6. Cyflogi a rheoli pobl

6.10 Aflonyddu yn y gwaith

Mae gan bawb yr hawl i'w drin gydag urddas a pharch yn y gwaith. Nid yw bwlian ac aflonyddu o unrhyw fath yn rhan o ddiddordeb person, ac ni ddylid ei oddef yn y man gwaith.

Polisi Bwlian ac Aflonyddu

Dylai polisi da roi gwybodaeth i'r gweithiwr pa ffordd i'w gymryd os oes bwlian neu aflonyddu, neu os ydynt yn amau fod cydweithiwr yn cael ei fwlian neu'i aflonyddu. Dylai'r polisi ddarparu'r cyflogwr gyda chanllawiau ar sut i ddelio gyda chwynion bwlian neu aflonyddu.

Ymddengys model o'r polisi isod. Darperir hwn ar gyfer cyfarwyddyd yn unig, ac ni ddylid edrych arno fel datganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Model o Bolisi Bwlian ac Aflonyddu

1. Datganiad polisi

Mae <*enw'r mudiad*> yn ymroddedig i gyfleoedd cyfartal ac ni oddefir unrhyw ffurf o fwlian neu aflonyddu. Mae <*enw'r mudiad*> yn cydnabod fod gan bob gweithiwr yr hawl i amgylchfyd gwaith sydd yn annog perthynas gweithio parchus, ystyriol ac urddasol rhwng cydweithwyr.

Mae gan staff ac ymddiriedolwyr gyfrifoldeb i rwystro bwlian ac aflonyddu, ac i ddelio â'r mater fel y byddent gydag unrhyw ffurf arall o gamymddwyn gweithiwr.

Mae pob gweithiwr yn gyfrifol am eu hymddygiad eu hunain yn ôl y polisi yma, a gall bwlian neu aflonyddu, os brofir, arwain at gamau i ddisgyblu, a all gynnwys diswyddiad.

Os yw gweithiwr yn dioddef bwlian neu aflonyddu mewn unrhyw ffurf, ni ddylai deimlo mai ei fai ef yw, neu y dylid ei oddef. Ni fydd gweithiwr yn dioddef erledigaeth o ganlyniad i'r gŵyn.

Mae'r dull canlynol yn rhoi gwybod i'r gweithwyr am y math o ymddygiad sy'n annerbyniol, ac yn darparu ffyrdd o wneud iawn i weithiwr sy'n dioddef aflonyddu.

2. Beth yw Bwlian ac Aflonyddu?

Diffinnir bwlian gan ACAS fel ymddygiad tramgwyddus, dychrynllyd, maleisus neu sarhaus, camddefnydd pŵer drwy ffyrdd sy'n bwriadu tanseilio, bychanu, dirmygu neu niweidio'r derbynnydd.

Diffinnir aflonyddu gan ACAS fel ymddygiad diangen sy'n effeithio urddas pobl. Gall fod ynghylch oedran, hil, anabledd, crefydd neu gred, tueddfryd rhywiol, cenedl neu unrhyw nodwedd bersonol yr unigolyn, a gall fod yn barhaus neu yn ddigwyddiad unigol. Yr allwedd yw bod y derbynnydd yn edrych yn ddiraddiol ac annerbyniol ar y gweithrediad neu’r sylwadau.

Mae yna sawl ffurf ar fwlian ac aflonyddu. Mae ACAS yn diffinio enghreifftiau o weithrediadau ac ymddygiad a all fod yn fwlian neu aflonyddu i gynnwys, ond ni chyfyngir i'r canlynol:

- Cyswllt corfforol dianghenraid neu ddiwarant
- Lledu sibrydion maleisus, neu sarhau rhywun yn eiriol neu drwy ymddygiad (yn enwedig ar sail hil, cenedl, anabledd, tueddfryd rhywiol a chrefydd neu gred)
- Gwaharddiad neu erledigaeth
- Gwatwar neu sarhau rhywun
- Arolygaeth ormesol neu gamddefnydd pwer neu safle
- cyffyrddiadau rhywiol - cyffwrdd, aros yn rhy agos, arddangos deunydd tramgwyddus
- gwneud bygythiadau neu sylwadau am ddiogelwch y swydd heb unrhyw sail
- tanseilio gweithiwr cymwys yn fwriadol drwy orlwytho neu feirniadaeth gyson
- rhwystro cynnydd unigolion yn fwriadol drwy atal dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddi.

