



Polisi Aflonyddu Rhywiol

Cymeradwywyd gan	Cabinet
Dyddiad Cymeradwyo	25/03/2025
Dyddiad Rhoi ar Waith	25/03/2025
Perchennog	AM
Dyddiad Adolygu	25/03/2028

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	25/03/2025	Cabinet	Polisi Newydd yn unol â'r ddeddfwriaeth Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Cyflwyniad	4
Nodau'r Polisi	4
Pwrpas	4
Diffiniadau	5
Deddfwriaeth	5
Cyfrifoldebau	7
Cyffredinol	8
Gweithredu	9
Gosod Safonau	10
Aelodau Etholedig	10
Hyfforddiant	10
Proses Adrodd Glir	11
Beth i'w wneud pan wneir cwyn aflonyddu	12
Aflonyddu Trydydd Parti	12
Proses Camymddwyn	12
Cefnogaeth a Chyngor i Unigolion	13
Cyngor Pellach	13
Asesiad Risg yn y Gweithle	13
Hyfforddiant	13
Polisiau a Dogfennau Cysylltiedig	14
Monitro ac Adolygu Polisi	14

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Cyflwyniad

Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol i bawb sy'n gweithio yma. Mae hyn yn cynnwys agwedd dim goddefgarwch tuag at aflonyddu rhywiol a pha gamau priodol y dylid eu cymryd i gyflawni hyn. Mae Aflonyddu Rhywiol yn anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Dylid diogelu pob gweithle rhag unrhyw fath o aflonyddu ac nid yw Cyngor Sir Ddinbych yn eithriad. Byddwn yn trin materion o'r fath yn ddifrifol iawn, ac mae'r polisi hwn yn nodi sut y gall ein holl weithwyr ofyn am gefnogaeth ac adrodd am unrhyw ymddygiad digroeso. Yn yr un modd, mae rhwymedigaeth a chyfrifoldeb pob gweithiwr, gweithiwr asiantaeth, gwirfoddolwr, contractwr a darpar ymgeisydd am swydd i sicrhau bod y gweithle'n cael ei ddiogelu rhag aflonyddu rhywiol.

Nodau'r Polisi

Nod y polisi yw nodi'r safonau ymddygiad yr ydym yn eu disgwyl gan bawb sy'n gweithio yma, yn unol â gwerthoedd y cyngor, gan gynnwys:

- Nodi beth yw aflonyddu rhywiol.
- Egluro'r ymddygiad proffesiynol a ddisgwylir gan bob gweithiwr, gweithiwr asiantaeth, gwirfoddolwr, contractwr a darpar ymgeisydd am swydd.
- Grymuso'r rheini i godi cwyn drwy nodi proses glir.
- Cefnogi'r rhai sy'n cael eu heffeithio gan aflonyddu rhywiol.
- Egluro'r cyfrifoldeb ar y cyngor, a'r rheolwyr, i gael gwared ar aflonyddu rhywiol o'r gweithle.
- Egluro'r disgwyliad ar bob aelod i roi gwybod am unrhyw ddigwyddiadau o aflonyddu rhywiol, gan herio unrhyw achosion o aflonyddu rhywiol os bydd yn dyst iddo neu os credir ei fod yn digwydd yn y gweithle.
- Sicrhau bod unigolion yn gwybod am y gefnogaeth sydd ar gael yn y cyngor.

Pwrrpas

Pwrrpas y ddogfen hon yw amlinellu safbwynt Cyngor Sir Ddinbych ar aflonyddu rhywiol a chofnodi'r broses sydd i'w dilyn pe bai unrhyw gwynion yn codi.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Bwriedir i'r egwyddorion a nodir yn y polisi hwn fod yn berthnasol i unrhyw gyd-destun sy'n ymwneud â gwaith, gan gynnwys cynadleddau, hyfforddiant, cyfarfodydd allanol, swyddogaethau gwaith, digwyddiadau cymdeithasol a theithiau busnes.

Diffiniadau

Mae aflonyddu rhywiol yn golygu unrhyw weithgarwch rhywiol digroeso, cais digroeso am gymwynasau rhywiol, neu ymddygiad rhywiol digroeso arall sy'n pechu unigolyn, sy'n bychanu unigolyn neu sy'n gwneud i unigolyn deimlo dan fygythiad, a lle mae'r ymateb hwnnw'n rhesymol o dan yr amgylchiadau. Mae enghreifftiau o aflonyddu rhywiol yn cynnwys y canlynol, ond ddim yn gyfyngedig iddynt:

- sylwadau neu jôcs rhywiol
- arddangos delweddau, posteri neu luniau rhywiol graffig
- edrych yn awgrymog, syllu neu gilwenu
- cynigion ac awgrymiadau rhywiol
- gwneud addewidion yn gyfnewid am ffafrau rhywiol
- ystumiau rhywiol
- cwestiynau ymwthiol am fywyd preifat neu rhywiol unigolyn neu unigolyn yn trafod ei fywyd rhywiol ei hun
- negeseuon neu gyswllt rhywiol ar gyfryngau cymdeithasol
- lledaenu sïon rhywiol am unigolyn
- anfon negeseuon e-bost neu negeseuon testun rhywiol
- cyffwrdd, cofleidio, tylino neu gusanu digroeso
- ysgwyd llaw yn llawer rhy hir;
- Ymosodiad Rhywiol

Nid yw ymddygiad sy'n seiliedig ar atyniad rhwng unigolion, cyfeillgarwch a pharch yn aflonyddu rhywiol.

Deddfwriaeth

O dan gyfraith cydraddoldeb Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023, rhaid i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar weithwyr.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio aflonyddu rhywiol fel ymddygiad rhywiol digroeso sydd â'r pwrpas neu'r effaith o darfu ar urddas rhywun neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sy'n pechu.

Er mwyn cyfrif fel aflonyddu rhywiol, mae ACAS yn datgan bod yn rhaid i'r ymddygiad digroeso fod wedi:

- sathru ar urddas rhywun
- greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i rywun

Gall fod yn aflonyddu rhywiol os yw'r ymddygiad yn:

- achosi un o'r effeithiau hyn hyd yn oed os nad oedd wedi'i fwriadu
- bwriadu i achosi un o'r effeithiau hyn hyd yn oed os na lwyddwyd i wneud hynny

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol gadarnhaol i gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar eu gweithwyr. Gelwir hyn yn ddyletswydd ataliol.

Os nad yw'r cyngor yn cydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb, maen nhw'n torri'r gyfraith. Mae'r ddyletswydd ataliol wedi'i chynllunio i wella diwylliannau'r gweithle drwy ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ragweld sut y gallai aflonyddu rhywiol ddigwydd yn eu gweithle a chymryd camau rhesymol rhagweithiol i'w atal rhag digwydd.

Mae'r ddyletswydd ataliol yn cynnwys aflonyddu ar weithiwr gan weithiwr arall, ac aflonyddu gan drydydd parti megis cwsmeriaid, cleientiaid neu gleifion.

Bydd y cyngor yn atebol am aflonyddu rhywiol a gyflawnir gan eu gweithwyr yn ystod cyfnod eu cyflogaeth oni bai y gallant ddangos eu bod wedi cymryd pob cam rhesymol i atal yr aflonyddu. Mae 'yn ystod cyfnod cyflogaeth' yn cynnwys gweithredoedd a gyflawnwyd mewn unrhyw fan arall lle mae'r gweithiwr yn gweithio, megis oddi ar y safle, mewn cwrs hyfforddi, cynhadledd neu gyfarfod allanol, yn ogystal ag amgylchiadau eraill lle nad yw'r gweithiwr yn gweithio ond sy'n gysylltiedig â gwaith (fel digwyddiad staff yn gadael, parti Nadolig).

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Cyfrifoldebau

Mae gan bob un ohonom gyfrifoldeb i greu a chynnal amgylchedd gwaith sy'n ddiogel rhag aflonyddu ac erledigaeth, ac i drin ein cydweithwyr ag urddas a pharch.

Mae unigolion yn gyfrifol am: -

- Fod yn ymwybodol o sut y gall eu hymddygiad effeithio ar eraill.
- Trin cydweithwyr ag urddas a pharch.
- Sefyll yn erbyn jôcs, sylwadau neu ystumiau amhriodol a gaiff eu gwneud.
- Ei gwneud yn glir i eraill pan fydd ymddygiad yn annerbyniol.
- Ymyrryd i atal aflonyddu rhywiol ac ymddygiad anfri a chefnogi unrhyw un a allai fod wedi cael ei aflonyddu.
- Rhoi gwybod am aflonyddu i reolwr neu i Adnoddau Dynol.
- Os gwneir cwyn am aflonyddu, peidio â rhagfarnu, neu erlid yr achwynydd neu'r aflonyddwr honedig.

