|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Polisi Bwlio ac Aflonyddu]** |
| [Templed] |

**Bwriadwyd yr enghraifft hon fel canllaw a dylid ei haddasu ar gyfer eich mudiad arbennig chi.**

Mae gan bawb yr hawl i gael eu trin ag urddas a pharch yn y gwaith. Nid yw bwlio ac aflonyddu o fudd i neb, ac ni ddylai gweithleoedd eu goddef.

**Polisi Bwlio ac Aflonyddu**

Dylai polisi da hysbysu cyflogai o beth i’w wneud os oes rhywun yn ei fwlio neu’n aflonyddu arno, neu os yw’n amau bod rhywun yn bwlio neu’n aflonyddu ar gydweithiwr. Dylai’r polisi gyflwyno canllawiau i’r cyflogwr ynglŷn â sut i ymdrin â chwynion ffurfiol neu anffurfiol yn ymwneud â bwlio neu aflonyddu.

Mae dogfen enghreifftiol i’w gweld yma. Darperir y ddogfen enghreifftiol hon fel canllaw yn unig, ac ni ddylid ei hystyried fel datganiad awdurdodol o’r gyfraith.

Dylai cyflogwyr hefyd gyfeirio at ganllawiau ACAS ar [Wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu (Saesneg yn unig)](https://www.acas.org.uk/discrimination-bullying-and-harassment)

**1. Datganiad polisi**

Mae [ENW'R MUDIAD] wedi ymrwymo i sicrhau cyfle cyfartal ac ni fydd yn goddef unrhyw fath o fwlio neu aflonyddu. Mae [ENW'R MUDIAD] yn cydnabod bod gan bob cyflogai yr hawl i amgylchedd gweithio sy’n annog cydberthnasau gwaith parchus, ystyriol ac urddasol rhwng cydweithwyr.

Mae gan bob aelod o’r staff a’r ymddiriedolwyr gyfrifoldeb i sicrhau nad yw bwlio ac aflonyddu yn digwydd, ac i ymdrin â bwlio ac aflonyddu fel y byddai’n ymdrin ag unrhyw fath arall o gamymddygiad gan weithiwr.

Mae pob cyflogai yn gyfrifol am ei ymddygiad ei hun o dan y polisi hwn, a gall bwlio ac aflonyddu, os cânt eu profi, arwain at gamau disgyblu a allai gynnwys diswyddo.

Os yw cyflogai yn dioddef bwlio neu aflonyddu o unrhyw fath, ni ddylai deimlo mai ei fai ef yw hynny, neu bod yn rhaid iddo ei oddef. Ni fydd cyflogai yn dioddef erledigaeth o ganlyniad i’w gŵyn.

Mae’r weithdrefn a ganlyn yn hysbysu cyflogeion o’r math o ymddygiad sy’n annerbyniol, ac yn rhoi ffordd o wneud iawn i gyflogeion sy’n dioddef aflonyddu.

**2. Beth yw Bwlio ac Aflonyddu?**

Diffinnir bwlio gan ACAS fel ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, defnyddio neu gamddefnyddio grym gyda’r bwriad o danseilio, bychanu, difrïo neu frifo’r derbyniwr.

Diffinnir aflonyddu hefyd gan ACAS fel ymddygiad digroeso sy’n effeithio ar urddas dynion a menywod. Gall fod yn gysylltiedig ag oed, hil, anabledd, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, cenedligrwydd neu unrhyw rai o nodweddion personol yr unigolyn, a gall fod yn barhaus neu’n ddigwyddiad unigol. Yn bennaf oll, mae’r derbyniwr yn gweld y gweithredoedd neu’r sylwadau fel rhai diraddiol ac annerbyniol.

Gall bwlio ac aflonyddu ddigwydd mewn ffurfiau amrywiol. Mae ACAS yn diffinio enghreifftiau o weithredoedd neu ymddygiad a allai fod yn fwlio neu aflonyddu. Mae’r rhain yn cynnwys y canlynol, ond mae enghreifftiau eraill hefyd:

* Cyswllt corfforol diangen neu ddi-alw-amdano
* Lledaenu straeon maleisus, neu sarhau rhywun drwy eiriau neu ymddygiad (yn enwedig ar sail hil, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred)
* Allgáu neu erledigaeth
* Gwatwar neu ddiraddio rhywun
* Goruchwyliaeth ormesol neu gamddefnyddio grym neu safle mewn ffordd arall
* Awgrymiadau rhywiol digroeso – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, dangos deunyddiau sy’n peri tramgwydd
* Gwneud bygythiadau neu sylwadau di-sail ynglŷn â sicrwydd swydd
* Tanseilio cyflogai cymwys yn fwriadol drwy orlwytho a beirniadu’n barhaus
* Atal unigolion rhag camu ymlaen drwy rwystro cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad neu hyfforddiant yn fwriadol

Ymdrinnir â rhai mathau o aflonyddu gan Ddeddfau Seneddol neu Offerynnau Statudol. Ni fydd unrhyw beth sydd yn y polisi a’r gweithdrefnau hyn yn atal cyflogeion rhag ymarfer eu hawliau cyfreithiol.

Os bydd trosedd yn digwydd, bydd [ENW'R MUDIAD] yn parhau i roi ei weithdrefnau disgyblu ar waith yn y ffordd arferol.

Mae’n bwysig bod unrhyw un sy’n credu ei fod wedi profi bwlio neu ymddygiad sy’n aflonyddu arno yn cadw dyddiadur o’r holl ddigwyddiadau, gan gynnwys dyddiadau, amseroedd, unrhyw dystion, teimladau, ac ati, ac yn cadw copïau o unrhyw beth sy’n berthnasol i’r digwyddiad.

**3. Gweithdrefnau Anffurfiol**

Dylai cyflogai sy’n credu bod rhywun wedi ei fwlio neu wedi aflonyddu arno weithredu cyn gynted ag y bo modd.

Dylai’r cyflogai ddweud wrth yr aflonyddwr neu’r bwli am roi’r gorau i beth bynnag y mae’n ei wneud sy’n achosi gofid. Os na all y cyflogai wynebu’r bwli, gallai ystyried ysgrifennu at y bwli neu’r aflonyddwr gan nodi beth y mae’n ei wrthwynebu yn ei ymddygiad. Dylai’r cyflogai gadw copïau o’r datganiad hwn ac unrhyw ymateb a dderbyniwyd.

Mewn rhai amgylchiadau gallai’r camau hyn fod yn ddigon i ddod â’r ymddygiad sy’n peri tramgwydd i ben.

Os yw cyflogai yn teimlo ei fod yn methu â mynd i’r afael â’r unigolyn dan sylw, nid yw hyn yn golygu ei fod yn caniatáu’r aflonyddu, ac ni fydd yn effeithio ar unrhyw gŵyn y gallai ei gwneud.

Os bydd y cyflogai yn teimlo bod camau o’r fath yn rhy anodd, neu’n codi cywilydd arno, gall drafod y mater yn anffurfiol â’i reolwr llinell uniongyrchol. Bydd y drafodaeth yn gwbl gyfrinachol, ond gall y rheolwr llinell ofyn am gyngor addas.

Os bydd y cyflogai yn cydsynio, gall y rheolwr llinell uniongyrchol gysylltu â’r aflonyddwr honedig yn anffurfiol gyda’r bwriad o ddatrys y mater heb gymryd camau ffurfiol. Dywedir wrth yr aflonyddwr honedig mai cyfarfod anffurfiol yw hwn, ond y gall gael cydweithiwr, cyfaill neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef.

Os yw’r gŵyn yn erbyn rheolwr llinell uniongyrchol y cyflogai, dylai’r cyflogai fynd at [RHEOLWR Y RHEOLWR LLINELL]. Os yw’r gŵyn yn erbyn y Prif Weithredwr dylai’r cyflogai fynd at Gadeirydd y bwrdd.

**4. Gweithdrefnau Ffurfiol**

Os yw’r cyflogai yn credu bod yr aflonyddu o natur ddifrifol, neu os yw’r aflonyddu’n parhau ar ôl y cais i stopio, dylai’r cyflogai wneud cwyn ffurfiol yn ysgrifenedig, gan nodi’n glir y rhesymau dros y gŵyn. Dylai gynnwys

* Enw’r aflonyddwr
* Natur yr aflonyddu
* Y dyddiadau a’r amseroedd y digwyddodd yr aflonyddu
* Enwau tystion i unrhyw ddigwyddiadau aflonyddu
* Unrhyw gamau sydd wedi’u cymryd yn barod gan yr achwynydd i ddod â’r aflonyddu i ben.

Cynhelir cyfarfod gyda [YCHWANEGU'R SWYDD H.Y. RHEOLWR LLINELL] y cyflogai i drafod y mater*.* Gall y cyflogai gael cydweithiwr, cyfaill neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef yn y cyfarfod os yw’n dymuno.

Hysbysir yr aflonyddwr honedig bod cwyn wedi’i gwneud.

Yna caiff y gŵyn ei harchwilio’n drylwyr gan [YCHWANEGU'R SWYDD H.Y. RHEOLWR LLINELL] y cyflogai, a all dderbyn cyngor os yw hynny’n gymwys. Bydd yr ymchwiliad yn digwydd cyn gynted ag y bo modd, gan barchu cyfrinachedd bob amser. Disgwylir i bob cyflogai sy’n rhan o’r ymchwiliad barchu’r angen am gyfrinachedd. Bydd peidio â gwneud hynny yn cael ei ystyried yn drosedd a allai arwain at gamau disgyblu. Bydd yr ymchwiliad yn cynnwys cyfweld y bwli neu’r aflonyddwr honedig, a all gael cydweithiwr, cyfaill neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef; cyfweld â chyflogeion eraill yn ôl y galw a chymryd datganiadau. Cedwir cofnodion ysgrifenedig cyfrinachol o bob cam a gymerwyd, ynghyd â dyddiadau. Yn ystod yr ymchwiliad, gellir ystyried trosglwyddiad gwirfoddol i’r achwynydd, neu’r bwli neu’r aflonyddwr honedig.   
(Noder: i’w gynnwys dim ond oes gan eich mudiad y capasiti i wneud hynny)

Yn dilyn yr ymchwiliad, os canfyddir na ellir cadarnhau’r gŵyn, ni chymerir unrhyw gamau pellach. Caiff y ddwy ochr eu hysbysu’n ysgrifenedig ynglŷn â’r penderfyniad hwn cyn pen [YCHWANEGU'R CYFNOD] ar ôl gwneud y penderfyniad. Os na chaiff y gŵyn ei chadarnhau gellir cynnig trosglwyddiad gwirfoddol i un o’r cyflogeion.

(Noder: i’w gynnwys dim ond oes gan eich mudiad y capasiti i wneud hynny).

Os caiff y gŵyn ei chadarnhau yna caiff gweithdrefnau disgyblu [ENW'R MUDIAD] eu rhoi ar waith. Rhaid hysbysu’r bwli neu’r aflonyddwr honedig ynglŷn â’i hawliau o dan y weithdrefn hon.

Gallai camau disgyblu gynnwys rhybudd ffurfiol, adleoli i swydd neu adran arall (i’w gynnwys dim ond oes gan eich mudiad y capasiti i wneud hynny), neu ddiswyddo.

Cynigir cefnogaeth i’r achwynydd a’r aflonyddwr honedig drwy gydol y broses ac ar ôl yr ymchwiliadau ffurfiol, beth bynnag yw’r canlyniad.

**5. Camau pan fydd yr Achwynydd yn Anfodlon**

Os bydd yr achwynydd yn anghytuno â’r penderfyniad a/neu os bydd yn credu na chafodd y gweithdrefnau eu dilyn yn briodol, mae ganddo’r hawl i godi’r mater hwn o dan weithdrefn gwyno [ENW'R MUDIAD].

**6. Cwynion Blinderus**

Mae [ENW'R MUDIAD] yn cymryd cwynion ynglŷn â bwlio neu aflonyddu o ddifrif. O ganlyniad, os canfyddir bod y gŵyn yn faleisus, drygionus neu’n wirion, dylid nodi y bydd yr achwynydd yn wynebu’r gweithdrefnau disgyblu priodol.

**7. Aelodau Gweithredol neu Aelodau Pwyllgorau Eraill.**

Caiff unrhyw gwynion bod y Bwrdd, neu aelodau pwyllgorau eraill, heb gydymffurfio â’r polisi bwlio neu aflonyddu, eu hymchwilio gan aelod gweithredol enwebedig sy’n dderbyniol i’r ddwy ochr. Os canfyddir bod modd cyfiawnhau’r gŵyn gall y Pwyllgor Gwaith ofyn i’r unigolyn dan sylw ymddiswyddo.

Dylai’r cyflogai dan sylw hysbysu ei reolwr llinell, a fydd yn codi’r mater gyda’r Prif Weithredwr. Yna bydd y Prif Weithredwr yn sicrhau y bydd aelod o’r Pwyllgor Gwaith sy’n dderbyniol i’r ddwy ochr yn ymchwilio ymhellach.

**Gwybodaeth Bellach**

**ACAS**

Ffôn: 08457 474747

[www.acas.org.uk](http://www.hmrc.gov.uk/)

**TUC Cymru**

Ffôn: 029 20 347010

[wtuc@tuc.org.uk](mailto:wtuc@tuc.org.uk)

[www.wtuc.org.uk](http://www.wtuc.org.uk)

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/