

Polisi Cyfryngau Cymdeithasol (i staff)

1. Cyflwyniad:

- 1.1 Nod y Polisi Cyfryngau Cymdeithasol yw egluro'r hyn y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei ddiffinio fel defnydd derbyniol o gyfleusterau rhwydweithio cymdeithasol electronig. Gellir defnyddio rhwydweithio cymdeithasol yn fewnol i hybu lefelau cyswllt ac yn allanol i helpu i hyrwyddo brand, enw da a mentrau. Er bod y Brifysgol yn croesawu cyfraniadau i'w chymuned trwy gyfrwng y cyfryngau cymdeithasol, mae angen sicrhau bod cyfraniadau o'r fath yn cael eu gwneud mewn modd parchus nad yw'n diystyru urddas pobl eraill, nac yn peryglu cydymffurfiaeth y Brifysgol â rhwymedigaethau cyfreithiol.
- 1.2 Mae'r polisi hwn yn manylu ynghylch y safonau sy'n ddisgwyliedig gan staff y Brifysgol pan fyddant yn cyfathrebu drwy gyfrwng safleoedd cyfryngau cymdeithasol ar y we. Ei nodau eraill yw rhoi canllawiau clir i staff ar safonau derbyniol o ran cyfathrebu a defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn capasiti proffesiynol a phersonol yn ystod oriau swyddfa neu fel arall a chynorthwyo rheolwyr llinell i reoli perfformiad, yn ogystal â diogelu'r Brifysgol rhag bod yn atebol am weithredoedd ei staff. Bydd yn cynorthwyo staff i wahaniaethu rhwng eu defnydd preifat a phroffesiynol ac i gydymffurfio â'r gyfraith ar wahaniaethu, difenwi, gwarchod data ac iechyd a lles cyffredinol eu cyd-weithwyr. Mae'n berthnasol i unrhyw aelod o staff a gyflogir gan y Brifysgol gan gynnwys staff llawn- a rhan-amser, staff dros dro a staff asiantaeth, hyfforddeion neu leoliadau gwaith, a hefyd i gontractwyr neu ymgynghorwyr. Mae canllawiau cyfryngau cymdeithasol y Brifysgol i fyfyrwyr hefyd ar gael ar <https://www.aber.ac.uk/cy/social-media/onlinesafety/>
- 1.3 Mae'r polisi'n awgrymu safonau arfer gorau ar gyfer rhwydweithio cymdeithasol, a hefyd yn nodi'n eglur beth yw'r mesurau disgyblu a'r systemau monitro a sut y gellid eu defnyddio.

2. Diffinio'r Cyfryngau Cymdeithasol:

- 2.1 At ddiben y polisi hwn, mae'r cyfryngau cymdeithasol yn cynnwys unrhyw fath o fforwm rhyngweithiol ar-lein sy'n caniatáu i bobl gyfathrebu â'i gilydd, yn ddi-oed neu fel arall, neu i rannu data mewn amgylchedd y gellir ei weld yn gyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys fforymau cymdeithasol ar-lein megis Facebook, LinkedIn, Tumbler, WhatsApp a Twitter, blogiau personol a safleoedd rhannu fideos/delweddau megis YouTube, neu unrhyw gyfleuster

neu borth cyfathrebu ar-lein arall sy'n bodoli ar hyn o bryd neu y gellid ei greu yn y dyfodol.

3. Ein ffordd o feddwl:

- 3.1 Mae'r Brifysgol yn croesawu cyfraniadau gan ei chymuned gyfan i sianelau cyfryngau cymdeithasol ac mae'n croesawu'r ffaith fod pobl yn rhyngweithio â'r Brifysgol ac â'i gilydd mewn meysydd megis astudio yn y Brifysgol, ymchwil, newyddion, digwyddiadau ac unrhyw weithgareddau eraill sy'n ymwneud â myfyrwyr, staff neu gyn-fyfyrwyr.
- 3.2 Mae'r Brifysgol hefyd yn cydnabod bod staff eisiau cael mynediad i safleoedd cyfryngau cymdeithasol allanol ond mae'n ofynnol ganddi fod yr holl gyfathrebu ar rwydweithiau cymdeithasol yn barchus o'r Brifysgol, ei staff, ei myfyrwyr, ei hymwelwyr a'i chymuned.