Sylwch nad yw anwybyddu a/neu gerdded i ffwrdd oddi wrth ddigwyddiadau o'r fath neu wrthod bod yn rhan o'r digwyddiad yn dderbyniol. Gall hyd yn oed gael ei weld fel cydgyllwynio, sy'n caniatáu iddo barhau o fewn y diwylliant plismona. Rhaid herio ac adrodd am achosion o aflonyddu.

Mae cyfrifoldeb ar Reolwyr i: -

- Weithredu'r polisi dim goddefgarwch o ran aflonyddu rhywiol
- Gosod esiampl dda gyda'u hymddygiad eu hunain.
- Sicrhau bod amgylchedd gwaith rhagweithiol a chefnogol.
- Sicrhau bod staff yn gwybod y safon ymddygiad a ddisgwyllir ganddynt.
- Ymyrryd i atal bwlio neu aflonyddu.
- Adrodd yn brydlon i Adnoddau Dynol am unrhyw gŵyn yn ymwneud ag aflonyddu, neu unrhyw ddigwyddiad o aflonyddu y maen nhw'n ei weld, a sicrhau bod camau priodol yn cael eu cymryd.

Mae gan y Cyngor gyfrifoldeb i sicrhau na fydd aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef yn y gweithle. Rhaid sicrhau y bydd cwynion yn cael eu cymryd o ddifrif, yr eir i'r afael â hwy'n gyflym ac yn cael eu trin fel troseddau disgyblu difrifol neu eu hystyried yn achos o gamymddwyn difrifol.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Cyffredinol

Gall aflonyddu rhywiol ddigwydd waeth beth fo hunaniaeth, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol yr unigolyn neu'r tramgwyddwyr honedig.

Fodd bynnag, mae'r cyngor yn cydnabod bod merched yn llawer mwy tebygol o ddioddef achosion o aflonyddu rhywiol a bod yna fater cydraddoldeb rhywiol mewn perthynas ag aflonyddu rhywiol. Os canfyddir bod ymddygiad rhywioledig a gwrthrycholi merched yn rhywiol yn cael eu goddef yn y gweithle, mae'n fwy tebygol y bydd aflonyddu rhywiol yn digwydd.

Mae'r cyngor hefyd yn cydnabod bod nodweddion gwarchodedig sy'n croestorri mewn perthynas ag aflonyddu rhywiol yn broblem, ac y gallai fod pryderon ychwanegol i weithwyr Du neu leiafrifol, gweithwyr lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBTQIA+), gweithwyr anabl a gweithwyr iau lle gallai'r aflonyddu fod yn gysylltiedig â mathau eraill o wahaniaethu.

Gall aflonyddu rhywiol yn y gweithle ddigwydd gan:

- Rywun rydych chi'n gweithio gyda nhw
- Rheolwr, goruchwyliwr, neu rywun arall mewn swydd awdurdodedig.
- Aelod o'r cyhoedd / ymwelydd.

Mae aflonyddu rhywiol fel arfer yn targedu unigolyn neu grŵp lleiafrifol, ond nid yw hynny'n wir bob amser. Mae'n bosib i unigolyn, pâr, grŵp bach, grŵp mawr, neu ran fawr o adran y cyngor aflonyddu'n rhywiol.

Weithiau bydd diwylliant o aflonyddu rhywiol mewn gweithle nad yw wedi'i anelu'n benodol at un person – fel rhannu delweddau rhywiol a chilwenu ar aelodau o'r cyhoedd. Sylwch nad yw hyn yn ymddygiad derbyniol ac ni fydd yn cael ei oddef. Yn y sefyllfa hon, byddai gan rywun hawl i wneud cwyn am aflonyddu rhywiol.

Gall unigolyn ddioddef aflonyddu rhywiol gan rywun o'r un rhyw neu o ryw wahanol. Y sawl sy'n dioddef yr ymddygiad fydd yn penderfynu a oedd yr ymddygiad yn annerbyniol neu'n anurddasol.

Gall aflonyddu rhywiol fod yn ddigwyddiad untro ac nid o reidrwydd yn cael ei gyfeirio at berson. Gellir ei dystio neu ei glywed. Gall ymddygiad rhywiol sydd wedi'i dderbyn neu ei oddef yn y gorffennol, dros amser, ddod yn ddiangen ac os bydd yn parhau daw'n achos o aflonyddu.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Fel cyngor rydym yn atebol am aflonyddu rhywiol a gyflawnir gan ein staff, gwirfoddolwyr, gweithwyr asiantaeth, contractwyr ac ati yn ystod eu cyfnod cyflogaeth / gwirfoddol / contract oni bai y gallwn ddangos ein bod wedi cymryd pob cam rhesymol i atal yr achos o aflonyddu. Mae 'yn ystod cyfnod cyflogaeth' yn cynnwys gweithredoedd a gyflawnir mewn unrhyw fan arall lle gwneir gwaith megis oddi ar y safle, mewn cwrs hyfforddi, cynhadledd, neu gyfarfod allanol, yn ogystal ag amgylchiadau eraill lle nad yw'r swyddog / aelod o staff yn gweithio, ond ei fod yn ymwneud â gwaith, megis mewn parti gadael, parti Nadolig neu ddigwyddiad cymdeithasol arall.

Gweithredu

Mae Cyngor Sir Ddinbych am ddarparu amgylchedd gwaith proffesiynol ar gyfer ei weithwyr, gweithwyr asiantaeth, contractwyr a gwirfoddolwyr ac mae ganddo 'ddyletswydd gofal' i wneud hynny. Mae gan bawb yr hawl i amgylchedd gwaith sy'n ddiogel rhag aflonyddu, gan eraill o fewn y cyngor ac aelodau'r cyhoedd. Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn cefnogi amgylchedd gwaith o'r fath yn rhagweithiol.

Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn sicrhau bod camau rhesymol yn cael eu cymryd i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Bydd hefyd yn sicrhau bod cefnogaeth ar gael i unrhyw un sy'n teimlo bod eu hurddas wedi'i dorri neu lle bydd unigolyn/unigolion wedi creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sy'n pechu, boed yn fwriadol ai peidio.

Mae camau gweithredu rhesymol yn cynnwys:

- Gosod safonau a diwylliant fel bod pawb yn ymwybodol na fydd ymddygiad o'r fath yn cael ei oddef.
- Darparu cyfleoedd i dimau drafod aflonyddu rhywiol a phwysigrwydd mynd i'r afael ag arferion anghyfreithlon a gwahaniaethol.
- Sicrhau bod proses adrodd glir ar waith (drwy'r broses gwyno a gyflwynwyd i'r Rheolwr Gwasanaethau Adnoddau Dynol a'r Pennaeth Gwasanaethau)
- Sicrhau yr ymchwiliir yn llawn i gyhuddiadau ac y cymerir camau priodol.
- Sicrhau bod cefnogaeth ar gael i unigolion yr effeithir arnynt gan aflonyddu rhywiol.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Gosod Safonau

Y Cod Ymddygiad yw man cychwyn ymddygiad ac agwedd pawb sy'n gweithio yn y cyngor. Mae'n nodi'r egwyddorion a'r safonau ymddygiad y disgwyliwn eu gweld gan weithwyr, gweithwyr asiantaeth, contractwyr a gwirfoddolwyr.

Aelodau Etholedig

Lle mae unigolyn yn credu ei fod wedi cael ei aflonyddu'n rhywiol gan aelod etholedig, eir i'r afael â'r mater yn unol â'r weithdrefn hon ac ar y cyd â'r Protocol ar gyfer Cysylltiadau Aelodau/Swyddogion, sydd i'w weld o dan yng Nghyfansoddiad y Cyngor.

Dylid hysbysu'r Swyddog Monitro o bob cwyn sy'n ymwneud ag aelodau etholedig.

Hyfforddiant

Mae hyfforddiant a gwybodaeth yn hanfodol i lwyddiant polisïau ar aflonyddu rhywiol ac o ran newid amgylchedd y gweithle.

Dylai rhaglenni hyfforddi gynnwys:

- Manylion am y polisi, ei weithrediad, a'r ffordd y caiff ei hyrwyddo.
- Beth mae casineb at ferched, rhagfarn rhyw ac aflonyddu rhywiol yn ei olygu, eu heffeithiau a'u canlyniadau.
- Beth yw erledigaeth.
- Sut i roi gwybod am ddigwyddiadau ac ymddygiad annerbyniol.
- Sut i fynd i'r afael â phroblemau aflonyddu gan drydydd parti os yw'n berthnasol.
- Sut i gael cefnogaeth.
- Y cymorth sydd ar gael i'r rhai sy'n cael eu haflonyddu.

Dylid cadw cofnodion i sicrhau bod pawb wedi'u hyfforddi a bod hyfforddiant gloywi yn cael ei gynnal yn rheolaidd. Dylid annog staff hefyd i helpu ei gilydd, naill ai drwy gynnig cefnogaeth neu drwy hysbysu rheolwyr o'u pryderon drwy'r sianeli priodol. Dylai'r hyfforddiant hefyd ei gwneud yn glir bod gan staff yr hawl i ddod â chynrychiolydd undeb llafur gyda nhw ar bob cam.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Proses Adrodd Glir

Anogir unigolion i ddod ymlaen os ydynt o'r farn eu bod wedi cael eu haflonyddu. Mae gan Gyngor Sir Ddinbych weithdrefnau cadarn ar waith sydd wedi'u cynllunio i weithredu'n brydlon heb ynysu'r achwynydd.

Lle bynnag y bo modd, bydd y cyngor yn ceisio sicrhau nad yw'n ofynnol i'r unigolyn a'r aflonyddwr honedig weithio gyda'i gilydd tra ceir ymchwiliad i'r gŵyn.

Dylai unigolion sydd wedi cael eu haflonyddu godi'r mater gyda'u rheolwr atebol, rheolwr atebol arall y gellir ymddiried ynddo yn y sefydliad neu Adnoddau Dynol drwy'r broses gwyno. Os daw unigolyn yn ymwybodol o aflonyddu rhywiol rhwng cydweithiwr ac unigolyn arall, eich cyfrifoldeb chi yw codi'r mater gyda rheolwr atebol, rheolwr atebol dibynadwy arall o fewn y sefydliad neu Adnoddau Dynol.

Gall aflonyddu rhywiol hefyd achosi sefyllfaoedd lle ceir ymddygiad gorfodol neu reibus. Os bydd perthynas agos yn codi rhwng cydweithwyr ac os oes gan unrhyw un bryderon am unrhyw elfen reibus neu orfodol am y berthynas, fe'u hanogir i adrodd y mater i reolwr atebol, rheolwr atebol arall y gellir ymddiried ynddo yn y sefydliad neu Adnoddau Dynol.

Gall ymchwiliadau i gwynion neu honiadau o aflonyddu rhywiol hefyd arwain at gychwyn ymchwiliad troseddol. Os bydd pryderon am weithred droseddol, rhaid cael cyngor gan yr adran gyfreithiol. Os amheuir gweithred droseddol, rhaid i unrhyw gamau a gymerir osgoi niweidio'r ymchwiliad troseddol. Cymerir camau priodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau.

Bydd unrhyw ymchwiliadau i honiadau o aflonyddu rhywiol gan weithwyr, gweithwyr asiantaeth, gwirfoddolwyr a chontractwyr yn cael eu cynnal gan Adnoddau Dynol, gyda chefnogaeth adrannau / timau eraill lle bo'n briodol.

Cedwir cyfrinachedd, yn amodol ar unrhyw ofyniad i gynnwys asiantaethau allanol lle gallai trosedd fod wedi'i chyflawni, neu lle byddai cadw cyfrinachedd yn peri risg i'r sawl sy'n cyflwyno'r adroddiad, neu i eraill.

Bydd y cyngor yn cadw cofnodion canolog, cyfrinachol o'r holl bryderon a godir, yn ffurfiol ac yn anffurfiol. Bydd hyn yn galluogi i archwiliad pellach gael ei gynnal yn ogystal â nodi tueddiadau.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Beth i'w wneud pan wneir cwyn aflonyddu

Rhaid i'r cyngor weithredu ar unwaith i ddatrys y gŵyn, gan ystyried sut mae'r unigolyn am iddi gael ei datrys. Rhaid parchu cyfrinachedd pob parti.

Rhaid i'r cyngor gymryd camau i amddiffyn yr achwynydd rhag aflonyddu parhaus neu rhag cael ei erlid yn ystod ymchwiliad neu gŵyn. Er enghraifft, dylid symud yr aflonyddwr honedig i dîm neu leoliad arall. Dylid hefyd amddiffyn tystion i'r achos o aflonyddu rhywiol.

Os bydd gweithiwr, gweithiwr asiantaeth, gwirfoddolwr, contractwr neu ymgeisydd am swydd yn gwneud cwyn am aflonyddu a allai fod yn drosedd, bydd y cyngor yn siarad â'r unigolyn i weld a yw am adrodd am y mater i'r heddlu, a rhaid cynnig cefnogaeth os aiff ymlaen.

Bydd y cyngor bob amser yn rhoi gwybod am ganlyniad y gŵyn ac yn amlinellu'r Broses Apeliadau Corfforaethol i'r achwynydd mewn modd amserol.

Aflonyddu Trydydd Parti

Dylai aflonyddu gan drydydd parti, megis cwsmer, cleient, claf, neu gyflenwr, gael ei drin yr un mor ddifrifol ag aflonyddu gan gydweithiwr.

Bydd y cyngor yn cymryd camau i atal y math hwn o aflonyddu, gan gynnwys rhoi mecanweithiau adrodd ar waith neu asesu gweithleoedd risg uchel lle mae posibilrwydd i staff gael eu gadael ar eu pen eu hunain gyda chwsmeriaid.

Proses Camymddwyn

Bydd y tramgwyddwr honedig yn cael ei ymchwilio'n deg drwy'r broses briodol.

Bydd pob cwyn am aflonyddu rhywiol yn cael ei chymryd yn ddifrifol iawn. Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn ymdrin ag unrhyw ymchwiliad mewn ffordd deg a sensitif:

- Bydd yn cynnwys yr achwynydd
- Y sawl a fu'n dyst i'r achos o aflonyddu
- Y sawl a gyhuddwyd o aflonyddu rhywiol

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Yr unigolyn sy'n aflonyddu'n rhywiol ar rywun yn y gwaith sy'n gyfrifol am ei weithredoedd, ac os bydd gweithiwr Cyngor Sir Ddinbych yn wynebu ymchwiliad i'w ymddygiad yn y gwaith, gallai hyn arwain at gamau disgyblu, gan gynnwys diswyddo posib.

Cefnogaeth a Chyngor i Unigolion

Mae sawl ffynhonnell o gefnogaeth ar gael. Mae'r rhain yn cynnwys: -

- Rheolwyr Atebol
- Adnoddau Dynol
- Iechyd Galwedigaethol
- Cynrychiolwyr Undebau Llafur
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr

Cyngor Pellach

I gael cyngor pellach ar sut i weithredu ar unrhyw ddatgeliad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle, fe'ch anogir i siarad â'ch Partner Busnes AD, Partner Busnes AD Cynorthwyol neu Arbenigwr AD.

Asesiad Risg yn y Gweithle

Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn ymrwymo i asesu'r risg o aflonyddu rhywiol. Wrth gynnal asesiad risg, bydd y ffactorau a allai gynyddu'r tebygolrwydd o aflonyddu rhywiol a'r camau y gellir eu cymryd i'w lleihau yn cael eu cynnwys.

Hyfforddiant

Bydd gweithwyr, gan gynnwys rheolwyr ac uwch aelodau o staff, yn cael eu hyfforddi ar:

- beth yn union yw aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- beth i'w wneud os byddant yn ei brofi neu'n dyst iddo
- sut i ymdrin ag unrhyw gwynion o aflonyddu
- sut i fynd i'r afael â phryderon neu gwynion aflonyddu rhywiol gan drydydd parti

Bydd hyfforddiant yn cael ei adolygu'n rheolaidd a sesiynau gloywi lle bo angen.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Polisiâu a Dogfennau Cysylltiedig

Dylid darllen y polisi hwn ochr yn ochr â'r dogfennau a'r polisiâu cyngor canlynol:

- Cod Ymddygiad
- Polisi Disgyblu
- Polisi Cwyno
- Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn Cyflogaeth
- Polisi Apêl Corfforaethol
- Polisi Gwrth-fwllo ac Aflonyddu

Monitro ac Adolygu Polisi

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu yn unol â'r holl bolisiâu AD eraill. Fodd bynnag, bydd y polisi a'i effeithiolrwydd yn cael ei fonitro'n gyson ac os bydd angen, caiff y polisi ei ddiwygio a chaiff unrhyw newidiadau eu rhoi ar waith yn ôl yr angen.