp ymchwil, cyfadran neu adran benodol yn amodol ar gymeradwyaeth y Grŵp Diogelu a byddant ar gael ar dudalen Diogelu gwefan y Brifysgol os nad ydynt wedi'u cyfyngu yn sgil sensitifrwydd. Bydd rhagor o gopiâu ar gael yn lleol o fewn adrannau. Bydd yr holl weithdrefnau o'r fath yn gweithredu o fewn yr egwyddorion a amlinellir yn Adran 4 y polisi hwn.

## **SWYDDOGAETHAU A CHYFRIFOLDEBAU DIOGELU**

Fewn y Brifysgol ceir y swyddogaethau penodedig canlynol a chanddynt gyfrifoldebau diogelu:

- Swyddog Diogelu Arweiniol
- Swyddog Adrodd Dynodedig
- Prif Swyddog Diogelu - Myfyrwyr
- Prif Swyddog Diogelu - Staff
- Swyddogion Diogelu Adrannol
- Swyddogion Diogelu Ymchwil Adrannol (Ile bo'n briodol)

Ceir manylion y swyddogaethau a'r cyfrifoldebau diogelu yn [Atodiad 5](#).

Hefyd, mae gan y [Brifysgol Grŵp Diogelu](#).

Mae'r **Grŵp Diogelu** yn gyfrifol am ddatblygu, gweithredu, monitro ac adolygu Polisi Diogelu'r Brifysgol a'r modd y mae'n cael ei ddefnyddio, a hefyd am gymeradwyo

gweithdrefnau adrannol yn unol â newidiadau yn y ddeddfwriaeth a chanllawiau arfer gorau. Pan fydd y polisi'n cael ei newid, bydd yn cael ei ddyddio a bydd y fersiwn sydd wedi'i chymeradwyo yn cael ei llofnodi gan Gadeirydd y Grŵp Diogelu.

- Bydd y Swyddog Diogelu Arweiniol yn cadeirio'r Grŵp Diogelu. Ceir manylion am aelodaeth lawn y grŵp a'i gylch gorchwyl yn [Atodiad 6](#).

## **6. GWEITHDREFNAU GWIRIO**

Mae gofyniad cyfreithiol ar y Brifysgol i gynnal y gweithdrefnau dilysu priodol ar gyfer staff, myfyrwyr a gwirfoddolwyr sy'n gweithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion sy'n wynebu risg.

Pan fydd swyddogaeth neu weithgaredd yn cynnwys mynediad sylweddol, heb oruchwyliaeth, i blant, pobl ifanc neu oedolion sy'n wynebu risg, a hynny ar sail barhaus neu reolaidd, bydd y Brifysgol yn ei gwneud hi'n ofynnol i staff, gwirfoddolwyr a myfyrwyr ddatgelu unrhyw record droseddol sydd ganddynt trwy gael gwiriad ar y lefel briodol gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS).

Yr arfer gorau cydnabyddedig yw diweddarau statws DBS unigolion ym Mhrifysgol Aberystwyth bob tair blynedd. Penaethiaid Adrannau sy'n gyfrifol am sicrhau bod statws DBS eu haelodau o staff yn cael ei ddiweddarau, ac mae'r Swyddogion Diogelu Adrannol o fewn y Cyfadrannau/Adrannau yn gyfrifol am sicrhau bod statws DBS myfyrwyr yn cael ei ddiweddarau bob tair blynedd.

Ceir rhagor o fanylion am y gwasanaeth DBS, y gwiriadau sydd ar gael a'r Llofnodwr Arweiniol ar gyfer y Brifysgol yn [Atodiadau 5](#) a [12](#).

## **7. RECRIWTIO STAFF A DENU MYFYRWYR**

Bydd y Brifysgol yn cymryd pob cam sy'n briodol yn ystod y broses recriwtio a dethol er mwyn sicrhau bod pobl anaddas yn cael eu hatal rhag gweithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion sydd mewn sefyllfa agored i niwed.

- Mae **Protocol 1a** (Gweler yr Atodiadau a Phrotocolau tudalennau 4-6) yn disgrifio'r prosesau ar gyfer Recriwtio Staff;
- Mae **Protocol 1b** (Gweler yr Atodiadau a Phrotocolau tudalennau 7-8) yn disgrifio'r prosesau ar gyfer Denu Myfyrwyr.

## **8. GWIRFODDOLWYR**

At ddibenion y polisi hwn, bydd gwirfoddolwr yn cael ei drin yng nghyd-destun bod yn aelod o staff neu'n fyfyrwr ac os oes ymwneud priodol â grwpiau agored i niwed bydd yn rhan o gylch gwaith y Prif Swyddog Diogelu perthnasol.