Mae rhai ffurfiau aflonyddu ynghlwm wrth Ddeddfau Seneddol neu Offerynnau Statudol. Nid oes unrhyw beth yn y polisi yma all atal gweithwyr i fynnu hawliau cyfreithiol.

Os digwydd trosedd, bydd *<enw'r mudiad>* yn parhau i weithredu'r dull disgyblaethol yn y ffordd arferol.

Mae'n hollbwysig i unrhyw un sy'n credu ei fod wedi dioddef bwlian neu aflonyddu gadw dyddiadur o bob digwyddiad, gan gynnwys dyddiadau, amseroedd, unrhyw dystion, teimladau ac ati, a chadw unrhyw gopïau o bethau perthnasol i'r digwyddiad.

3. Dull anffurfiol

Dylai gweithiwr sy'n credu ei fod wedi profi bwlian neu aflonyddu gymryd camau cyn gynted â phosib.

Dylai'r gweithiwr ddweud wrth yr aflonyddwr i stopio beth bynnag sy'n achosi'r aflonyddu neu'r bwlian. Os nad yw'r gweithiwr yn gallu wynebu'r aflonyddwr, gellir ystyried ysgrifennu memo, gan fanylu beth sy'n wrthwynebus yn eu hymddygiad. Dylai'r gweithiwr gadw copi o'r memo ac unrhyw ateb a dderbynnir.

Mewn rhai amgylchiadau bydd y gweithredu yma yn ddigon i atal yr ymddygiad.

Os yw'r gweithiwr yn methu ymgodymu â'r mater, nid yw hyn yn cynnwys caniatâd i aflonyddu, nac ychwaith yn rhagfarnu unrhyw gŵyn gerbron.

Os yw'r gweithiwr yn ei chael hi'n anodd gweithredu felly, gall drafod y mater yn anffurfiol gyda'i reolwr llinell. Bydd y drafodaeth yn hollol gyfrinachol, ond gall y rheolwr llinell chwilio am gyngor addas.

Os yw'r gweithiwr yn cytuno, gall y rheolwr llinell gysylltu gyda'r aflonyddwr ar sail anffurfiol a cheisio datrys y mater heb weithredu ffurfiol. Hysbysir yr aflonyddwr mai cyfarfod anffurfiol yw, ond gall cydweithiwr, ffrind neu gynrychiolydd undeb fod yn bresennol.

Os yw'r cwyn yn erbyn rheolwr llinell y gweithiwr, dylai'r gweithiwr fynd at <*rheolwr llinell y rheolwr llinell*>.

Os yw'r cwyn yn erbyn y Prif Weithredwr, dylai’r gweithiwr fynd at y Cadeirydd.

4. Dull Ffurfiol

Os yw'r gweithiwr yn ystyried yr aflonyddu neu'r bwlian yn ddifrifol, neu os yw'n parhau ar ôl gofyn i stopio, dylai'r gweithiwr ysgrifennu cwyn ffurfiol, a ddylai osod allan y sail am gwyno, gan gynnwys:

- enw'r aflonyddwr
- natur yr aflonyddu
- dyddiadau ac amser yr aflonyddu
- enwau llygad-dystion
- unrhyw weithredu a ddigwyddodd eisoes i atal yr aflonyddu.

Cynhelir cyfarfod gyda <*swydd h.y. rheolwr llinell*> y gweithiwr i drafod y mater. Yn y cyfarfod gall cydweithiwr, ffrind neu gynrychiolydd undeb y gweithiwr fod yn bresennol os dymunir.

Hysbysir yr aflonyddwr bod cwyn wedi'i wneud.

Ymchwilir y cwyn gan <*swydd h.y. rheolwr llinell*> y gweithiwr, a all dderbyn cyngor os yn gymwys. Cynhelir yr ymchwiliad cyn gynted â phosib, gyda chyfrinachedd bob amser. Disgwylir i bob gweithiwr sy'n rhan o'r ymchwiliad barchu'r angen am gyfrinachedd. Gall methiant i wneud hyn fod yn drosedd disgyblaethol. Bydd yr ymchwiliad yn cynnwys cyfweld â'r aflonyddwr yng nghwmni cydweithiwr, ffrind neu

gynrychiolydd undeb os dymunir; gellir cyfweld â gweithwyr eraill fel bo angen, a chymryd datganiadau. Cedwir cofnodion ysgrifenedig cyfrinachol o bob gweithred, ynghyd â dyddiadau. Yn ystod yr ymchwiliad, gellir ystyried trosglwyddo'n wirfoddol y person sy'n cwyno neu'r aflonyddwr. *(D.S. cynhwysir hwn dim ond os oes modd i'w wneud o fewn y mudiad).*

Yn dilyn yr ymchwiliad, os nad yw'r cwyn yn cael ei gadarnhau, ni fydd yna unrhyw weithredu pellach. Ysgrifennir at y ddwy ochr ynglŷn â'r penderfyniad o fewn <*nodwch gyfnod amser rhesymol*>. Os nad yw'r cwyn yn cael ei gynnal, gellir ystyried trosglwyddo un o'r gweithwyr. *(D.S. cynhwysir hwn dim ond os oes modd i'w wneud o fewn y mudiad).*

Os gadarnheir y cwyn, defnyddir dull disgyblaethol <*enw'r mudiad*>. Rhaid rhoi gwybodaeth am hawliau'r aflonyddwr yn ôl y dull yma.

Gall gweithredu disgyblaethol gynnwys rhybudd ffurfiol, adleoli i swydd neu adran arall, *(cynhwysir hwn dim ond os oes modd i'w wneud o fewn y mudiad)* neu ddiswyddiad.

Cynigir cefnogaeth i'r cwynwr a'r aflonyddwr drwy gydol y broses ac yn dilyn yr ymchwiliadau ffurfiol, beth bynnag yw'r canlyniad.

5. Gweithredu pan yw'r cwynwr yn anfodlon

Os yw'r cwynwr yn anghytuno gyda'r canlyniad a / neu'n credu na gymhwyswyd y dulliau'n gywir, mae hawl ganddo godi'r mater yn ôl dulliau cwyno <*enw'r mudiad*>.

6. Cwynion gofid

Mae cwynion bwlian ac aflonyddu yn cael eu trin yn ddifrifol gan <*enw'r mudiad*>. Felly, dylid nodi os oes y cwyn yn faleisus, yn ddireidus neu'n wamal, gellir dwyn dulliau disgyblaethol yn erbyn y cwynwr.

7. Aelodau eraill y pwyllgor neu'r aelodau gweithredol

Bydd unrhyw gwynion yn erbyn y Bwrdd, neu aelodau eraill y pwyllgor, yn cael eu harchwilio gan aelod Gweithredol enwebedig, sy'n dderbyniol gan y ddwy ochr. Os yw'r cwyn yn gywir, gall y Pwyllgor Gweithredol ofyn i'r person hynny ymddiswyddo.

Dylai'r gweithiwr roi gwybod i'r rheolwr llinell a fydd yn ymgynghori â'r Prif Weithredwr. Bydd y Prif Weithredwr wedyn yn sicrhau bod aelod o'r Pwyllgor Gweithredol yn dderbyniol gan y ddwy ochr i ymchwilio ymhellach.

Gwybodaeth bellach

ACAS
Ffôn: 08457 474747
www.acas.org.uk

Wales TUC Cymru
Ffôn: 029 20 347010
wtuc@tuc.org.uk
www.wtuc.org.uk

Ymwadiad
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 berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Gâr
Y Mwnt, 18 Heol y Frenhines, Caerfyrddin, Sir Gaerfyrddin, SA31 1JT
Elusen Gofrestredig *1062144*

Ffôn: 01267 245555 info@cavs.org.uk
Ffacs: 01267 245550 www.cavs.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:26/08/2011

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru
wcva
Wales Council for Voluntary Action

Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk