

Polisi Gwrthfwlio ac Aflonyddu

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	22/11/2005
Dyddiad Rhoi ar Waith	01/0122005
Perchennog	LD
Dyddiad Adolygu	31/03/23

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

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	22.11.05	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f2.0	06.08.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
f2.1	06.03.20	Andrea Malam	Adendwm l'r polisi
F2.2	18.08.22	David Kennedy	Ail-fformatio

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
ADENDWM I'R POLISI	4
Hamdden Sir Ddinbych Cyf.	4
POLISI	5
PWRPAS	5
DATGANIAD CYFLEOEDD CYFARTAL CYNGOR SIR DDINBYCH	5
DATGANIAD CYNGOR SIR DDINBYCH AR FWLIO AC AFLONYDDU	6
RHYCHWANT	6
CYFARWYDDYD CYFFREDINOL	6
RHAGARWEINIAD	10
Y DULL ANFFURFIOL	10
Y DULL FFURFIOL	11
TREFNIADAU GWEINYDDOL CYN Y CYFARFOD YMCHWILIO	13
HAWL I GYNRYCHIOAETH	14
NODIADAU YN YSTOD CYFWELIADAU YMCHWILIO	14
CYFARFODYDD YMCHWILIO	14
HONIADAU YCHWANEGOL	16
AR DDIWEDD YR YMCHWILIAD	17
CANLLAWIAU RHEOLI	19
CEFNOGI'R ACHWYNYDD	19
CYNGOR A CHEFNOGAETH	19
YR HAWL I GYNYRCHIOAETH	19
GWEITHWYR ANABL	20
CYFRIFOLDEB RHEOLWYR	20
CANLLAWIAU AR GYFER Y SWYDDOG YMCHWILIO	20
CYFARFOD Â'R ACHWYNYDD	20
CYFARFOD Â'R TRAMGWYDDWR HONEDIG	21
YMATEB I'R HONIADAU	21
CANLYNIADAU POSIBL	22
DATRYSIAD ANFFURFIOL	22
CYFLAFAREDDIAD	23
GWEITHDREFN MEDRUSRWYDD	24
GWEITHDREFN GWYNO	24
GWEITHDREFN DDISGYBLAETH	24
DIFFINIO ROLAU	25
SWYDDOG DERBYN	25
Y SWYDDOG PENDERFYNU	26
SWYDDOG YMCHWILIO	27
ADNODDAU DYNOL	27
UNDEBAU LLAFUR	28
IECHYD GALWEDIGAETHOL	29

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

YR ADRAN	30
RHEOLWYR / GORUCHWYLLWYR	30
GWEITHWYR	30
BWLIO AC AFLONYDDU	31
FFURFIAU CYFFREDINOL O FWLIO NEU AFLONYDDU	31
EFFAITH BWLIO AC AFLONYDDU	32
ENGHREIFFTIAU O AFLONYDDU	33

ADENDWM I'R POLISI

Hamdden Sir Ddinbych Cyf.

At ddibenion dehongli rolau a chyfrifoldebau gweler isod:

Cyngor Sir Ddinbych	Hamdden Sir Ddinbych Cyf
Pennaeth y Gwasanaeth	Rheolwr Gyfarwyddwr / Aelod o'r Tîm Gweithredol

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Cyngor Sir Ddinbych	Hamdden Sir Ddinbych Cyf
Cyfarwyddwr	Cyfarwyddwr Bwrdd y Cwmni
Uwch Dîm Rheoli	Tîm Gweithredol y Cwmni
Swyddog Adran 151	Cyfrifydd y Cwmni
Swyddog Monitro	Ysgrifennydd y Cwmni

POLISI

PWRPAS

Mae gan bawb hawl i gael ei drin gydag urddas a pharch yn y gwaith. Nid yw bwlio ac aflonyddu yn lles i neb ac ni fydd yn cael ei ganiatáu yng Nghyngor Sir Ddinbych.

Mae Bwlio ac Aflonyddu yn y gwaith yn anghyfreithlon, a gall yr Awdurdod a'r aflonyddwr fod yn atebol am weithredoedd o'r fath, a bod yn gyfrifol am dalu iawndal. Gall Bwlio ac Aflonyddu gwtogi ar effeithiolrwydd yr Awdurdod trwy danseilio hyder gweithwyr, creu amgylchedd fygythiol a chynyddu absenoldebau salwch a throsiant gweithwyr.

Mae gan weithwyr hawl i weithio mewn amgylchedd sy'n rhydd o fygythiadau.

DATGANIAD CYFLEOEDD CYFARTAL CYNGOR SIR DDINBYCH

Mae'r Cyngor Sir fel prif gyflogwr yn ystyried bod gweithredu ei bolisi cyfleoedd cyfartal yn gonglfaen ei bolisi cyflogi.

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn gweithredu dulliau a gweithdrefnau teg a chyfiawn i sicrhau bod ei holl weithwyr a darparweithwyr yn cael eu trin yn deg ac nad oes gwahaniaethu annheg yn eu herbyn.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

DATGANIAD CYNGOR SIR DDINBYCH AR FWLIO AC AFLONYDDU

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn gresynu at bob ffurf o fwlio ac aflonyddu ac mae'n ceisio sicrhau amgylchedd gwaith ble ceir perthynas waith gytûn, foneddigaidd ac urddasol ymysg yr holl weithwyr beth bynnag eu statws.

RHYCHWANT

Mae'r polisi hwn a'i weithdrefnau yn gymwys ar gyfer holl weithwyr Cyngor Sir Ddinbych ac eithrio'r grwpiau canlynol sydd â pholisïau a gweithdrefnau gwahanol:

- Staff a benodir gan Gorff Llywodraethol Ysgolion
- Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth

CYFARWYDDYD CYFFREDINOL

Bydd difrifoldeb y drosedd neu'r pryder a achosir gan fwlio neu aflonyddu yn cael ei arddangos ym mhrofiad yr achwynwr. Mae'n bwysig cofio bod ymddwyn mewn ffordd a all achosi gofid yn effeithio'n wahanol ar gydweithwyr a phobl eraill sy'n rhannu'r un gweithle.

O ganlyniad, profiad yr achwynwr yn benodol, ar ôl ei ystyried yn wrthrychol, fydd yn gosod y sail ar gyfer penderfynu a oes angen gweithredu ymhellach ac nid profiad y person yr honnir ei fod yn achosi'r bwlio neu aflonyddu neu berson arall sy'n gweithio yn yr un man.

Os cadarnheir cwyn ac os credir bod angen symud un o'r gweithwyr, dylid symud yr un sydd wedi achosi'r cythrwfl yn hytrach na'r achwynwr ble bynnag mae'n bosibl, os na fydd yr achwynwr yn gofyn am hynny.

Gall aflonyddu fod yn barhaus neu ddigwyddiad unigol a gall fod yn erbyn un neu fwy o unigolion. Mae bwlio yn ymddygiad parhaus. Nid bwlio yw cais gan reolwr yn gofyn yn rhesymol i weithiwr wneud rhywbeth sydd o fewn ei gylch gwaith. Ni ddylai'r naill ochr na'r llall ystyried fod digwyddiad unigol ble mae dau gydweithiwr yn anghydweld yn aflonyddu.

Ym mhob achos, os yw gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu bwlio neu'u haflonyddu fe'i hanogir i ddatgan eu cwyn yn anffurfiol cyn gynted â phosibl er mwyn datrys y broblem yn gyflym. Fodd bynnag, os dymunant ffurfioli eu cwyn mae hawl ganddynt wneud hynny.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Dyletswydd y Rheolwyr a'r Goruchwylwyr yw gweithredu'r polisi. Mae'n rhaid i achwynwyr ddeall y gall fod raid i reolwr neu oruchwylwr sydd wedi derbyn gwybodaeth ynghylch mater difrifol weithredu'n briodol p'un a ddywedwyd hynny wrthynt yn gyfrinachol neu beidio.

Disgwylir i bob gweithiwr gydymffurfio â safonau ymddygiad rhesymol.

Mae'r Cyngor yn croesawu cefnogaeth yr undeb(au) llafur cydnabyddedig wrth geisio cael gwared ar fwlio ac aflonyddu o'r gweithle.

Mae'r weithdrefn ganlynol yn hysbysu'r gweithwyr o'r math o ymddygiad sy'n annerbyniol ac yn cynnig dull o wneud iawn i'r gweithwyr sy'n ddiodefwrwr bwlio ac aflonyddu.

Os yw unigolyn yn credu ei fod wedi ei dioddef bwlio neu aflonyddu gan aelod etholedig, ymdrinnir â'r mater yn unol â'r weithdrefn hon ac mewn cysylltiad â'r Protocol ar gyfer Perthynas Aelodau / Swyddogion y gellir ei weld yn 5.3 o Gyfansoddiad y Cyngor.

Dylai'r Swyddog Monitro gael gwybodaeth ynghylch pob cwyn sy'n ymwneud ag aelodau etholedig.

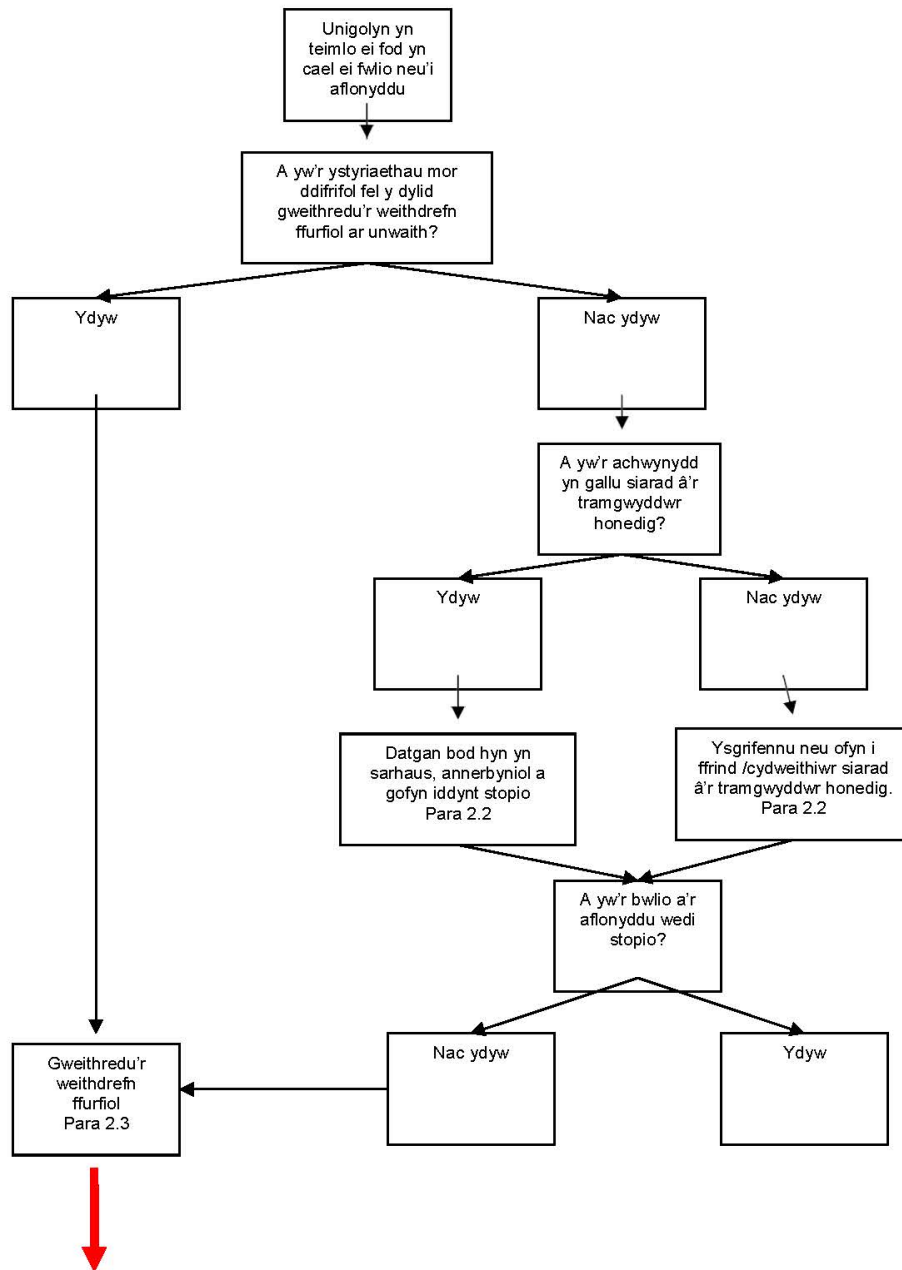
Dylai achwynydd fod yn ymwybodol ei bod yn debyg yr ymdrinnir â chwyn y profir ei bod yn ddi-sail fel mater oddisgyblu ac y gellir gweithredu yn erbyn yr achwynydd.

Os yw achwynydd yn anfodlon â'r canlyniad mae ganddo hawl i apelio yn unol â gweithdrefn apêl y Cyngor. Mae'n rhaid i'r Pennaeth Adnoddau Dynol dderbyn yr apêl yn ysgrifenedig o fewn 10 diwrnod gwaith o dderbyn y rhybudd ffurfiol ynghylch canlyniad yr achwyniad.

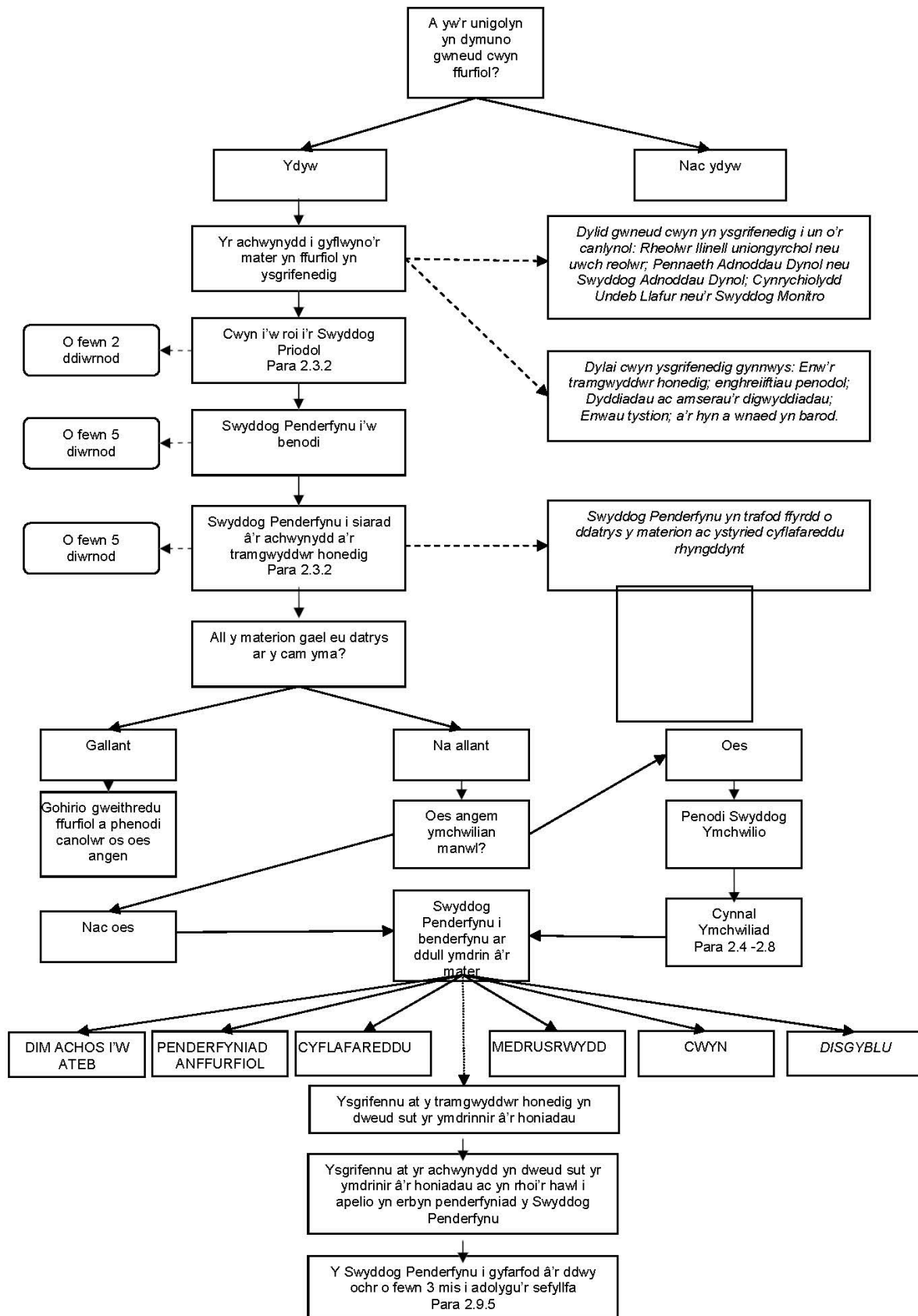
Bydd y wybodaeth hon yn cael ei gynnwys yn llawlyfrau'r staff yn y dyfodol a rhoir gwybodaeth am bolisi'r Cyngor i bob gweithiwr newydd wrth ei sefydlu a phob hyn a hyn.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

2 Y Weithdrefn



Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu



Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

RHAGARWEINIAD

Mae'r Cyngor Sir yn cydnabod natur sensitif cwynion o aflonyddu a bwlio ac y gall gweithwyr sydd yn ei ddirodded gael eu clwyfo a'u bod yn aml yn amharod i gwyno. Gallant deimlo'n chwithig neu'n ansicr o sut y dylid cwyno, neu'n pryderu y caiff ei ystyried yn ddibwys. Gallant ofni dial ac felly fod yn amharod i dynnu sylw at y sefyllfa.

Ni ddylai gweithwyr sy'n dirodded aflonyddu a bwlio ddirodded yn dawel, gellir gofyn am gefnogaeth a chymorth cyfrinachol o nifer o ffynonellau:

- Pennaeth Adnoddau Dynol Cynrychiolydd Undeb Llafur
- Swyddog Adnoddau Dynol mewn Adran Ganolog neu Ddatganoledig Iechyd Galwedigaethol

Gall gweithiwr hefyd siarad â ffrind neu gydweithiwr, ond ni all yr awdurdod warantu y cedwir y mater yn gyfrinachol.

Mae dwy ffordd o ymdrin â chwynion o aflonyddu a bwlio: Anffurfiol Ffurfiol

- Anogir gweithwyr i ddefnyddio'r dull anffurfiol yn gyntaf. Fodd bynnag, os nad yw'r gweithiwr yn gallu gwneud hynny oherwydd difrifoldeb neu natur yr aflonyddu / bwlio, gellir defnyddio'r dull ffurfiol ar unwaith.

Y DULL ANFFURFIOL

Dylai unrhyw unigolyn sy'n credu ei fod wedi cael ei fwlio neu'i aflonyddu, fel cam cyntaf, siarad â'r tramgwyddwr honedig a dweud bod yr aflonyddu a'r bwlio'n sarhaus, yn annerbyniol, yn ddiangen a/neu'n amharu ar ei waith a gofyn iddo beidio â gwneud hynny. Dylai'r unigolyn roi enghreifftiau penodol o'r ymddygiad mae'n ei ystyried yn annerbyniol. Ble bynnag mae bosibl mae'n well i'r unigolyn wneud hynny'n bersonol gan y byddai'n help i adfer ei synnwyr o urddas. Fodd bynnag os yw'r unigolyn yn teimlo bod gwneud hynny'n rhy anodd neu'n chwithig, efallai y byddai'n well ganddo ysgrifennu (gan gadw copi dyddiedig o'r llythyr) neu ofyn i ffrind neu gydweithiwr siarad â'r tramgwyddwr honedig. Gall hyn fod yn ddigon i atal aflonyddu pellach a bwlio, yn arbennig os nad yw'r tramgwyddwr honedig yn ymwybodol yr hyn a wnaeth wedi tramgwyddo.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Dylid gwneud hyn cyn gynted ag y daw'r bwlio neu'r aflonyddu i'r amlwg. Gall person sy'n cael ei fwlio neu'i aflonyddu deimlo nad oes dim ellir ei wneud, felly mae hi'n bwysig gofyn am help i wneud rhywbeth ynghylch y sefyllfa.

Dylai'r unigolyn gadw cofnod o unrhyw weithredu ganddo i atal aflonyddu a bwlio pellach gan nodi'r dyddiad a beth a ddywedwyd gan bawb a oedd yn ymwneud â'r mater. Efallai y bydd angen hyn fel tystiolaeth os bydd yr aflonyddu neu'r bwlio yn parhau neu'n ailddechrau.

Gall ymddygiad gan rywun nad oedd yn cael ei gyfrif yn annerbyniol o'r blaen ddatblygu'n annerbyniol am nifer o resymau. Os felly, mae'n rhaid i'r unigolyn ddweud nad yw'n dderbyniol cyn gynted ag y mae'n ymddangos. Os yw'r ymddygiad annerbyniol yn parhau yna dylid ymdrin â'r mater yn yr un ffordd ag unrhyw aflonyddu neu fwlio arall.

Weithiau gall cyflafareddu yn ystod y cyfnod anffurfiol fod yn ffordd effeithiol o ddatrys y broblem yn gyflym. Bydd angen i'r ddwy ochr gytuno i gyflafareddu os ydynt am iddo weithio. Ceir manylion ynghylch Cyflafareddu yn yr adran ar Ganlyniadau Posibl yn nes ymlaen. Nid yw dechrau ar y broses gyflafareddu'n atal unigolyn rhag gwneud cwyn ffurfiol os nad yw'r cyflafareddu'n llwyddiannus.

Y DULL FFURFIOL

Nid oes rid i unigolyn fynd â'r mater ymhellach os nad yw'n dymuno gwneud hynny. Fodd bynnag, os ydyw'r person yn ystyried bod y digwyddiad yn un difrifol, neu os ydyw'r aflonyddu a'r bwlio'n parhau ar ôl gofyn iddo stopio neu ble mae'r achwynydd yn dymuno mynd ymlaen â'r mater yn ffurfiol dylid symud ymlaen fel a ganlyn:

COFRESTRU CWYN FFURFIOL

Dylai'r achwynydd gyflwyno'r mater yn ffurfiol, yn ysgrifenedig ac yn gyfrinachol i unrhyw un o'r Derbynwyr canlynol:

- Rheolwr Llinell Uniongyrchol neu Reolwr uwch Pennaeth Adnoddau Dynol
- Cynrychiolydd Undeb Llafur
- Swyddog Adnoddau Dynol Adran Ganolog neu Ddatganoledig Swyddog Monitro

Oherwydd natur benodol aflonyddu a bwlio cydnabyddir y gall fod yn well gan yr achwynydd siarad â rheolwr y tu allan i'w adran waith. Efallai mai ei reolwr llinell uniongyrchol ef yw'r tramgwyddwr honedig,

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

neu nad yw ar gael neu ei fod yn dymuno siarad â rheolwr o'r un rhyw neu grŵp hil neu ethnig. Felly, yr unigolyn sydd i benderfynu gyda phwy, o'r rhestr uchod, y byddai'n teimlo fwyaf cyfforddus i drafod y mater.

Hefyd, gall unigolyn ofyn am help gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol a'i undeb llafur.

Dylai'r gŵyn ffurfiol gael ei gwneud yn ysgrifenedig, a ble bynnag y bo'n bosibl, nodi:-

- Enw'r tramgwyddwr honedig
- Enghreifftiau penodol o'r aflonyddu neu fwlio a ddigwyddodd Dyddiadau ac amserau pan ddigwyddodd hynny
- Enwau tystion i unrhyw ddigwyddiadau o aflonyddu a bwlio Unrhyw weithredu a wnaed yn barod gan yrachwynydd i atal yr aflonyddu a'r bwlio

Os yw'r achwynydd angen help i wneud cwyn ffurfiol yn ysgrifenedig, yna gellir gwneud y gŵyn ar lafar i'r Derbynydda fydd yn barod i helpu, neu ofyn i unrhyw dderbynydd arall helpu'r gweithiwr i ysgrifennu ei gŵyn.

DYLID ANFON Y GWYN YSGRIFENEDIG FFURFIOL AT Y CYFARWYDDWR PRIODOL NEU'R PENNAETH

ADNODDAU DYNOL A FYDD YN ENWEBU SWYDDOG PRIODOL

Dylai'r Derbynydd anfon y gŵyn at y Cyfarwyddwr priodol neu'r Pennaeth Adnoddau Dynol o fewn 2 ddiwrnod gwaith o'i dderbyn gan yr Achwynydd.

Os na fyddant yn penderfynu gwneud y gwaith eu hunain, bydd y Cyfarwyddwr neu'r Pennaeth Adnoddau Dynol yn penodi Swyddog Penderfynu arolygu'r gŵyn fel arfer o fewn 2 ddiwrnod gwaith o dderbyn y gŵyn.

Pryd bynnag y bydd yn bosibl, o fewn 5 diwrnod gwaith o'i benodi, bydd y Swyddog Penderfynu'n siarad â'r Achwynydd a'r tramgwyddwr honedig ar wahân, gan egluro'n fanwl natur y gŵyn, y broses, graddfeydd amser, ayyb, cyn i'r ymchwiliad ddechrau.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Yn y cyfnod hwn, gall y Swyddog Penderfynu drafod sut y gellid datrys y broblem ac ystyried cyflafareddu gyda'r ddwy ochr. Os ydyw'r ddwy ochr yn dymuno cyflafareddu yna penodir cyflafareddwr a gohirir y broses ffurfiol.

Os gellir datrys y broblem yn y cyfnod hwn, ni fydd angen ymchwiliad ffurfiol.

Yn yr un modd, os ydyw'r Swyddog Penderfynu yn hyderus fod ganddo ddigon o wybodaeth i benderfynu ar sut i ymdrin â'r mater yn unol â 2.9, gall symud ymlaen heb ymchwilio ymhellach.

Os oes angen cynnal ymchwiliad dylai'r Swyddog Penderfynu, ble bynnag y bo'n bosibl, benodi Swyddog Ymchwilio ofewn 5 diwrnod gwaith. Dylai'r person hwn fod yn uwch aelod o staff (PO1 ac uwch) ac, os yn bosibl o'r Gyfarwyddiaeth sy'n cyflogi'r unigolion dan sylw. Dylai'r Swyddog Ymchwilio fod yn hollol annibynnol heb unrhyw berthynas uniongyrchol â'r achwynydd na'r tramgwyddwr honedig.

Mewn achosion cymhleth neu sensitif iawn, gellir penodi Ymchwilydd Allanol.

YMCHWILIO

Os ystyrir bod ymchwiliad yn angenrheidiol, yna bydd yn cael ei gynnal gan y Swyddog Ymchwilio. Gwneir pob ymdrech i sicrhau bod yr ymchwiliad yn drylwyr ac wedi ei gynnal cyn gynted â phosibl. Bydd y swyddog ymchwilio yn penderfynu ar drefn yr ymchwiliad.

Cylch gorchwyl yr ymchwiliad fydd penderfynu a oes achos i'w ateb ai peidio ynghylch y cyfan neu unrhyw rai o'r honiadau a wnaed yn erbyn y gweithiwr.

TREFNIADAU GWEINYDDOL CYN Y CYFARFOD YMCHWILIO

Ysgrifennir at y tramgwyddwr honedig i egluro:

- Y bydd ymchwiliad manwl yn cael ei gynnal Yr honiadau yr ymchwilir iddynt
- Pwy fydd y swyddog ymchwilio
- Y cylch gorchwyl ar gyfer yr ymchwiliad
- Nad yw'r ymchwiliad yn rhan o'r broses ddisgyblu ffurfiol Atgoffir y tramgwyddwr honedig hefyd y:
- Bydd yn cael ei gyfweld gan y swyddog ymchwilio;
- Dylai cyfarfodydd gyda'r swyddog ymchwilio gael blaenoriaeth; Bydd angen iddo gydweithredu'n llawn.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

HAWL I GYNRYCHIO LAETH

Nid oes hawl gan y tramgwyddwr honedig i gael ei gynrychioli yn ystod y cam ymchwilio. Fodd bynnag, os yw'r tramgwyddwr honedig yn teimlo yr hoffai gael cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn bresennol fel cefnogaeth yna caniateir hyn. Cyfrifoldeb y tramgwyddwr honedig yw trefnu rhywun i fod yn y cyfweiliad ar gyfer hyn. Os na fydd y person hwnnw ar gael ar ddyddiad y cyfweiliad, yna mae'n rhaid i'r tramgwyddwr honedig fod yn bresennol ar ei ben eihun neu drefnu gyda rhywun arall. **Ni ohirir y cyfweiliad o dan yr amgylchiadau hyn.**

NODIADAU YN YSTOD CYFWELIADAU YMCHWILIO

Gall person sy'n cymryd nodiadau fod yn y cyfweiliad ymchwilio ar ran y swyddog sy'n cynnal y cyfarfod.

Bydd y nodiadau hyn ar gyfer defnydd y swyddog ymchwilio a / neu i baratoi cofnodion cytunedig o'r cyfarfod pan nad oes datganiadau tystion wedi'u cymryd. Ni fydd y nodiadau hyn ar gael i unrhyw un arall.

Gwneir ymgais rhesymol i gytuno ar y cofnodion gyda'r rhai a oedd yn bresennol yn y cyfarfod a dylai'r bobl hyn lofnodi a dyddio'r cofnodion, a rhoddir copi o'r cofnodion hyn i'r gweithiwr.

CYFARFODYDD YMCHWILIO

Yn ystod yr ymchwiliad, rhoddir cyfle i'r gweithiwr ymateb yn llawn i bob honiad.

FFURF CYFARFODYDD YMCHWILIO GYDA'R ACHWYNWR

Dylid cael datganiad wedi'i lofnodi gan yr Achwynwr. Dylid dweud wrth yr Achwynwr y gellir rhoi ei dystiolaeth i'r tramgwyddwr honedig a'i ddefnyddio mewn unrhyw gyfarfod yn y dyfodol.

Dylai pawb sy'n bresennol mewn cyfarfod gyflwyno eu hunain, gan roi teitl eu swydd, cyfarwyddiaeth a'uswyddogaeth yn yr ymchwiliad.

Dylid datgan yn glir bwrpas y cyfarfod.

Dylid dweud wrth y rhai sy'n cael eu cyfweld fod y trafodaethau'n gyfrinachol ac na ddylid trafod y tu allan i'r cyfweiliad unrhyw fater a godwyd yn y cyfarfod .

Dylid dweud wrth y rhai sy'n cael eu cyfweld y cedwir nodiadau o'r cyfweiliad.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Dylai rhoi'r cyfle i'r hai sy'n cael eu cyfweld i ofyn cwestiynau neu gyflwyno gwybodaeth bellach.

Dylid dweud y gellir ail-gyfweld os bydd hynny'n angenrheidiol. Dylid diolch i'r rhai a gafodd eu cyfweld am euhamser.

FFURF CYFARFODYDD YMCHWILIO GYDA'R TRAMGWYDDWR HONEDIG

Pawb yn y cyfarfod i gyflwyno eu hunain, gan roi teitl eu swydd, cyfarwyddiaeth a'u swyddogaeth yn yr ymchwiliad. Bydd y swyddog ymchwilio yn gosod yr amodau gorchwyl ar gyfer yr ymchwiliad. Dylid dweud wrth y tramgwyddwr honedig y gellir disgyblu os cadarnheir yr honiadau neu'r gŵyn.

Cyflwynir yr amodau gorchwyl i'r tramgwyddwr honedig cyn iddo gael ei gyfweld. Gall hyn fod ar ffurf copi o'r gŵyn, pan wnaethpwyd hynny'n ysgrifenedig, neu fanylion o'i brif nodweddion. Dylid dweud wrth y gweithiwr y cedwir nodiadau.

Cyflwynir pob honiad (os oes mwy nag un) i'r tramgwyddwr honedig yn llawn a rhoddir cyfle iddo ymateb.

Gall y tramgwyddwr honedig enwi'r rhai y teimla y dylai'r swyddog ymchwilio eu cyfweld, gan roi'r rhesymau pam ydylid gwneud hynny.

Y swyddog ymchwilio sydd i benderfynu pwy sydd i'w cyfweld. Dylid ystyried yn ofalus gais y tramgwyddwr honedig igyfweld unigolion penodol. Dim ond os oes rheswm da dros hynny y dylid penderfynu peidio â chyfweld unrhyw dyst.

Bydd y swyddog ymchwilio'n ystyried unrhyw wybodaeth arall sy'n berthnasol i'r achos. Dylid dweud wrth y gweithiwr y gallai gael ei ail-gyfweld os bydd hynny'n angenrheidiol.

TYSTION

Dylid cymryd datganiadau ysgrifenedig wedi'u llofnodi gan dystion ble bynnag mae hynny'n ymarferol.

Gellir cyfeirio at ddatganiadau a wnaed i'r heddlu gan rai a allai fod yn dystion fel rhan o'r ymchwiliad os rhoir caniatâdi hyn gan y person a wnaeth y datganiad. Mewn achosion o'r fath ni fydd raid ail-gyfweld tystion sydd wedi gwneud datganiad i'r heddlu ac sydd wedi cytuno i'w tystiolaeth gael ei ddefnyddio fel rhan o'r drefn hon.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Gall y gweithiwr enwi rhai y teimla y dylai'r swyddog ymchwilio eu cyfweld, gan roi'r rhesymau pam y dylid gwneud hynny. Fodd bynnag y swyddog ymchwilio sydd i benderfynu a ddylid eu cyfweld o ystyried amodau gorchwyl yr ymchwiliad.

FFURF CYFARFODYDD YMCHWILIO GYDA THYSTION

Dylid cymryd datganiadau ysgrifenedig wedi'u llofnodi gan dystion pan fo hynny'n ymarferol. Dylid dweud wrth y tystion y gallai eu tystiolaeth gael ei roi i'r tramgwyddwr honedig a'i ddefnyddio mewn unrhyw gyfarfod disgyblu yn y dyfodol.

Dylai pawb yn y cyfarfod i gyflwyno eu hunain, gan roi teitl eu swydd, cyfarwyddiaeth a'u swyddogaeth yn yr ymchwiliad.

Dylid datgan yn glir bwrpas y cyfarfod. Dim ond am yr amodau gorchwyl sy'n berthnasol iddyn nhw'n unig y sonnirwrth y tystion.

Dylid dweud wrth yr hwn sy'n cael ei gyfweld fod y trafodaethau'n gyfrinachol ac na ddylid trafod unrhyw fater a godwyd y tu allan i'r cyfweliad.

Dylid dweud wrth yr hwn sy'n cael ei gyfweld y bydd nodiadau'n cael eu cadw o'r cyfweliad. Dylid rhoi cyfle i'r cyfwelai ofyn cwestiynau neu gynnig gwybodaeth bellach.

Dylid dweud wrth yr hwn sy'n cael ei gyfweld y gallai gael ei ail-gyfweld os bydd raid. Dylid diolch i'r hwn oedd yn cael ei gyfweld am ei bresenoldeb.

Gall y swyddog ymchwilio ail-gyfweld unrhyw berson perthnasol yn ystod yr ymchwiliad.

HONIADAU YCHWANEGOL

Os, yn ystod yr ymchwiliad, daw honiadau newydd i'r amlwg, dylai'r person sy'n cynnal yr ymchwiliad ddweud wrth y Swyddog Penderfynu a fydd fel arfer yn penderfynu a ydyw'r honiadau hyn yn ddigon perthnasol i'w hystyried fel rhan o'r ymchwiliad hwnnw.

Os ydynt yn berthnasol, ceir toriad yn yr ymchwiliad ac ysgrifennir at y gweithiwr yn ei hysbysu y bydd yr ymchwiliad yn cael ei ehangu i gynnwys yr honiadau newydd. Yna bydd yr ymchwiliad yn parhau.

Os nad yw'r honiadau newydd yn berthnasol i'r ymchwiliad cyfredol, bydd y rhain yn cael eu nodi mewn adran 'gwybodaeth ychwanegol' yn yr adroddiad ar yr ymchwiliad.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

AR DDIWEDD YR YMCHWILIAD

Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, bydd y swyddog ymchwilio'n paratoi adroddiad, gan ddod i'r casgliad a oes achos i'w ateb ynghylch unrhyw un o'r honiadau a gafodd eu hystyried. Dylai'r adroddiad gynnwys cyfeiriadau at bob datganiad ysgrifenedig, y cofnodion cytunedig, neu ddogfennaeth y gellir eu defnyddio mewn unrhyw gyfarfod yn y dyfodol.

Bydd y swyddog penderfynu'n derbyn yr adroddiad ac yn penderfynu sut y dylid ymdrin â'r mater.

DIM ACHOS I'W ATEB

Ysgrifennir at y gweithiwr o fewn 5 diwrnod gwaith yn cadarnhau canlyniad yr ymchwiliad. Bydd pob cyfeiriad at yr ymchwiliad yn cael ei ddileu o ffeil personol y gweithiwr.

ACHOS I'W ATEB YNGHYLCH RHAI NEU'R HOLL HONIADAU

Os oes achos i'w ateb ynghylch pob un neu rai o'r honiadau, bydd y swyddog penderfynu'n penderfynu ar y dull mwyaf effeithiol o ddatrys y materion.

Pan fo hynny'n rhesymol, ysgrifennir at y gweithiwr o fewn 5 diwrnod gwaith gan ei hysbysu o ganlyniad yrymchwiliad. Dywedir hefyd wrth y gweithiwr sut yr ymdrinnir â'r honiadau.

Y dulliau sydd ar gael i'r Swyddog Penderfynu yw:

- **Penderfyniad Anffurfiol** – Os yw'r Swyddog Penderfynu'n penderfynu nad oes angen cymryd camau ffurfiol, hysbysir y ddwy ochr yn ysgrifenedig o'r penderfyniad ynghyd ag eglurhad ar sut y daethpwyd i'r penderfyniad a pha gam anffurfiol sydd ei angen os o gwbl. Mae hyn yn addas iawn ble nad oes tystiolaeth o fwlio neu aflonyddu ond bod tystiolaeth o berthynas waith wael. Gellir argymhell cyflafareddu fel ffordd o ddatrys y problemau.
- **Cyflafareddu** - Os yw'r Swyddog Penderfynu'n penderfynu mai cyflafareddu a fyddai orau wrth geisio gwella'r berthynas waith yn y dyfodol rhwng y partion a bod y partion yn cytuno i gyflafareddu, byddant yn penodi cyflafareddwr mewnol neu allanol fel y bo'n briodol.
- **Medrusrwydd** – Os yw'r Swyddog Penderfynu'n penderfynu fod y tramgwyddwr honedig wedi gweithredu o ganlyniad i'w ddiffyg profiad neu ddiffyg sgiliau h.y. y ffactorau hynny sy'n effeithio ar allu person i wneud dyletswyddau'n gysylltiedig â'i swydd, ymdrinnir â'r mater yn unol â Gweithdrefn Medrusrwydd cytunedig y Cyngor Sir.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- O.N.: Defnyddir y Weithdrefn Fedrusrwydd i ddatrys problemau medrusrwydd y person sy'n bwlio / aflonydduac nid yn erbyn y person sy'n cwyno.
- **Cwyn** - Os yw'r Swyddog Penderfynu'n penderfynu bod y gŵyn yn berthnasol i amodau gwaith y gweithiwr neusut y cymhwysir yr amodau gwasanaeth, ymdrinnir â'r mater yn unol â Gweithdrefn Cwyno / Anghydfod cytunedig y Cyngor Sir.
- **Disgyblaeth** - Os yw'r Swyddog Penderfyniadau'n penderfynu fod y gŵyn yn berthnasol i gamymddygiad (na ellir ei ddatrys trwy gyflafareddu neu unrhyw ddull arall), camymddygiad difrifol neu y bu ymosodiad corfforol, ymdrinnir â'r mater yn unol â Gweithdrefn Ddisgyblu gytunedig y Cyngor Sir.

RHYBUDD O GANLYNIAD Y GŴYN

Ble bynnag mae hynny'n rhesymol, o fewn 5 diwrnod gwaith o dderbyn adroddiad y Swyddog Ymchwilio, bydd y Swyddog Penderfynu'n hysbysu'r achwynydd a ydyw ei gŵyn wedi ei gadarnhau a sut yr ymdrinnir â hi, neu fel arall gadarnhau bod y partïon wedi cytuno i gyflafareddu. Os cadarnheir y gŵyn, ni fydd y llythyr yn rhoi manylion am y mesurau a gymrir yn erbyn y tramgwyddwr honedig. Mae'n rhaid i'r llythyr hefyd hysbysu'r achwynydd o'i hawl i apelioyn erbyn y penderfyniad os nad ydyw'n fodlon.

Mae'n rhaid rhoi gwybodaeth i'r tramgwyddwr honedig cyn neu ar yr un pryd â'r achwynydd.

APÊL

Gall yr achwynydd apelio os yw'n anfodlon â'r ffordd yr ymdrinnir â'i gŵyn. Dylid gwneud yr apêl yn ysgrifenedig a'i hanfon at y Swyddog Penderfynu o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn rhybudd swyddogol o'r canlyniad. Gwrandewir ar y gŵyn yn unol â Gweithdrefn Apêl y Cyngor.

ADOLYGIAD

Cynhelir adolygiad ar ôl gweithredu ar benderfyniad y Swyddog Penderfynu. Bydd y Swyddog Penderfynu'n cyfarfod â'r ddwy ochr ar wahân i adolygu'r sefyllfa dri mis ar ôl i'r penderfyniad gael ei wneud. Os yw'n glir na chafwyd cynnydd a bod y problemau'n dal heb eu datrys, gall yr Achwynydd wneud cwyn newydd neu gall y ddwy ochr ddewis cyflafareddu.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

CANLLAWIAU RHEOLI

Bwriedir y Canllawiau hyn i helpu a chefnogi rheolwyr sy'n ymwneud ag unrhyw agwedd ar gŵyn o fwlio neu aflonyddu.

CEFNOGI'R ACHWYNYDD

Mae angen bod yn hynod sensitifrwydd wrth ymwneud â pherson sy'n gwneud honiadau o fwlio neu aflonyddu. Bydd person sy'n teimlo ei fod yn cael ei fwlio yn ei chael yn anodd iawn i siarad am y digwyddiad neu ddigwyddiadau. Gall fod yn teimlo'n chwithig, neu'n ofni na fydd neb yn ei goelio nac yn ei gymryd o ddifrif ac yn ofni gwneud pethau'n waeth yn y gwaith. Yn aml mae'r ymddygiad y cwynir amdano wedi bod yn digwydd dros gyfnod o amser. Felly mae siarad am y digwyddiad yn aml yn gallu ychwanegu at y straen y mae'n ei ddioddef yn barod o ganlyniad i'r aflonyddu a'r bwlio.

Oherwydd natur neilltuol aflonyddu a bwlio, efallai y byddai'n well i'r person allu trafod y sefyllfa gyda pherson o'r un cefndir ethnig neu o'r un rhyw, ac sy'n gyfarwydd â'r gofidiau ynghylch aflonyddu a bwlio. Bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn gwneud ei gorau i geisio trefnu hyn, os gofynnir iddynt. Fodd bynnag, cydnabyddir nad yw'r sefyllfa ddelfrydol yn bosibl ym mhob achos.

CYNGOR A CHEFNOGAETH

Gall unigolyn sydd wedi cael ei aflonyddu gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol, yn gyfrinachol, unrhyw adeg. Gallant ddarparu cyngor a chefnogaeth neu wneud trefniadau i gyfeirio'r person at wasanaeth cynghori allanol os bydd hyn yn angenrheidiol. Mae'n hanfodol bod gofal yn cael ei gymryd o iechyd seicolegol cyn belled â phosibl.

Gall y tramgwyddwr honedig hefyd ddymuno trafod y mater yn gyfrinachol gyda'r Uned Iechyd Galwedigaethol neu'r Adran Adnoddau Dynol cyn penderfynu beth i'w wneud.

YR HAWL I GYNYRCHIOLAETH

Nid oes hawl gan y gweithiwr gael ei gynrychioli yn yr ymchwiliad. Fodd bynnag, os yw'r gweithiwr yn teimlo yr hoffai gael cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn bresennol fel cefnogaeth yna caniateir hynny. Cyfrifoldeb y gweithiwr fydd trefnu i rywun ddod i'r cyfweiliad fel ffrind. Os na fydd ei ffrind ar gael ar ddiwrnod y cyfweiliad, yna mae'n rhaid i'r gweithiwr ddod ar ei ben ei hun neu drefnu i rywun arall ddod gydag ef. **Ni fydd y cyfweiliad yn cael eiohirio dan yr amgylchiadau hyn.**

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

GWEITHWYR ANABL

Mae gan unrhyw weithiwr anabl sy'n rhan o'r trefniadau hawl i gael addasiadau rhesymol wedi eu gwneud ar ei gyfer. Argymhellir gofyn i'r person anabl pa fath o addasiadau sydd eu hangen.

CYFRIFOLDEB RHEOLWYR

Os yw rheolwr yn ymwybodol neu'n amau fod gweithiwr yn cael ei fwlio neu'i aflonyddu, mae'n ddyletswydd arno weithredu'n briodol p'un a wneir cwyn ffurfiol ai peidio. Mewn achosion fel hyn dylai'r rheolwr drafod gyda naill ai'r Adran Adnoddau Dynol neu yn y Gyfarwyddiaeth er mwyn penderfynu ar y ffordd orau ymlaen.

CANLLAWIAU AR GYFER Y SWYDDOG YMCHWILIO

Mae'n hanfodol ymdrin yn ddiymdroi ac yn effeithiol â phob cwyn o aflonyddu a bwlio. Fel gyda phenderfyniadau anffurfiol, mae'n rhaid ymdrin â chwynion mewn modd sensitif, gan roi sylw dyledus i hawliau'r achwynydd a'r tramgwyddwr honedig. Mae'n rhaid i bawb gadw'r cyfrinachol priodol ar hyd yr adeg. Mae'n rhaid cydnabod, beth bynnag fydd canlyniad y gŵyn, gall yr achos gael effaith barhaol ar fywydau personol a phroffesiynol y bobl dan sylw.

CYFARFOD Â'R ACHWYNYDD

Mae'n rhaid i reolwr sy'n ymwneud â thrafod achosion o aflonyddu a bwlio ar unrhyw adeg fod yn sensitif i deimladau'r achwynydd.

Ni ddylid gofyn cwestiynau i'r achwynydd mewn ffordd sy'n awgrymu ei fod wedi denu, yn ymwybodol neu'n anymwybodol, yr aflonyddu a bwlio. Mae hynny'n ffurf o aflonyddu a bwlio ynddo'i hunan a bydd yn ychwanegu at y straen ar yr unigolyn.

Mae'n rhaid cofio hefyd wrth holi cwestiynau bod perthynas bersonol a pherthynas waith yr unigolyn **gydag unrhyw un ond y tramgwyddwr honedig** yn amherthnasol. Y maen prawf i ganfod a oes aflonyddu a bwlio wedi digwydd yw nad oes croeso i hynny gan y derbynydd **oddi wrth y tramgwyddwr honedig** a bod hynny'n rhesymol.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Os yw'r achwynydd yn dymuno parhau â chwyn ffurfiol, bydd yn cael ei gyfweld yn gyntaf gan y Swyddog Ymchwilio. Gofynnir iddo enwi unrhyw dyst posibl. Gwneir nodiadau llawn o'r cyfweiliad a gofynnir i'r iddo arwyddo a dyddio'r ddogfen.

Bydd cwynion o aflonyddu a bwlio yn cael eu hystyried yn ddifrifol, a thybir eu bod yn gwynion onest, hynny yw bod y person yn wirioneddol gredu ei fod wedi cael ei fwlio neu'i aflonyddu, pa un a fydd hynny'n cael ei brofi neu beidio. Bydd cwynion y tybir nad ydynt yn onest yn cael eu hymchwilio dan y Weithdrefn Ddisgyblu.

CYFARFOD Â'R TRAMGWYDDWR HONEDIG

Mae hi'n bwysig cofio bod hawliau pawb sy'n rhan o achos aflonyddu a bwlio yn cael eu diogelu tan fod y cyhuddiad yn cael ei ymchwilio a phenderfyniad yn cael ei wneud. Mae gan y tramgwyddwr honedig hawliau a dylid cadw at egwyddorion cyfiawnder naturiol.

Bydd y Swyddog Penderfynu'n cysylltu â'r tramgwyddwr honedig ar ôl iddo siarad â'r achwynydd.

Os yw'r achwynydd wedi dewis cyflafareddu, bydd y Swyddog Penderfyniadau'n trafod hyn gyda'r tramgwyddwr honedig. Dywedir wrthynt fod rhaid cael cytundeb y ddwy ochr i gyflafareddu a bod gan yr achwynydd yr hawl iailgydio yn y drefn ffurfiol os yw'n credu nad yw cyflafareddu'n gweithio.

Os yw'r achwynydd wedi penderfynu parhau â chwyn ffurfiol bydd y tramgwyddwr honedig yn cael ei gyfweld a dywedir wrtho beth yw honiadau'r achwynydd. Gofynnir i'r tramgwyddwr honedig a oes ganddo dystion y dylid eu cyfweld. Gwneir nodiadau llawn o'r cyfweiliad a gofynnir i'r iddo lofnodi a dyddio'r ddogfen.

YMATEB I'R HONIADAU

Mae tri ymateb sylfaenol posibl:

Y TROSEDDWR HONEDIG YN CYFADDEF YR YMDDYGIAD OND NAD OEDD YN SYLWEDDOLI BOD EIYMDDYGIAD YN ANNERBYNIOL

Yn yr achos hwn, dylid dweud wrth y tramgwyddwr bod yr ymddygiad yn annerbyniol ac y dylai ddod i ben. Dylai hefyd ymddiheuro i'r achwynydd. Fodd bynnag mae'n rhaid gwneud yn glir, os bydd yr ymddygiad annerbyniol yn parhau, y bydd yn wynebu achos disgyblu. Ni ddylai'r rheolwr mewn unrhyw ffordd awgrymu ei fod yn cydoddef â'r ymddygiad neu fod y derbynydd yn rhy sensitif.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Os yw'r tramgwyddwr honedig yn cyfeirio at enghreifftiau o ymddygiad tebyg ganddo ef sy'n dderbyniol i unigolion eraill, neu ymddygiad tebyg gan bobl eraill sy'n dderbyniol i'r achwynydd, mae'n rhaid ei gwneud yn glir mai'r unigolynsy'n penderfynu beth sy'n dderbyniol iddo ef oddi wrth bobl eraill. Er enghraifft, mae'r hyn sy'n cael ei ystyried yn gofleidio cyfeillgar gan un person yn gallu cael ei weld fel cyswllt corfforol amhriodol gan eraill.

Y TRAMGWYDDWR HONEDIG YN CYFADDEF YR YMDDYGIAD OND NAD OEDD YN SYLWEDDOLI BOD EIYMDDYGIAD YN SARHAUS

Dylid sicrhau bod pob gweithiwr yn ymwybodol o bolisi aflonyddu a bwlio Cyngor Sir Ddinbych er mwyn osgoi hyn. Dylid ymdrin â'r sefyllfa, os bydd yn codi, fel yr uchod, trwy geisio helpu'r tramgwyddwr i ddeall safbwynt yrachwynydd a'i hawl i beidio â bod yn wrthrych ymddygiad y mae ef yn ei ystyried yn annerbyniol ac sy'n effeithio ar ei urddas.

Yn y ddau achos uchod, gall cyflafareddu neu gymodi gan y Rheolwr neu drydydd parti arall (e.e. swyddog o'r Adran Adnoddau Dynol) helpu pob person i weld safbwynt y llall a helpu i ailsefydlu perthynas waith arferol.

Y TRAMGWYDDWR HONEDIG YN GWADU'R HONIAD O AFLONYDDU A BWLIO

Mae ymdrin â hyn yn anoddach, oherwydd nad oes llygad dystion i'r aflonyddu a'r bwlio yn aml iawn. Gall datrys y sefyllfa ddibynnu ar asesiad y rheolwr o hygyrdd y bobl dan sylw (gan gymryd gofal i beidio â chael ei ddylanwadu gan dueddiadau personol ynghylch crefydd, hil neu ryw, neu gan ragfarnau ynghylch beth yw aflonyddu a bwlio). Efallai y bydd angen tystiolaeth ategol gan eraill ynghylch - er enghraifft - newidiadau a welwyd yn ddiweddar ym mherfformiad neu ymddygiad yr achwynydd yn y gwaith, neu ynghylch ymddygiad a welwyd neu a riportwyd am y tramgwyddwr honedig i unigolion eraill. Fodd bynnag dylid cadw mewn cof efallai na chwynodd unigolion a gafodd eu hafllonyddu o'r blaen gan yr un tramgwyddwr oherwydd teimladau chwithig neu ofn erledigaeth.

CANLYNIADAU POSIBL

DATRYSIAD ANFFURFIOL

Ceir Datrysiad Anffurfiol pan fo'r Swyddog Penderfynu yn pennu nad oes angen gweithredu'n ffurfiol.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Hwyrach y bydd hyn yn digwydd pan fo'r archwiliad yn dangos bod y cwynion yn ddi-sail neu pan fo camddealltwriaeth wirioneddol rhwng dau weithiwr ac nad oedd y troseddwr honedig yn sylweddoli bod ei ymddygiad yn peri gofid. Mewn achosion o'r fath byddai'r Swyddog Penderfynu yn esbonio wrth y tramgwyddwr honedig pa ymddygiad oedd yn amhriodol ac yn argymhell na ddylid cymryd camau ffurfiol pellach.

Mewn rhai achosion, hwyrach y bydd yn briodol i'r Swyddog Penderfynu siarad â'r achwynydd hefyd.

CYFLAFAREDDIAD

Yn draddodiadol, defnyddir gweithdrefnau achwyn a disgyblu i ddatrys cwynion ac anghydfod rhwng gweithwyr, ond gan eu bod wedi'u seilio ar gynsail ennill neu golli, yn anaml iawn y datrysir dig a gwrthdaro. Mae cyflafareddiad yn cynnig dewis arall.

Mae cyflafareddiad yn ffordd o ddatrys gwrthdaro heb bwyntio bys na gorfodi dim ar bobl. Mae'n anelu at ganlyniad 'ennill-ennill' gyda'r phob parti'n gweithio tuag at ddatrysiad cyfartal. Dylid annog ei ddefnyddio mewn achosion o wrthdaro yn y gweithle.

Gellir defnyddio cyflafareddiad ar ddechrau'r broses fel dewis arall i ymchwiliad ffurfiol neu fel canlyniad i ymchwiliad ffurfiol. Rhaid i'r ddau barti gydsynio i gyfryngiad a dewis y cyfryngwr. Os dewisir cyflafareddu fel dewis arall i'r weithdrefn ffurfiol, yna gohirir y weithdrefn ffurfiol a hyd nes bydd yr achwynydd yn penderfynu nad yw'r cyflafareddiadydd yn gweithio. Gall ddewis wedyn gael ymchwiliad ffurfiol i'r gŵyn.

Rhaid bod y cyfryngwr wedi'i hyfforddi a'i fod yn ddiuedd. Ar ôl penodi'r cyfryngwr bydd yn cyfarfod i ddechrau â'r ddau barti ar wahân er mwyn sicrhau eu bod yn hapus i symud ymlaen ac yn deall y broses. Yna bydd yn cyfarfod â'r ddau barti gyda'i gilydd mewn lle addas a niwtral, fe all hynny fod y tu allan i'r gweithle. Bydd y cyfryngwr yn hwyluso'r cyfarfod ond ni fydd yn gosod penderfyniad nac yn barnu. Y nod yw cael y ddau barti i i ganfod eu ffordd eu hunain ymlaen. Mae'n syniad da cofnodi'r cytundeb yn ysgrifenedig er mwyn i'r ddau barti ei gadw. Gyda chytundeb y ddau barti, gellir rhoi copi i'w rheolwr. Bydd y broses yn gyfrinachol ac ni fydd y partiön yn cael eu cynrychioli. Fel arfer bydd cyflafareddiad yn cael ei gwblhau mewn diwrnod, er hwyrach y bydd achosion anoddach yn cymryd yn hirach.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

GWEITHDREFN MEDRUSRWYDD

Bydd yn rhaid mabwysiadu'r weithdrefn hon wrth fynd i'r afael â phroblemau sy'n perthyn i berfformiad, sgil, iechyd neu gymhwyster gweithiwr h.y. y ffactorau hynny sy'n effeithio ar allu'r unigolyn i ymgymryd â dyletswyddau eu penodiad.

Os daw'n amlwg yn ystod ymchwiliad i achos o aflonyddu / bwlio yn erbyn rheolwr llinell yr unigolyn bod y rheolwr llinell yn amhrofiadol wrth reoli staff neu'n cael anhawster wrth reoli ac mai dyma'r rheswm dros ei ymddygiad neu ei hymddygiad, bydd y Swyddog Penderfynu yn argymhell defnyddio'r Weithdrefn Medrusrwydd i ddatrys y mater hwn.

Weithiau bydd perthynas waith yn dirywio oherwydd nad yw'r gweithiwr yn perfformio i safon foddhaol. Pan fo'r rheolwr llinell yn ceisio ymdrin â hynny a bod hynny'n cael ei weld gan y gweithiwr fel bwlio neu aflonyddu mae gan y gweithiwr hawl i gwyno o dan y Weithdrefn hon. Serch hynny, canlyniad addas fyddai cyfeirio'r gweithiwr at y Weithdrefn Medrusrwydd fel y gellir gwella'i berfformiad. Dim ond pan fydd tystiolaeth glir ynghylch perfformiad gwael y gweithiwr y gwneir hyn ac ni ddylid ei ddefnyddio i atal gweithwyr rhag gwneud cwynion.

GWEITHDREFN GWYNO

Mae'r weithdrefn Gwyno / Anghydfod yn berthnasol i'r gweithwyr sy'n teimlo iddynt gael eu tramgwyddo mewn perthynas â'u hamodau gwaith, neu wrth weithredu eu hamodau gwasanaeth.

Gallai'r unigolyn deimlo yr aflonyddwyd arno gan y Rheolwr Llinell oherwydd iddo neu iddi wrthod awdurdodi ei ffurflen hawlio costau teithio'. Byddai hyn yn dod i'r amlwg yn ystod yr ymchwiliad a byddai'r Swyddog Penderfynu felly yn argymhell y weithdrefn Gwyno / Anghydfod fel y ffordd fwyaf effeithiol o ddatrys y mater gan ei fod yn ymwneud â pheidio â gweithio'n unol â'r amodau'r gwasanaeth. Byddai'r Weithdrefn Gwrthfwlio ac Aflonyddu felly yn dod i ben a byddai'r ffaith hon yn cael ei chadarnhau yn ysgrifenedig i'rachwynydd.

GWEITHDREFN DDISGYBLAETH

Mae'r Cyngor yn gofyn i'r gweithwyr dderbyn eu cyfrifoldebau unigol i gynnal safonau perfformiad ac ymddygiad priodol drwy'r amser. Hwyrach y bydd gweithwyr sy'n peri difrod neu anghyfleustra i gydweithwyr, neu'n methu â chynnal safonau ymddygiad priodol yn cael eu disgyblu'n unol â'r Weithdrefn Ddisgyblaeth.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Ymdrinnir ag unrhyw ffurf ar aflonyddu neu ymosodiad corfforol yn awtomatig o dan y weithdrefn Ddisgyblaeth.

Yn dilyn adroddiad y Swyddog Ymchwilio gall y Swyddog Penderfynu bennu bod gweithred o gamymddwyn wedi digwydd (na ellir ei ddatrys drwy gyfryngiad nac unrhyw ddull arall neu y ceisiwyd gweithredu drwy ddulliau eraill ond yn aneffeithiol) ac yr argymhellir ymdrin â'r gwyn o dan y Weithdrefn Ddisgyblaeth.

Bydd yr holl gwynion a wneir mewn ewyllys da o dan y weithdrefn Aflonyddu / Bwlio yn cael eu trin o ddifrif. Ond bydd unrhyw honiadau maleisus neu ddi-sail a wneir yn erbyn gweithiwr arall yn cael ei drin fel mater Disgyblaeth.

DIFFINIO ROLAU

SWYDDOG DERBYN

Un o'r unigolion canlynol fydd yn derbyn y gwyn:

- Rheolwr Llinell Uniongyrchol neu Uwch Reolwr Pennaeth Adnoddau Dynol
- Cynrychiolydd Undeb Llafur
- Swyddog mewn Adran Adnoddau Dynolneu Ddatganoledig Swyddog Monitro

Y Derbynnnydd fydd yn gyfrifol am dderbyn cwyn, yn ddelfrydol yn ysgrifenedig. Bydd ef neu hi wedyn yn anfon y gwyn ymlaen at y Cyfarwyddwr priodol neu at Bennaeth Adnoddau Dynol.

Pan fo'r gwyn yn cael ei rhoi ar lafar, dylai'r Derbynnnydd sicrhau digon o wybodaeth oddi wrth yr unigolyn er mwyn paratoi datganiad cryno i'r unigolyn ei lofnodi a'i hysbysu bod y gwyn wedi'i drosglwyddo i'r Cyfarwyddwr priodol neu Bennaeth Adnoddau Dynol.

Dylai'r Derbynnnydd ofyn am y wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd gan y Cyfarwyddwr priodol neu Bennaeth Adnoddau Dynol ynghylch y cynnydd a wneir ac adrodd yn ôl i'r unigolyn dan sylw.

Hwyrach y bydd raid i'r Derbynnnydd sy'n derbyn gwybodaeth ynghylch mater difrifol gymryd camau priodol hyd yn oed os soniwyd wrtho'n gyfrinachol.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Y SWYDDOG PENDERFYNU

Enwebir y “Swyddog Penderfynu” gan y cyfarwyddwr priodol neu Bennaeth Adnoddau Dynol neu swyddog a enwebir, oni bai ei fod yn penderfynu ymgymryd â rôl y Swyddog Penderfynu ei hun. Pan fo hynny'n briodol, rheolwr llinell uniongyrchol yr achwynydd ddylai fod yn Swyddog Penderfynu.

Bydd y Swyddog Penderfynu yn:

- Hysbysu'r unigolion dan sylw ynghylch y weithdrefn
- Trafod gwahanol ffyrdd o ddatrys y materion ac archwilio'r dewis o gyflafareddu gyda'r partion
- Os yw'n angenrheidiol, penodi Swyddog Ymchwilio i ymchwilio i'r honiadau a wnaed

Bydd y Swyddog Penderfynu yn pennu'r ffordd fwyaf effeithiol o ddatrys y mater, gan gymryd i ystyriaethargymhellion y Swyddog

Ymchwilio os ydynt ar gael. Serch hynny, nid oes raid i'r Swyddog Penderfynu ddilyn y camau a argymhellwyd gan y Swyddog Ymchwilio.

Dyma'r dewisiadau sydd ar gael i'r Swyddog Penderfynu: Penderfyniad Anffurfiol

- Gweithdrefn Medrusrwydd Cyflafareddiad Gweithdrefn Gwyno
- Gweithdrefn Ddisgyblu

Gweithredir y weithdrefn berthnasol yn ôl penderfyniad y Swyddog Penderfynu.

Nid rôl y Swyddog Penderfynu yw pennu ar ganlyniad yr achos ond yn hytrach sianelu'r gwyn i'r cyfeiriad cywir er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei thrin yn y modd mwyaf effeithiol.

Wedi i'r weithdrefn berthnasol gael ei dewis, bydd y Swyddog Penderfynu yn monitro i sicrhau bod y mater yn cael ei drin yn gywir. Ar ôl 3 mis bydd y Swyddog Penderfynu yn cyfarfod â'r gweithwyr dan sylw i adolygu'r cynnydd.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

SWYDDOG YMCHWILIO

Rhaid i'r Swyddog Ymchwilio fod yn ddiuedd a heb fod â pherthynas uniongyrchol gyda naill ai'r achwynydd na'r tramgwyddwr honedig. Mewn achosion sensitif neu gymhleth iawn hwyrach y penodir Ymchwilydd Allanol.

Bydd yn:

- Ymchwili'n llawn i'r holl honiadau neu'r pryderon a godwyd Paratoi adroddiad i'r Swyddog Penderfynu ar ei ganfyddiadau neu ei chanfyddiadau
- Argymhell y ffordd fwyaf effeithiol i ddatrys y mater

Uwch swyddog fydd y Swyddog sy'n Ymchwilio (PO1 ac uwch) a lle bo'n bosibl bydd yn dod o'r adran sy'n cyflogi.

Ei gyfrifoldeb ef neu ei chyfrifoldeb hi fydd ymchwilio'n llawn i'r honiadau neu'r pryderon a godwyd. Bydd yr ymchwiliad yn golygu cyfweld â phawb sy'n gysylltiedig gan gynnwys unrhyw dystion. Pan fydd ef neu hi'n fodlon bod yr achos wedi'i ymchwilio'n ddigonol, bydd y Swyddog Ymchwilio yn paratoi adroddiad i'r Swyddog Penderfynu. Seilir yr adroddiad ar ffeithiau a bydd yn cynnwys unrhyw argymhelliad ar y ffordd fwyaf effeithiol o ddatrys y mater.

Os yw'r camau sydd angen eu cymryd yn golygu y dylid cynnal gwrandawriad, bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyflwynocanfyddiadau'r ymchwiliad i'r gwrandawriad.

ADNODDAU DYNOL

Mae gan yr Adran Adnoddau Dynol rôl allweddol i'w chwarae wrth godi ymwybyddiaeth ynghylch y Polisi a'r Weithdrefn hon. Bydd yn:

- Cynnig cyngor ar y polisi a'r weithdrefn ac ar sut y dylid eu gweithredu
- Cynllunio a darparu pecynnau hyfforddi ar gyfer rheolwyr a goruchwylwyr i'w cynorthwyo i fod yn wiliadwrus i'r posibilrwydd o fwlio neu aflonyddu yn y gweithle: i'w gwneud yn ymwybodol o beth yw bwlio neu aflonyddu, gwybod sut mae ymateb i gwynion a sut i ddefnyddio'r gweithdrefnau y cytunwyd arnynt.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- Gwneud yn siŵr bod yr holl weithwyr yn ymwybodol o beth yw aflonyddu a bwlio a'i gwneud yn glir na fydd yr
- awdurdod yn goddef unrhyw ffurf ar aflonyddu neu fwlio yn y gweithle.
- Cynnwys manylion y polisi gwrthfwlio ac aflonyddu a'r weithdrefn ar ymdrin â chwynion mewn rhaglenni sefydlu neu hyfforddiant arall ar gyfer staff.
- Derbyn gwybodaeth ynghylch pob cwyn o fwlio ac aflonyddu. Adolygu a monitro amlder a natur y cwynion yn rheolaidd i sicrhau bod unrhyw broblemau gydag adran neu unigolyn arbennig yn cael eu nodi ac yr ymdrinnir â nhw mor fuan â phosibl.
- Mewn cydweithrediad â'r Undebau Llafur, adolygu, monitro a gwella effeithlonrwydd y polisi a'r weithdrefn yn rheolaidd.
- Enwebu a hyfforddi Swyddogion Adnoddau Dynol penodol i gynnig cyngor a chefnogaeth gyfrinachol i weithwyr sydd wedi dioddef unrhyw ffurf ar aflonyddu neu fwlio.

Hwyrach mai'r Adran Adnoddau Dynol fydd y pwynt cyswllt cyntaf ar gyfer yr unigolyn. Mae'r adran yn cynnig cyngor a bydd yn trafod y gwahanol ddewisiadau sydd ar gael gyda'r unigolyn. Yr unigolyn fydd yn gwneud y penderfyniad pa un a ddylid mynd â'r mater ymhellach, serch hynny bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn cynghori'r unigolyn ac yn cynorthwyo gyda'r penderfyniad. Ni fydd dim yn digwydd heb ganiatâd yr unigolyn ac ymdrinnir â'r mater yn gyfrinachol a dim ond y Swyddog a'r Pennaeth Adnoddau Dynol fydd yn trafod y mater.

UNDEBAU LLAFUR

- Darparu cyngor ar y polisi a sut mae'n cael ei weithredu
- Sicrhau bod yr holl aelodau yn ymwybodol o beth yw aflonyddu a bwlio a'i gwneud yn glir na fydd yr undebau llafur yn goddef unrhyw ffurf ar aflonyddu a bwlio yn y gweithle
- Sicrhau bod yr awdurdod yn ymdrin â'r cwynion o aflonyddu neu fwlio yn effeithiol ac yn foddhaol.
- Cynnwys manylion mewn pecynnau cyflwyniad ar gyfer aelodau ynghylch y polisi a'r weithdrefn gwrthfwlio ac aflonyddu ar gyfer ymdrin â chwynion.
- Mewn cydweithrediad â'r adran Adnoddau Dynol adolygu, monitro a gwella effeithlonrwydd y polisi yn rheolaidd.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- Darparu cefnogaeth i'r unigolyn. Hwyrach y bydd hyn ar ffurf siarad â'i reolwr neu'r adran Andoddau Dynol ar ei ran; trefnu cwnsela gan lechyd Galwedigaethol; cynrychioli'r unigolyn drwy'r holl gyfweiliadau neu wrandawiadau fel bo'n briodol.

Hwyrach mai cynrychiolydd yr Undeb Llafur fydd y pwynt cyswllt cyntaf ar gyfer yr unigolyn. Bydd yr Undebau Llafur yn cynnig cyngor ar weithdrefnau a gall gynghori'r unigolyn ar y gwahanol ddewisiadau sydd ar gael iddynt. Yr unigolyn fydd yn gwneud y penderfyniad pa un a ddylid mynd â'r mater ymhellach, serch hynny bydd Cynrychiolydd yr Undeb Llafur yn cynghori'r unigolyn ac yn cynorthwyo gyda'r penderfyniad. Ni fydd dim yn digwydd heb ganiatâd yr unigolyn ac ymdrinnir â'r mater yn gyfrinachol a dim ond y cynrychiolydd ac Ysgrifennydd yr Undeb Llafur neu'r Swyddog Llawn Amser fydd yn trafod y mater.

IECHYD GALWEDIGAETHOL

Mae'r adran lechyd Galwedigaethol yn rhan o'r adran Adnoddau Dynol. Serch hynny mae'r ddwy adran ar wahân ac ni fydd yr Adran lechyd Galwedigaethol yn rhoi gwybodaeth i'r Adran Adnoddau Dynol.

Bydd lechyd Galwedigaethol yn:

- Darparu cefnogaeth i'r unigolyn
- Darparu cyngor neu drefnu atgyfeiriad at Wasanaeth Gynghori allanol
- Cynghori unigolion ynghylch beth ddylid ei wneud os ydynt yn dymuno mynd â'r mater ymhellach

Gall gweithiwr sydd wedi'i aflonyddu neu'i fwlio neu ei gyhuddo o aflonyddu neu fwlio, gysylltu â'r Uned lechyd Galwedigaethol unrhyw bryd. Mae'r gwasanaeth yn gwbl gyfrinachol a ni fydd staff lechyd Galwedigaethol yn trafod y mater gydag unrhyw un arall, os na fydd raid gwneud hynny er mwyn cydymffurfio gyda darpariaeth statudol neu unrhyw bolisi mewnol arall, e.e. Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995. Gallant gynghori gyda phwy y dylai'r unigolyn siarad os yw'n dymuno mynd â'r mater ymhellach ond ni roddir pwysau ar yr unigolyn mewn unrhyw ffordd.

Prif amcan yr adran yw cynnig cefnogaeth i'r unigolyn ac felly gadw iechyd seicolegol.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

YR ADRAN

- Annog amgylchedd waith lle mae perthnasau gweithio cytûn, parchus ac urddasol rhwng yr holl weithwyr
- Cynnwys manylion y polisi ar aflonyddu a'r gweithdrefnau ar ymdrin â chwynion yn y rhaglenni sefydlu ahyfforddiant ar gyfer staff

RHEOLWYR / GORUCHWYLLWYR

Disgwylir i bob rheolwyr a goruchwyliwr gydymffurfio â'r Polisi hwn. Byddant yn:

- Gweithredu'r polisi ac yn sicrhau nad yw bwlio neu aflonyddu yn digwydd yn y gweithleoedd y maent yn gyfrifol amdanynt Arwain drwy esiampl
- Esbonio polisi a chôd yr Awdurdod wrth y staff a chymryd camau i hyrwyddo'r polisi yn bositif
- Bod yn ymwybodol o'r posibilrwydd bod yr unigolyn sy'n teimlo ei fod wedi'i fwlio neu'i aflonyddu yn amharod i ddweud wrth y sawl y honnir ei fod yn ei fwlio neu i ofyn am gefnogaeth
- Cymryd camau prydlon i stopio'r bwlio neu'r aflonyddu cyn gynted ag y daw'n wybyddus. Mewn rhai achosion, drwy dynnu sylw at y ffaith bod ymddygiad yn annerbyniol, gall rheolwyr rhoi stop ar y broblem yn effeithiol heb fod angen cymryd camau pellach.
- Sicrhau nad yw deunydd a allai fod yn sarhaus yn cael ei ddangos neu ei gylchredeg yn y gweithle
- Ei gwneud yn glir i'r staff nad yw bwlio nac aflonyddu yn dderbyniol ac y bydd yn cael ei drin fel mater disgyblu lle bo'n briodol.
- Sicrhau nad oes problem bellach o fwlio neu aflonyddu nac unrhyw erledigaeth ar ôl i gŵyn gael ei wneud neu ei ddatrys Hysbysu'r Adran Adnoddau Dynol o natur a niferoedd yr holl gwynion o fwlio neu aflonyddu a sut y cawsant eu datrys

GWEITHWYR

- Mae cyfrifoldeb ar bob gweithwyr gynorthwyo i sicrhau bod urddas pob gweithwyr arall yn cael ei barchu
- Mae cyfrifoldeb ar bob gweithwyr gydymffurfio â'r polisi ac i drin eu cydweithwyr gydag urddas a pharch

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- Mynd gyda chydweithwyr i gyfweiliadau yn wirfoddol os oes angen
- Ni ddylai gweithwyr fod ofn sefyll yn erbyn cael eu haflonyddu neu eu bwlio yn y gwaith nac ofni cefnogigweithwyr sy'n cael eu haflonyddu neu eu bwlio yn y gwaith.

BWLIO AC AFLONYDDU

Gellir diffinio bwlio fel a ganlyn:

'Gweithrediadau ac arferion negyddol dro ar ôl tro wedi'u hanelu at un neu'n fwy o weithwyr. Mae'r ymddygiad yn annerbyniol i'r dioddefwr ac fe'i ceir o dan amgylchiadau lle mae'n anodd i'r dioddefwr ei amddiffyn ei hun. Hwyrach fod yr ymddygiad yn fwriadol neu'n anymwybodol. Mae'r ymddygiad hwn yn achosi cywilydd, tramgwydd a thrallod i'r dioddefwr'. (CIPD, 2005)

Yn gyffredinol, aflonyddu yw

Ymddygiad nad oes croeso iddo sy'n effeithio ar urddas merched a dynion yn y gweithle. Hwyrach y bydd ynghylch oedran, rhyw, hil, anabledd, crefydd, cenedl neu unrhyw nodwedd bersonol yr unigolyn, a gallai fod yn barhaus neu'n un digwyddiad. Yr allwedd yw bod y gweithrediadau neu'r sylwadau'n cael eu gweld yn ddiraddiol ac yn annerbyniol i'r derbynnydd.

Nid bwriad y sawl sy'n bwlio / aflonyddu ond y weithred ei hunan a'i heffaith ar y derbynnydd sy'n pennu'r hyn sy'n cynnwys bwlio neu aflonyddu. Mae bwlio neu aflonyddu yn cynnwys unrhyw eiriau neu ymddygiad y gellir yn rhesymol ystyried eu bod yn creu amgylchedd lle bydd yr unigolyn yn teimlo o dan fygythiad neu wedi'i frawychu. Mae geiriau neu ymddygiad yn cynnwys y rheiny y gellir yn rhesymol deimlo eu bod yn ddiraddiol, yn fygythiol, yn sarhaus, ac yn ddifriol pa un ai dyna'r bwriad neu beidio, ac fe fydd hynny'n cael ei waethygu drwy eu hailadrodd. Ceir rhagdybiaeth bod ymosodiadau neu fygythiadau o ymosodiad corfforol yn fwlio / aflonyddu.

FFURFIAU CYFFREDINOL O FWLIO NEU AFLONYDDU

Gall unigolyn fwlio neu aflonyddu ar unigolyn arall (hwyrach gan rywun mewn safle o awdurdod megis rheolwr neu oruchwyliwr) neu gall gynnwys grwpiau o bobl. Gall fod yn amlwg neu gall fod yn lladradaidd. Ar ba bynnag ffurf y bydd y bwlio neu aflonyddu yn digwydd, ni ellir ei gyfiawnhau ac nid oes goeso iddo gan yr unigolyn.

Dyma enghreifftiau o ymddygiad o fwlio / aflonyddu:

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- Lledaenu sïon maleisus, neu sarhau rhywun drwy air neu ymddygiad (yn arbennig ar sail hiliol, rywiol, crefyddol neu anabled)
- Copïo memos sy'n feirniadol ynghylch rhywun i eraill nad ydynt angen gwybod
- Gwawdio neu ddiraddio rhywun – pigo arnynt neu drefnu eu bod yn methu
- Gwaharddiad neu erledigaeth Triniaeth annheg
- Goruchwyliwr gormesol neu gamddefnydd arall o bŵer neu safle
- Cynigion rhywiol annerbyniol – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, dangos deunydd sarhaus
- Iaith, tynnu coes neu jôcs hiliol
- Gwneud bygythiadau neu sylwadau di-sail ynghylch sicrwydd y swydd Tanseilio gweithiwr cymwys yn fwriadol drwy ei orlwytho â gwaith neu feirniadaeth gyson
- Atal cynnydd unigolion drwy rwystro dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddi yn fwriadol
- Negeseuon testun neu e-bost awgrymog neu anllad annerbyniol

Nid yw bwlïo ac aflonyddu yn digwydd o reidrwydd wyneb yn wyneb. Gall fod yn digwydd mewn negeseuon ysgrifenedig, post electroneg, ffôn, a dulliau goruchwylïo awtomatig megis cofnod cyfrifiadur o amser o'r gwaith neu'r nifer o alwadau a ymdrinnir â hwy os na roddir hyn ar waith i'r holl weithwyr.

(Ffynhonnell ACAS Gorffennaf 1999)

EFFAITH BWLIO AC AFLONYDDU

AR YR UNIGOLYN

Mae dioddef bwlïo neu aflonyddu yn un o'r profiadau mwyaf gofidus a chywilyddus y gall unigolyn ddiodeff. Pan fo'n digwydd yn y gwaith, gall effeithio'n ddifrifol ar hyder y gweithiwr ac o ganlyniad ar ba mor dda mae'n gwneud ei swydd. Dyma'r effeithiau posibl ar yr unigolyn:

- colli hyder a hunan-barch diffyg cymhelliant
- ansawdd gwaith gwael a chynnyrch gwaith is cynnydd mewn absenoldeb
- salwch sy'n perthyn i straen ymddiswyddiad o'r gwaith
- perthnasau personol yn cael eu difrodi, yn y gwaith ac yn y cartref

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

AR Y SEFYDLIAD

Nid yn unig mae bwlïo ac aflonyddu yn annerbyniol ar sail foesol ond fe all, os nad yw'n cael ei atal neu os yw'n cael ei drin yn wael, greu problemau difrifol i sefydliad gan gynnwys:

- absenoldeb cynyddol trosiant staff cynyddol digalonni a diffyg cymhelliad perfformiad gwael
- cyflwyno gwasanaeth yn wael
- dirywiad mewn perthnasau gweithiwr a dirywiad yn ysbryd y tîm colli parch tuag at reolwyr a goruchwylwyr
- difrodi enw da'r sefydliad
- tribiwnlys ac achosion llys eraill a thalu iawndal

ENGHREIFFTIAU O AFLONYDDU

AFLONYDDU RHYWIOL

Disgrifir aflonyddu rhywiol yn gyffredinol yng Nghôd Ymarfer y Comisiwn Ewropeaidd fel “ymddygiad o natur rywiol annerbyniol, neu ymddygiad arall wedi'i seilio ar ryw sy'n effeithio ar urddas merched a'r dynion yn y gwaith”. Gan amlaf, merched sy'n cael eu haflonyddu'n rhywiol, ond mae'n bwysig cofio y gall ddigwydd i ddynion hefyd.

Gall aflonyddu rhywiol fod yn sylw parhaus, annerbyniol sy'n parhau ar ôl i'r unigolyn sy'n ei dderbyn ei gwneud yn amlwg y dylai stopio. Serch hynny, gellir diffinio digwyddiad unigol fel aflonyddu rhywiol hefyd.

Hwyrach y ceir aflonyddu rhywiol, pan fo merch (neu ddyn) yn cael ei aflonyddu oherwydd ei rhyw neu ei ryw, ond nad yw'r aflonyddu yn cynnwys awgrym rhywiol.

Dyma enghreifftiau:

- Eridid unigolyn oherwydd ei ryw neu ei rhyw Cynigion llafar neu gorfforol digroeso
- Datganiadau bychanus penodol rhywiol sy'n achosi tramgwydd i'r unigolyn
- Sylwadau gwahaniaethol, wedi'u seilio ar ryw, sy'n achosi i'r unigolyn deimlo o dan fygythiad, wedi'i fychanu, wedi'i drin yn nawddoglyd neu wedi'i aflonyddu
- Cwestiynu digroeso, ymwithiol neu gyson ynghylch statws priodasol yr unigolyn neu ei rywioldeb

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- Ymddygiad rhywiol bwriadol sy'n ymyrryd â pherfformiad swydd y gweithiwr, yn tansailio sicrwydd swydd neu'n creu amgylchedd weithio bygythiol / brawychus
- Awgrymiadau y gall cymwynasau rhywiol hybu gyrfa rhywun ymhellach (neu y gall gwrthod ei niweidio)
- Seilio penderfyniadau a all effeithio ar yrfa'r gweithiwr ar ei barodrwydd neu ei pharodrwydd i gynnig neu wrthod cymwynasau rhywiol
- Dyblygu neu gyhoeddi deunydd ysgrifenedig neu ffotograffig sy'n debygol o achosi tramgwydd
- Gall aflonyddu rhywiol hefyd ymestyn at fathau eraill o ymddygiad a all dramgwyddo, megis dywediadau neu jôcs neu sylwadau annerbyniol sy'n gwatwar, yn anllad, yn awgrymog, ynghylch gwisg neu ymddangosiad, dyfalu ynghylch bywyd personol yr unigolyn a gweithgareddau rhywiol, difriô bwriadol, dangos yr hyn y gellir ei ystyried yn rhesymol yn lluniau tramgwyddus, awgrymog neu bornograffig, cyswllt corfforol digroeso, hawlio cymwynasau rhywiol neu ymosodiadau corfforol ar weithwyr a ffurfiau ar ymddygiad llai pendant megis syllu neu gilwenu.

AFLONYDDU AR SAIL HIL, ETHNIGRWYDD, CREFYDD, CRED NEU IAITH

Mae hil yn cynnwys lliw, tarddiad hiliol, ethnigrwydd a chenedligrwydd.

Mae aflonyddu ar sail hil neu grefydd neu gred neu iaith yn cynnwys ymddygiad di-groeso sydd â'r bwriad neu'r effaith dorri urddas yr unigolyn neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu sarhaus iddynt.

Ni ystyrir bod ymddygiad yn cael yr effaith honno oni bai, o ystyried yr holl amgylchiadau, gan gynnwys yn arbennig canfyddiad yr unigolyn sydd wedi'i dramgwyddo, y gellir yn rhesymol ystyried ei fod yn cael yr effaith honno.

Enghreifftiau:

- Erlid unigolyn oherwydd ei hil, grŵp ethnig neu gredoau crefyddol
- Trin y gweithiwr yn ddifriol ar lafar neu'n gorfforol ar sail ymddangosiad corfforol a / neu gefndir diwylliannol neu ar sail crefydd neu system gred Galw enwau hiliol neu enwau y mae'r unigolyn yn teimlo sy'n tramgwyddo yn ei erbyn
- Sylwadau sy'n gwahaniaethu ar sail hil neu grefydd sy'n achosi i'r unigolyn deimlo o dan fygythiad, wedi'i fychanu, wedi'i drin yn nawddoglyd neu wedi'i aflonyddu ac y gellir ystyried yn rhesymol y cai'r effaith honno

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

- Ymddygiad sydd wedi'i ysgogi'n grefyddol neu'n hiliol sy'n amharu ar berfformiad swydd y gweithiwr, tanseilio ei sicrwydd mewn swydd neu greu amgylchedd waith fygythiol neu ddychrynlyd
- Seilio penderfyniadau sy'n effeithio ar yrfa neu ddirchafiad gweithiwr ar sail ei hil, ei (h)ethnigrwydd, ei g/chrefydd, neu ei g/chred
- Dyblygu neu gyhoeddi deunydd ysgrifenedig neu ffotograffig a all yn rhesymol ei ystyried yn sarhaus yn hiliol neu'n sarhaus i grefydd neu gred yr unigolyn
- Jôcs, tynnu coes neu wawdio sarhaus neu ddiraddiol sydd wedi'i seilio ar grefydd neu hil

AFLONYDDU AR SAIL ANABLEDD

Bydd hyn yn digwydd pan fo person anabl yn cael ei aflonyddu gan unigolyn sydd, am reswm sy'n perthyn i anabledd y person anabl, yn ymddwyn yn amhriodol gyda'r bwriad neu'r effaith o dorri urddas y person anabl neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw.

Ni ystyrir bod yr ymddygiad yn cael yr effaith honno onibai, o ystyried yr holl amgylchiadau, gan gynnwys yn arbennig canfyddiad y person anabl, y gellir ystyried yn rhesymol ei fod yn cael yr effaith honno.

Dyma enghreifftiau:-

- Erlid yr unigolyn oherwydd ei anabledd / ei hanabledd
- Jôcs neu dynnu coes ynghylch neu ar draul anabledd rhywun neu'r grwpiau anabl y mae'n perthyn
- Galw enwau ynghylch anableddau neu enwau y mae'r unigolyn yn teimlo sy'n sarhaus
- Sylwadau o natur sarhaus a thramgwyddus ynghylch pobl anabl Dyblygu neu gyhoeddi deunydd ysgrifenedig neu ffotograffig sy'n debygol o achosi tramgwydd
- Dangos delweddau neu ddeunydd y gall y person anabl yn rhesymol eu cael yn dramgwyddus
- Eithrio'r bobl anabl o weithgareddau'r gweithle, gan gynnwys gweithgareddau cymdeithasol

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

AFLONYDDU AR SAIL RHYWIOLDEB

Mae hyn yn digwydd hyn pan fo unigolyn yn ymddwyn yn ddilornus ar sail tuedd rywiol wirioneddol neu duedd rywiol ymddangosiadol sydd â'r diben neu'r effaith o dorri urddas yr unigolyn neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw.

Ni ystyrir bod yr ymddygiad yn cael yr effaith honno onibai, o ystyried yr holl amgylchiadau, gan gynnwys yn arbennig canfyddiad y person anabl, y gellir ystyried yn rhesymol ei fod yn cael yr effaith honno.

Dyma enghreifftiau:

- Erlid yr unigolyn oherwydd ei rywioldeb neu ei rhywioldeb
- Jôcs ynghylch neu ar draul rhywioldeb rhywun neu hunaniaeth rywiol y grŵp y perthyn ef / hi neu y credir ei fod neu ei bod yn perthyn iddo Defnyddio enwau neu deitlau dynion hoyw / lesbiad neu grwpiau eraill sy'n tramgwyddo a / neu frawychu'r unigolyn neu enwau y mae'r unigolyn yn rhesymol yn teimlo wedi'i dramgwyddo ganddynt
- Seilio penderfyniadau sy'n effeithio neu'n difrodi gyrfa a / neu ddyrchafiad ar sail ei rywioldeb neu ei rhywioldeb
- Ymddygiad bwriadol wedi'i seilio ar rywioldeb y gweithiwr, sy'n ymyrryd ar berfformiad swydd yr unigolyn, tanseilio sicrwydd swydd neu'n creu amgylchedd gweithio bygythiol/brawychus
- Defnyddio sylwadau, delweddau neu ddeunydd sy'n perthyn i rywioldeb rhywun sy'n dramgwyddus neu sy'n achosi i'r unigolyn deimlo o dan fygythiad, wedi'i fychanu neu'i aflonyddu
- Dyblygu neu gyhoeddi neu ddangos deunydd ysgrifenedig neu ffotograffig sy'n debygol o dramgwyddo

AFLONYDDU AR SAIL HIV / AIDS

Mae'n annhebygol iawn y bydd gweithiwr sy'n dioddef gyda HIV neu AIDS yn risg galwedigaethol i weithwyr eraill neu ddefnyddwyr y gwasanaethau. Yn yrun modd, ychydig iawn o amgylchiadau sy'n bodoli pan fo effeithiau'r cyflwr yn amharuar ddiogelwch ei swydd. Pan fo pryder ynghylch y ffactorau hyn yn effeithio ar benderfyniadau ynghylch gyrfa neu yrfa'r gweithiwr, dylid ymdrin â HIV / AIDS yn yr un modd ag unrhyw gyflyrau meddygol eraill a dylid gofyn am gyngor oddi wrth Feddyg Galwedigaethol ynghylch ehangder y risgiau sydd ynghlwm.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu

Derbynnir bod y barnau a'r agweddau sy'n ymwneud â mater HIV / AIDS yn cael eu seilio ar farnau di-sail ynghylch yr haint. Serch hynny, mae'n annerbyniol bod barnau ac agweddau o'r fath yn arwain at aflonyddu'r gweithiwr dan sylw.

Dyma enghreifftiau:-

- Erlid unigolyn oherwydd ei fod ef neu ei bod hi yn HIV-positif neu wedi datblygu AIDS
- Jôcs ynghylch, neu ar draul rhywun sy'n HIV-positif neu sydd wedi datblygu AIDS
- Galw enwau ynghylch HIV / AIDS
- Sylwadau o natur sarhaus neu dramgwyddus ynghylch pobl sy'n HIV- positif neu sydd wedi datblygu AIDS
- Dyblygu neu gyhoeddi deunydd ysgrifenedig neu ffotograffig sy'n debygol o dramgwyddo
- Dangos delweddau neu ddeunydd y gall pobl sydd â HIV/AIDS eu cael yn dramgwyddus
- Seilio penderfyniadau sy'n effeithio ar yrfa neu ddyrchafiad y gweithiwr ar y ffaith ei fod yn HIV-positif neu wedi datblygu AIDS