## **9. PROFIAD GWAITH**

Pan fydd gwaith neu brofiad gwaith yn cael ei gynnig i bobl ifanc, mae dyletswydd y Brifysgol i ofalu am iechyd, diogelwch a lles y bobl hynny yr un fath neu ar lefel uwch na'i dyletswydd i ofalu am ei holl staff neu wirfoddolwyr eraill. Mae'n bosibl y ceir risgiau sy'n ymwneud yn benodol â'r gweithgaredd, neu risg uwch i bobl ifanc, a rhaid i'r holl risgiau posibl gael eu dogfennu yn yr asesiad risg. Os oes risg sylweddol, rhaid ei thrafod â'r person ifanc (ac, mewn llawer o achosion, â'r ysgol neu'r coleg) cyn iddynt ddechrau eu profiad gwaith. Mae'n bosibl na fydd modd i'r person ifanc ymwneud â rhai gweithgareddau, amgylcheddau gwaith neu fathau penodol o offer yn sgil cyfyngiadau rheoleiddiol mwy caeth sydd wedi'u pennu mewn darnau penodol o ddeddfwriaeth ac/neu mewn polisiau penodol gan y Brifysgol. Am ragor o fanylion am brofiad gwaith i bobl ifanc, gweler [Atodiadau 14](#) ac [15](#).

## **10. ASESU RISG**

Dylai'r holl staff sy'n bwriadu gweithio gyda phlant, pobl ifanc neu oedolion sydd mewn sefyllfa agored i niwed, neu sy'n cael eu rhoi mewn sefyllfa o'r fath, sicrhau eu bod yn deall goblygiadau'r polisi hwn cyn dechrau unrhyw raglen, digwyddiad, ymweliad neu weithgaredd arall.

Dylai unigolyn penodedig gwblhau asesiad risg cyn unrhyw raglen, digwyddiad, ymweliad neu unrhyw weithgaredd arall sy'n newydd neu sydd wedi newid ac sy'n cynnwys unigolion agored i niwed, neu cyn cynnwys neu gyflogi unrhyw un sy'n iau na 18 oed.

Dylai pawb sy'n rhan o'r broses asesu risg ddeall nad dim ond ffordd o liniaru neu gael gwared ag unrhyw risgiau posibl yw'r asesiad risg, ond y gall hefyd fod yn sbardun i ystyried arferion gwaith gwahanol.

Ceir mwy o wybodaeth am asesiadau risg yn: <https://www.aber.ac.uk/cy/hse/proc-prac/risk-assessment/>.

## **11. Y DDYLETSWYDD I ROI GWYBOD AM BRYDERON DIOGELU**

Nid yw hi'n rhwydd, bob amser, i sylweddoli bod cam-drin neu niwed yn digwydd, ac mae'r Brifysgol yn cydnabod ei bod yn bosibl nad yw ei staff yn brofiadol yn y maes hwn ac na fydd hi'n rhwydd iddynt wybod a yw'n digwydd ai peidio. Er enghraifft, efallai mai arfer gwael, yn hytrach na chamdriniaeth, yw'r ymddygiad sy'n peri pryder. Yn wir, nid lle staff na myfyrwyr yn gyffredinol yw dod i ddyfarniad ynghylch pethau o'r fath. Fodd bynnag, mae'r Brifysgol yn cydnabod bod cyfrifoldeb arni i weithredu ar sail unrhyw bryderon er mwyn diogelu lles grwpiau 'sy'n wynebu risg'.

Dyma bolisi'r Brifysgol:

[a] Os oes gan unrhyw aelod o staff, unrhyw fyfyrwr neu wirfoddolwr wybodaeth am bryderon neu amheuan bod plentyn, person ifanc neu oedolyn sy'n wynebu risg yn dioddef, wedi dioddef neu'n debygol o fod yn wynebu risg o niwed, rhaid iddynt gyfeirio'r mater at y Swyddog Adrodd Dynodedig, a fydd yn cyd-drafod â'r asiantaethau statudol perthnasol ac yn rhoi gwybod i'r Swyddog Diogelu Arweiniol a'r Prif Swyddogion Diogelu. Os yw'r mater yn un hynod o ddifrifol neu frys ac na ellir cysylltu â'r Swyddog Adrodd Dynodedig, dylai'r unigolyn sy'n rhoi gwybod am y pryder gysylltu'n uniongyrchol â'r heddlu (a rhoi gwybod i'r Swyddog Adrodd Dynodedig am y mater wedyn).

