Polisi bwlio ac aflonyddu

Trosolwg

- Polisi bwlio ac aflonyddu
- Datganiad polisi
- Beth yw bwlio ac aflonyddu?
- Gweithdrefn anffurfiol
- Gweithdrefn ffurfiol
- Camau pan fydd yr achwynydd yn anfodlon
- Cwynion blinderus
- Aelodau gweithredol neu aelodau pwyllgorau eraill
- Gwybodaeth bellach

Polisi bwlio ac aflonyddu

Dylai polisi da nodi'r hyn y dylai cyflogai ei 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 ddarparu canllawiau i'r cyflogwr yngl n â sut i ymdrin â chwynion neu gwynion cyflogaeth yn ymwneud â bwlio neu aflonyddu.

Mae dogfen enghreifftiol i'w gweld yma. Canllaw yn unig yw'r ddogfen enghreifftiol hon 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)

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 gwaith sy'n annog cydberthnasau gwaith parchus, ystyriol ac urddasol rhwng cydweithwyr.

Mae gan bob aelod o staff a phob ymddiriedolwr gyfrifoldeb i sicrhau nad yw bwlio ac aflonyddu yn digwydd, ac i ymdrin â nhw fel y byddai'n ymdrin ag unrhyw fath arall o gamymddygiad gan gyflogai.

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 g yn.

Mae'r weithdrefn ganlynol yn hysbysu cyflogeion am y math o ymddygiad sy'n annerbyniol, ac yn darparu ffordd o wneud iawn i gyflogeion sy'n dioddef aflonyddu.

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 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 sawl ffordd. 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 yngl n 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 yn y polisi hwn a'r weithdrefn hon yn atal cyflogeion rhag arfer eu hawliau cyfreithiol.

Os bydd trosedd yn digwydd, bydd [ENW'R MUDIAD] yn parhau i roi ei weithdrefn ddisgyblu 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.

Gweithdrefn 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 mae'n ei wrthwynebu o ran ei ymddygiad. Dylai'r cyflogai gadw copïau o'r datganiad hwn ac unrhyw ymateb a dderbynnir.

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 g yn 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 ei reolwr 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 g yn yn erbyn rheolwr llinell uniongyrchol y cyflogai, dylai'r cyflogai fynd at [ENW RHEOLWR Y RHEOLWR LLINELL]. Os yw'r g yn yn erbyn y Prif Weithredwr, dylai'r cyflogai fynd at Gadeirydd y bwrdd.

Gweithdrefn 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 g yn. 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 g yn 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 â'r 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 trosglwyddo'r achwynydd, neu'r bwli neu'r aflonyddwr honedig yn wirfoddol.
(Noder: dim ond os oes gan eich mudiad y capasiti i wneud hynny y dylid cynnwys hyn).

Yn dilyn yr ymchwiliad, os canfyddir na ellir cadarnhau'r g yn, ni chymerir unrhyw gamau pellach. Caiff y ddwy ochr eu hysbysu'n ysgrifenedig yngl n â'r penderfyniad hwn cyn pen [YCHWANEGU'R CYFNOD] ar ôl gwneud y penderfyniad. Os na chaiff y g yn ei chadarnhau, gellir ystyried trosglwyddo un o'r cyflogeion yn wirfoddol.
(Noder: dim ond os oes gan eich mudiad y capasiti i wneud hynny y dylid cynnwys hyn).

Os caiff y g yn ei chadarnhau, yna caiff gweithdrefn ddisgyblu [ENW'R MUDIAD] ei rhoi ar waith. Rhaid hysbysu'r bwli neu'r aflonyddwr honedig yngl n â'i hawliau o dan y weithdrefn hon.

Gallai camau disgyblu gynnwys rhybudd ffurfiol, adleoli i swydd neu adran arall *(dim ond os oes gan eich mudiad y capasiti i wneud hynny y dylid cynnwys hyn)*, 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.

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].

Cwynion blinderus

Mae [ENW'R MUDIAD] yn cymryd cwynion yngl n â bwlio neu aflonyddu o ddifrif. O ganlyniad, os canfyddir bod y g yn yn faleisus, yn ddrygionus neu'n wirion, dylid nodi y bydd yr achwynydd yn wynebu'r

gweithdrefnau disgyblu priodol.

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 g yn, gall y Pwyllgor Gweithredol 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 Gweithredol sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr yn ymchwilio ymhellach.

Gwybodaeth bellach

ACAS

Ffôn: 08457 474747

www.acas.org.uk

TUC Cymru

Ffôn: 029 20 347010

wtuc@tuc.org.uk

www.wtuc.org.uk

Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch ef a'i ddefnyddio fel y bo'n briodol. Awgrymwn eich bod yn llunio'r ddogfen gyda'ch logo a'ch brand eich hun.