4. Defnydd addas o gyfryngau cymdeithasol:

- 4.1 Caniateir i staff wneud defnydd rhesymol ac addas o wefannau cyfryngau cymdeithasol ar gyfrifiaduron y Brifysgol yn ystod eu gwaith, ar yr amod nad yw hyn yn amharu ar eu dyletswyddau. Ni ddylai gweithgarwch rhwydweithio cymdeithasol amharu ar brif gyfrifoldebau swydd yr aelod o staff. Ni ddylai staff dreulio gormod o amser yn defnyddio safleoedd cyfryngau cymdeithasol pan fyddant yn y gwaith a dylent gyfyngu eu defnydd personol i amseroedd egwyl swyddogol megis amser cinio neu wrth deithio rhwng apwyntiadau.
- 4.2 Mae'r Brifysgol yn cydnabod ei bod yn bosibl y bydd staff eisiau defnyddio eu dyfeisiau cyfathrebu eu hunain megis ffonau symudol i gyrchu'r cyfryngau cymdeithasol tra byddant yn y gwaith. Fodd bynnag, dylent gyfyngu'r defnydd hwn i amseroedd egwyl swyddogol megis amser cinio neu pan fyddant yn teithio rhwng apwyntiadau. Lle bynnag y bo modd dylid newid gosodiad dyfeisiau o'r fath fel eu bod yn 'fud'.
- 4.3 Wrth ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewn capasiti personol rhaid i staff fod yn ymwybodol, os ydynt yn gwneud sylwadau annoeth neu'n postio deunydd ansensitif a hithau'n amlwg eu bod yn aelod o staff, eu bod mewn perygl o niweidio enw da'r Brifysgol. Felly, rhaid cael gwahaniaeth clir bob amser rhwng defnydd busnes a defnydd preifat o'r cyfryngau cymdeithasol. Mae staff sy'n defnyddio safleoedd cyfryngau cymdeithasol at ddibenion personol neu ddomestig yn cael eu hatgoffa y dylent wneud hynny mewn modd cyfrifol a'u bod yn atebol am eu cynnwys a'u hymddygiad eu hunain. Mae aelodau o staff yn cael datgan eu bod yn gweithio i'r Brifysgol ond ni ddylai eu henw proffil ar-lein personol eu hunain gynnwys enw'r Brifysgol. Dylai staff a chanddynt gyfrifon cyfryngau cymdeithasol personol fod yn ofalus ynghylch pwy sy'n gallu gweld eu proffil ac ymddwyn yn unol â hynny.

- 4.4 Oni bai bod aelod o staff yn rhwydweithio'n gymdeithasol at ddiben penodol busnes y Brifysgol megis marchnata neu ddibenion addysgol yn unol â'r diffiniad o'u rôl, fe'u gwaherddir rhag ymuniaethu â'r Brifysgol at ddibenion masnachol neu bersonol. Ni ddylai aelodau o staff honni nac awgrymu eu bod yn siarad ar ran y Brifysgol oni roddir caniatâd iddynt wneud hynny gan Grŵp Gweithredol y Brifysgol. Mae hyn yn cynnwys defnyddio logos, enwau brand, sloganau neu unrhyw rai o nodau masnach eraill y Brifysgol.
- 4.5 Rhaid i staff sy'n trafod eu gwaith ar wefannau cyfryngau cymdeithasol gynnwys ar eu proffil ddatganiad megis 'Fy safbwyntiau i yn unig a fynegir ar y safle hwn ac nid ydynt yn adlewyrchu safbwyntiau fy nghyflogwr.'
- 4.6 Ni ddylid defnyddio cyfeiriad ebost y Brifysgol wrth gofrestru mewn capasiti personol ar safleoedd cyfryngau cymdeithasol. Dim ond wrth gofrestru at ddiben busnes y Brifysgol y caniateir ei ddefnyddio. Mae polisi ebost y Brifysgol ar gael ar <https://www.aber.ac.uk/cy/infocompliance/policies/e-mail/>.
- 4.7 I staff sy'n dibynnu ar y cyfryngau cymdeithasol am y newyddion diweddaraf, gwybodaeth a negeseuon ynghylch y sector addysg uwch, mae defnydd mwy rheolaidd yn dderbyniol os yw'n rhan o'u rôl neu eu dyletswyddau neu os cawsant gyfarwyddyd gan eu rheolwr llinell.
- 4.8 Dylai staff sy'n ymwneud yn benodol â rhwydweithio cymdeithasol er mwyn hyrwyddo'r Brifysgol ddefnyddio'r mesurau diogelu canlynol:
- Sicrhau bod gan y neges ddiben a budd i'r Brifysgol
 - Cael caniatâd gan eu rheolwr llinell cyn cychwyn ar ymgyrch gyhoeddus gan ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol
 - Sicrhau bod yr Adran Gyfathrebu a Materion Cyhoeddus yn cael gwybod a'u bod wedi cymeradwyo'r cynnwys cyn iddo gael ei gyhoeddi ar-lein
 - Sicrhau nad yw'r cynnwys yn dwyn anfri ar y Brifysgol na'i chymuned, yn torri cyfrinachedd neu hawlfraint nac yn gwneud unrhyw beth y gellid ei ystyried yn wahaniaethol, yn dramgwyddus neu'n ddifriol.