[b] Fel arall, os oes gan unrhyw aelod o staff, myfyrwr neu wirfoddolwr bryderon penodol yn ymwneud â diogelwch neu les plentyn, person ifanc neu oedolyn sy'n wynebu risg ar unrhyw raglen neu weithgaredd yn ystod eu defnydd o gyfleusterau'r Brifysgol gallant godi'r mater, yn y lle cyntaf, gyda Dirprwy Is-Ganghellor eu Cyfadran, eu Pennaeth Adran neu Bennaeth Gwasanaeth Proffesiynol, a rhaid i'r unigolyn hwnnw wedyn roi gwybod am y pryderon i'r Swyddog Adrodd Dynodedig (yn unol â 12a uchod) ar eu rhan.

c) Os bydd myfyrwr, aelod o staff, contractwr, ymwelydd ac ati yn gwneud honiad o gam-drin neu ymddygiad amhriodol ynghylch aelod o staff a bod hynny'n ymwneud â'u gweithredoedd fel aelod o staff y Brifysgol, rhaid rhoi gwybod ynghylch y mater hefyd i'r Cyfarwyddwr AD a Datblygu Sefydliadol neu ei ddirprwy, a fydd yn rhoi cyngor ac arweiniad ynghylch y sefyllfa gytundebol a'r gweithdrefnau perthnasol a allai fod yn gymwys. O ran honiadau ynghylch myfyrwyr, rhaid rhoi gwybod am y rhain hefyd i Gofrestrydd y Gyfadran berthnasol.

d) Wedi iddo/i dderbyn adroddiad, rhaid i'r Swyddog Adrodd Dynodedig asesu a ddylid rhoi gwybod am y pryderon i'r swyddog yn yr Awdurdod(au) perthnasol e.e. y

Gwasanaethau Cymdeithasol a, lle bo'n briodol, yr Heddlu. Hefyd, gall y Swyddog Adrodd Dynodedig roi mesurau ar waith yn ddiymdroi er mwyn sicrhau bod y plentyn neu'r unigolyn agored i niwed yn ddiogel a bod unrhyw dystiolaeth angenrheidiol yn cael ei gwarchod.

## **12. ATAL DROS DRO**

Os yw'n briodol, dylai'r Swyddog Adrodd Dynodedig roi gwybod yn ddiymdroi i'r Swyddog Diogelu Arweiniol y gall fod angen atal y person dros dro. Rhaid gwneud hyn yn unol â'r polisi perthnasol ar gyfer staff neu fyfyrwyr. Os bwriedir gwahardd unrhyw unigolyn arall o dir y Brifysgol, rhaid gwneud hyn o dan weithdrefnau priodol y Brifysgol tra gwneir penderfyniad ar y mater.

Rhaid i'r Swyddog Diogelu Arweiniol drafod y bwriad i atal aelod o staff dros dro gyda'r Cyfarwyddwr AD a DS, a fydd yn dilyn y polisi a'r weithdrefn briodol er mwyn ystyried atal yr aelod o staff dros dro.

Rhaid i'r Swyddog Diogelu Arweiniol drafod y bwriad i atal myfyriwr dros dro gyda'r Prif Swyddog Diogelu ar gyfer myfyrwyr/y Cofrestrydd Academaidd, a fydd yn dilyn y polisi a'r weithdrefn briodol er mwyn ystyried atal y myfyriwr dros dro.

Mae'n bwysig bod unrhyw ymateb yn cael ei gydlynu'n iawn a bod y digwyddiadau'n cael eu rheoli yn y drefn gywir. O'r herwydd, bydd y Brifysgol yn ystyried peidio cymryd unrhyw gamau uniongyrchol heb gyngor a chytundeb yr asiantaethau sy'n ymchwilio (e.e. yr Heddlu, NSPCC neu'r Gwasanaethau Cymdeithasol), ac eithrio pan fydd camau o'r fath yn angenrheidiol er mwyn gwarchod unigolyn ac fel mesur rhagofalus.

Os yw'n amlwg, yn sgil ystyried ac unrhyw ymgynghori, mai pryder am arfer gwael yn hytrach na chamdriniaeth a godwyd, bydd y Brifysgol yn cymryd y camau angenrheidiol i gynghori, rheoli neu ysgogi camau disgyblu yn erbyn y person y gwnaed yr honiad yn ei gylch.

Beth bynnag fydd canlyniad unrhyw ymchwiliadau gan yr Heddlu neu'r Gwasanaethau Cymdeithasol, gall y Brifysgol ystyried camau disgyblu yn unol â'i Gweithdrefnau Disgyblu:

- [Staff](#)



- [Myfyrwyr](#)

Dylid gwneud pob ymdrech i gadw cyfrinachedd. Rhaid peidio â thrafod amheuon ag unrhyw un arall ar y campws ac eithrio'r rhai hynny sy'n hanfodol i'r ymchwiliad neu'r broses.

### **13. STORIO, TRIN A CHADW DOGFENNAU (Myfyrwyr a Staff)**

Mae'r Rheoliad [Cyffredinol ar Ddiogelu Data \(GDPR\) 2018](#), neu'n fwy penodol [Deddf Diogelu Data 2018](#), yn caniatáu i ddata gael eu prosesu at ddibenion PREVENT.

Mae'r polisi hwn a'r modd y mae'n cael ei roi ar waith yn cydymffurfio â gofynion Deddf Diogelu Data 2018 a bydd yr holl ddata mewn perthynas â materion diogelu sy'n ymwneud â myfyrwyr, staff, contractwyr ac ymwelwyr yn cael eu casglu, eu storio, eu trin, eu datgelu a'u dinistrio yn unol â'r Rheoliad hwnnw.

Ni fydd gwybodaeth fanwl am ddatgeliadau a honiadau yn cael ei chadw ar ffeil aelod o staff nac yng nghofnod unrhyw fyfyrwr, a bydd wastad yn cael ei chadw ar wahân ac yn ddiogel, mewn cynwysyddion storio y gellir eu cloi ac na ellir eu symud, â'r mynediad iddynt wedi'i reoli'n gaeth ac wedi'i gyfyngu i'r sawl sydd â hawl i weld y wybodaeth yn rhan o'u dyletswyddau. Ceir mwy o wybodaeth am ddiogelu data yn [Atodiad 17](#).

### **14. HYFFORDDIANT AC ARWEINIAD**

Mae'n hanfodol bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu i staff, myfyrwyr a gwirfoddolwyr allweddol ar faterion perthnasol sy'n ymwneud â'r polisi hwn. Mae'n ofynnol darparu hyfforddiant i Swyddogion Diogelu o bob categori yn rheolaidd (bob dwy flynedd fel arfer), yn ogystal â phan fydd polisiâu a gweithdrefnau yn newid yn sylweddol.

Mae'n ofynnol i unrhyw aelod o staff sy'n cynllunio gweithgareddau gyda/ar gyfer plant neu oedolion sy'n wynebu risg ddilyn yr hyfforddiant priodol. Yn achos staff sydd â swyddogaethau diogelu penodol, bydd hyfforddiant o'r fath yn orfodol.

Bydd y Brifysgol yn darparu sesiynau hyfforddiant a briffio i'r aelodau perthnasol o staff, myfyrwyr a gwirfoddolwyr o bryd i'w gilydd. Ceir gwybodaeth am hyfforddiant yn y Rhaglen Datblygu Staff ar y wefan AD ac ar dudalennau Diogelu'r adran honno.

Bydd yr hyfforddiant yn cael ei oruchwylio a'i drefnu gan y Grŵp Diogelu, a fydd yn cydweithio â'r partneriaethau a'r asiantaethau perthnasol er mwyn codi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth o faterion diogelu.

### **15. HYFFORDDIANT PREVENT**

Rhaid i bob aelod o staff ddilyn yr hyfforddiant PREVENT gorfodol, sydd ar gael ar Blackboard <https://blackboard.aber.ac.uk/>.

### **16. YR IAITH GYMRAEG - HAWLIAU UNIGOLION**

Yn unol â'r [Safonau Iaith](#) a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan unigolion yr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg wrth wneud cwyn neu wrth ymateb i gŵyn. Ceir rhagor o fanylion yn [Atodiad 20](#).

### **17. RHOI'R POLISI AR WAITH A'I ADOLYGU**

Bydd y Grŵp Diogelu yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn yn flynyddol er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ac â'r arfer da. Cynhelir yr adolygiad mewn cydweithrediad â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r pwyllgor(au) perthnasol priodol yn ôl y gofyn.

### **18. ASESIADAU EFFAITH**

- 18.1. Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i ymgorffori'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Aseswyd effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwn.
- 18.2. Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i ymgorffori Safonau Iaith 2018 yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Mae'r polisi hwn wedi cael ei asesu o ran ei effaith ar y Gymraeg yn unol â'r safonau hyn.