Yn ogystal, mae Cynllun Iaith Gymraeg y Brifysgol yn ei gwneud hi'n ofynnol i ohebiaeth â'r cyhoedd fod yn ddwyieithog neu yn yr iaith y mae'r derbynnydd yn ei ffafrio. Dylai cynnwys ar y cyfryngau cymdeithasol ddilyn yr egwyddor hon ar yr ystyr y dylai unrhyw gyfrifon Prifysgol cyffredinol corfforaethol e.e. Facebook ar gyfer Darpar Fyfrwyr ac Ymgeiswyr, neu gyfrifon Twitter y Gwasanaethau Gwybodaeth, fod naill ai'n ddwyieithog neu fod â chyfrif ar wahân ar gyfer y ddwy iaith. Yn achos cyfrifon mwy penodol e.e. safleoedd Facebook staff academaidd unigol, yna gellir defnyddio'r naill iaith neu'r llall

neu'r ddwy. Anogir safleoedd adrannol i ddefnyddio'r Gymraeg yn ogystal â'r Saesneg pryd bynnag y bo'n ymarferol bosibl.

4.9 Dylai staff sy'n ymwneud â rhwydweithio cymdeithasol at ddibenion addysgol, ymchwil neu wybodaeth ddefnyddio'r mesurau diogelu canlynol:

- Cael caniatâd priodol gan staff uwch yr adran neu'r Athrofa cyn defnyddio rhwydweithio cymdeithasol at ddibenion o'r fath a sicrhau bod unrhyw oblygiadau moesegol wedi cael eu hadolygu a'ch bod wedi ymdrin â hwy
- Sicrhau bod gosodiadau preifatrwydd neu osodiadau eraill priodol (os ydynt yn berthnasol) wedi cael eu defnyddio ar gyfer trafodaethau grŵp
- Sicrhau nad yw'r cynnwys yn dwyn anfri ar y Brifysgol na'i chymuned, nac yn torri cyfrinachedd na hawlfraint nac yn gwneud unrhyw beth y gellid ei ystyried yn wahaniaethol, yn dramgwyddus neu'n ddifriol.

5. Ymddygiad:

5.1 Mae staff yn cael eu hatgoffa bod cyfrifoldeb cyffredinol arnynt o ran cyfrinachedd, ymddiriedaeth ac ymddygiad derbyniol tuag at gyd-weithwyr a bod hyn yr un mor berthnasol i ffurfiau cyfathrebu electronig ag i unrhyw ryngweithio cymdeithasol arall. Dylech gyfeirio at bolisiau eraill y Brifysgol megis y polisiau ar Iechyd a Lles ac Iechyd a Diogelwch er mwyn cael rhagor o wybodaeth.

5.2 Mae gan y Brifysgol bolisiau [Cydraddoldeb](#) ac [Urddas a Pharch yn y Gweithle](#) y dylid glynu atynt bob amser er mwyn sicrhau amgylchedd gweithio sy'n gadarnhaol ac yn ddiogel. Dylai staff fod yn ymwybodol o'r modd y maent yn rhyngweithio â defnyddwyr eraill y cyfryngau cymdeithasol a'r angen am barch a chwarteisi bob amser. Gall sylwadau yr ystyrir eu bod yn amhriodol fod yn fath ar wahaniaethu, bwlio a/neu aflonyddu ac ymchwilir iddynt dan y fframwaith polisi priodol. Gwaherddir hefyd sylwadau yr ystyrir eu bod yn ddifennol (yn enllibus). Pan fydd honiadau'n cael eu cadarnhau, mae'n bosibl y bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd, a gallai hyn gynnwys diswyddo yn achos honiadau difrifol eu natur.

5.3 Mae bwlio yn cwmpasu unrhyw ymddygiad y gellir ei ddisgrifio fel ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, neu gam-drin neu gamddefnyddio grym drwy dulliau y bwriedir iddynt danseilio, bychanu, pardduo neu niweidio'r derbynydd/derbynwyr. Gellir diffinio aflonyddu yn gyffredinol fel ymddygiad digroeso a gall ymwneud ag unrhyw nodwedd warchoddedig gan gynnwys oedran, anabled, ailbennu rhywedd, priodas/partneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth, hil, crefydd/cred, rhyw neu dueddfryd rhywiol. Mae'n cynnwys hefyd unrhyw un o nodweddion personol yr unigolyn a gall fod yn barhaus neu'n ddigwyddiad untro.

- 5.4 Gwaherddir unrhyw fath o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio, enllibio, difenwi, iaith anweddus, cam-drin neu anlladrwydd mewn unrhyw fath o gyfathrebu ar gyfryngau cymdeithasol (gan gynnwys data, delweddau neu ddolenni i ddeunyddiau o'r fath). Gwaherddir ymdrechion bwriadol i niweidio enw da unrhyw gyd-weithiwr yn y gwaith a gallant arwain at gamau disgyblu. Anogir staff i grybwyll eu pryderon wrth yr awdur neu wrth yr Adran Adnoddau Dynol yn y lle cyntaf gan ddefnyddio'r ffurflen yn Atodiad 1. Er bod y Brifysgol yn deall yr hawl i breifatrwydd a rhyddid mynegiant, rhaid iddi hefyd ystyried niwed personol a niwed i enw da a all effeithio ar eraill ac ar y Brifysgol.
- 5.5 Os bydd unrhyw ddefnyddwyr yn mynd yn groes i'r polisi hwn gellir atal, monitro neu ddileu eu mynediad GG. Mae'n bosibl y bydd gofyn i staff ddileu postiadau ar y rhyngwrdd y bernir eu bod yn torri'r polisi hwn. Gall methu â chydymffurfio â chais o'r fath arwain at gamau disgyblu ynddo'i hun.
- 5.6 Yn achos unrhyw amheuaeth neu adroddiad fod y polisi hwn wedi'i dorri, mae'r Brifysgol yn cadw'r hawl i fonitro defnydd rhyngwrdd yr aelodau unigol o staff <https://www.aber.ac.uk/cy/is/about/regulations/>. Dylai staff fod yn ymwybodol y gellir, mewn llawer achos, olrhain cynnwys sy'n cael ei lwytho ar y we yn ddiennw yn ôl i'w darddiad. Mae'r Brifysgol o'r farn bod y rhesymau dilys dros fonitro defnydd o'r rhyngwrdd yn cynnwys amheuan fod aelod o staff wedi bod yn defnyddio gwefannau cyfryngau cymdeithasol pan ddylai fod wedi bod yn gweithio, neu ei fod wedi gweithredu mewn ffordd arall sy'n groes i'r polisi hwn neu i bolisiau eraill y Brifysgol. Anogir rheolwyr llinell i ymdrin â materion, yn gyntaf, ar lefel isel cyn codi materion yn fwy ffurfiol dan y polisi GG.
- 5.7 Rhaid i staff beidio â defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol fel fforwm i leisio eu cwynion am eu swydd, eu cyd-weithwyr na'u cyflogwr. Dylid codi materion o'r fath yn unol â'r Weithdrefn Gwyno neu unrhyw un o adnoddau eraill y Brifysgol e.e. y Rhaglen Gymorth i Staff, yr adran AD, cynrychiolydd Undeb Llafur ac ati.
- 5.8 Gwaherddir lladrata hunaniaeth, h.y. dynwared defnyddiwr arall ar fforwm cyfryngau cymdeithasol er mwyn sarhau rhywun yn ddiennw, lawrlwytho cynnwys anghyfreithlon neu anaddas neu er mwyn cael gwybodaeth bersonol bwysig. Ymdrinnir â gweithredu o'r fath dan weithdrefnau disgyblu y Brifysgol ac, os caiff ei brofi, gall fod yn achos o gamymddwyn difrifol.

6. Diogelwch a Chydymffurfio

- 6.1 Rhaid i'r holl staff gydymffurfio bob amser â'r gyfraith o ran iechyd a diogelwch a defnyddio technoleg e.e. dylai staff fod yn ymwybodol o'r angen i gael egwyl yn rheolaidd oddi wrth offer TG [https://www.aber.ac.uk/en/media/departmental/healthsafetyenvironment/AU-HSE-Policy-\(Cym\).pdf](https://www.aber.ac.uk/en/media/departmental/healthsafetyenvironment/AU-HSE-Policy-(Cym).pdf)
- 6.2 Rhaid i staff gydymffurfio bob amser hefyd â'r gyfraith o safbwynt eiddo deallusol <https://www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/au-and-bu/intellectual-property/>, hawlfraint a gwarchod data (gweler <https://www.aber.ac.uk/cy/infocompliance/policies/> am ganllawiau cydymffurfio). Dylai staff barchu hawliau perchnogaeth cynnwys ar-lein a dylent sicrhau'r caniatâd priodol i aildefnyddio deunydd. At hynny, o ran cyfraniadau at safleoedd rhwydweithio cymdeithasol, ni ddylai staff fyth geisio cyflwyno gwaith pobl eraill fel eu gwaith eu hunain, boed rhain yn fân sylwadau neu'n weithiau mwy sylweddol. <https://www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/misconduct/>
- 6.3 Wrth ddefnyddio gwefannau cyfryngau cymdeithasol, mae'n bwysig fod staff yn ymwybodol o'r risgiau ac yn cymryd camau i'w diogelu eu hunain a'u gwybodaeth bersonol (gweler y [cyngor cyffredinol](#) ar wefan y Gwasanaethau Gwybodaeth). Ni ddylai staff fyth ddatgelu eu cyfrinair Prifysgol wrth unrhyw un a rhaid iddynt ofalu bob amser eu bod yn cadw eu gwybodaeth mewngofnodi yn breifat. Gallai postio gwybodaeth bersonol o bosibl arwain at sylw digroeso a gallai hyd yn oed gyfrannu at dwyll hunaniaeth.
- 6.4 Dylai staff fod yn ymwybodol, wrth iddynt gyrchu gwefannau cyfryngau cymdeithasol gan ddefnyddio cyfleusterau'r Brifysgol, y bydd rheolau a rheoliadau y Gwasanaethau Gwybodaeth mewn grym (gweler y Rheoliadau a'r Canllawiau ar <https://www.aber.ac.uk/cy/is/about/regulations/>). Dylai staff fod yn ymwybodol, os bydd unrhyw gyfrineiriau'n cael eu peryglu, y gallai defnyddwyr eraill y safle bostio sylwadau a allai adlewyrchu'n wael ar y sawl sy'n berchen ar y cyfrif. Mewn achosion o'r fath, rhaid cysylltu â'r Ddesg Gymorth GG a'r safle cyfryngau cymdeithasol cyn gynted â phosibl er mwyn rhoi gwybod bod cyfrif wedi'i beryglu.
- 6.5 Ni ddylai gwybodaeth sy'n eiddo i'r Brifysgol gael ei thrafod ar safleoedd cyfryngau cymdeithasol, ac ni ddylid cyfeirio ati yno, hyd yn oed mewn negeseuon preifat rhwng aelodau o'r safle a chanddynt fynediad awdurdodedig i'r wybodaeth.

- 6.6 Mae llawer o gyfleusterau rhwydweithio neu gyfryngau cymdeithasol ar-lein yn caniatáu i ddefnyddwyr osod lefelau preifatrwydd. Mae'n bwysig fod staff yn ymwybodol o sut mae rhain yn gweithio ac yn cydnabod pwysigrwydd rhoi gosodiadau addas ar waith. Dylai staff adolygu eu gosodiadau preifatrwydd yn rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn addas.
- 6.7 Rhaid i faterion yr ystyrir ei bod er lles y cyhoedd eu datgelu gael eu codi yn unol â Pholisi Chwythu Chwiban y Brifysgol er mwyn manteisio ar y mesurau diogelu a geir dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1999 (<https://www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/whistleblowing/>).

7. Peidio â chydymffurfio:

- 7.1 Rhaid i'r holl staff ddarllen y polisi hwn a chydymffurfio ag ef. Dylai staff nodi y gall unrhyw achos o dorri'r polisi hwn arwain at roi trefn ddisgyblu'r Brifysgol ar waith. Gallai torri'r polisi hwn mewn modd difrifol – er enghraifft achosion o fwlio cyd-weithwyr neu weithgarwch ar gyfryngau cymdeithasol sy'n achosi niwed difrifol i enw da'r Brifysgol – os câi ei brofi, fod gyfystyr â chamymddwyn difrifol a gallai arwain at ddiswyddo.
- 7.2 Dylai unrhyw aelod o staff a ddaw'n ymwybodol o ddefnydd amhriodol o fforymau cyfryngau cymdeithasol fel yr amlinellir yn y polisi hwn gysylltu'n ddi-oed â'r Adran Adnoddau Dynol, gan roi lluniau sgrin o'r safle cyfryngau cymdeithasol perthnasol os oes modd. Bydd aelodau o staff sy'n rhoi gwybod am weithgarwch o'r fath yn aros yn ddiennw.

8. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb:

- 8.1 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i harferion. Gwnaed asesiad o effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb yn unol â'r polisi hwn.

9. Adolygu'r polisi:

- 9.1 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob 12 mis ar y cyd â'r undebau llafur. Gwahoddir staff i roi sylwadau ar y polisi hwn ac awgrymu ffyrdd y gellid ei wella drwy gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol.