



Eich llais mewn iechyd
a gofal cymdeithasol

Your voice in health
and social care

AD – Polisi Aflonyddu Rhywiol

Wedi'i Gymeradwyo Gan XXX

Mabwysiadwyd gan: Llais

Dyddiad cyhoeddi: [mewnysod dyddiad]

Dyddiad mabwysiadu Llais: [rhowch y dyddiad]

Rheoli Fersiynau

Fersiwn	Dyddiad	Awdur	Rheswm
0.1			
0.2			

Adolygiad y ddogfen

Wedi'i gymeradwyo ar mewniosod dyddiad	Wedi'i Gymeradwyo Gan	Dyddiad Adolygiad

Draft

Mae gan bob aelod o staff hawl i gael eu trin ag urddas a pharch yn ein mannau gwaith. Mae hyn yn golygu rhyddid rhag aflonyddu rhywiol, teimlo'n ddiogel a chael cefnogaeth a chael mynediad at iawndal os bydd ymddygiad o'r fath yn codi.

Mae aflonyddu rhywiol yn cymryd sawl ffurf, ond beth bynnag fo'i ffurf mae'n anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (EqA) fel y'i diwygiwyd. Ni fyddwn yn ei oddef.

Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar eu gweithwyr. Rydym yn cymryd camau i atal aflonyddu rhywiol rhag digwydd ac mae gennym weithdrefnau adrodd clir i'n staff wneud cwyn am aflonyddu rhywiol. Os ydych chi wedi cael eich aflonyddu'n rhywiol, neu os ydych chi wedi gweld aflonyddu rhywiol, rydym yn eich annog i ddweud wrthym fel y gallwn ddelio â'r mater yn gyflym.

Mae gan y Tîm Gweithredol gyfrifoldeb cyffredinol am weithredu'r polisi hwn ond gall ddirprwyo elfennau o'r broses weithredu neu wneud penderfyniadau i'r Tîm Pobl. Bydd rheolwyr Llais yn cynnal polisi drws agored, ac rydym yn annog yr holl staff i ddod ymlaen gydag unrhyw bryderon mewn perthynas ag aflonyddu rhywiol. Mae gan ein holl staff gyfrifoldeb i ymddwyn yn unol â gofynion y polisi hwn.

Gall achosion o aflonyddu rhywiol neu erledigaeth arwain at gamau disgyblu hyd at, ac yn cynnwys, terfynu cyflogaeth.

Caiff y polisi hwn ei adolygu'n rheolaidd i sicrhau ei fod yn gyfredol ac i fonitro ei effeithiolrwydd. Bydd unrhyw newidiadau sydd eu hangen yn cael eu gweithredu a'u cyfleu i'n gweithlu.

Cwmpas

Rydym yn dirmygu pob math o aflonyddu rhywiol ac yn ceisio sicrhau bod yr amgylchedd gwaith yn ddiogel ac yn gefnogol i bawb sy'n gweithio i ni. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr, gweithwyr asiantaeth, gwirfoddolwyr a chontractwyr ym mhob ardal o Llais.

Diffiniadau

Mae aflonyddu rhywiol yn ymddygiad digroeso o natur rywiol sydd â'r pwrpas neu'r effaith o dorri urddas person neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, israddol, gwaradwyddus neu sarhaus i'r person hwnnw. Mae hefyd yn cwmpasu trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu bod wedi ildio i, neu wedi gwrthod ildio i, ymddygiad digroeso o natur rywiol neu mewn perthynas ag ailbennu rhywedd neu ryw.

Gall aflonyddu rhywiol gael ei gyflawni gan gydweithiwr, gwirfoddolwr, neu drydydd parti. Nid oes angen iddo ddigwydd yn bersonol. Gall ddigwydd drwy ddulliau digidol, gan gynnwys gwefannau neu sianeli cyfryngau cymdeithasol (e.e. WhatsApp). Gall rhywun gael ei aflonyddu'n rhywiol hyd yn oed os nad nhw oedd targed yr ymddygiad. Mae enghreifftiau o aflonyddu rhywiol yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

- sylwadau neu jôcs rhywiol, y gellir cyfeirio atynt fel "cellwair"
- arddangos lluniau, posteri neu ffotograffau rhywiol graffig
- edrychiadau awgrymog, sylu neu aelgam
- cynigion ac ymestyniad rhywiol
- gwneud addewidion yn gyfnewid am ffafrau rhywiol
- ystumiau rhywiol
- cwestiynau ymwthiol am fywyd preifat neu rywiol person neu berson yn trafod ei fywyd rhywiol ei hun
- postiadau neu gyswllt rhywiol mewn cyfathrebiadau ar-lein, gan gynnwys ar gyfryngau cymdeithasol
- lledaenu sibrydion rhywiol am berson
- anfon e-byst, negeseuon testun neu negeseuon rhywiol eglur drwy gyfryngau cymdeithasol eraill
- cyffwrdd, cofleidio, tylino neu gusanu digroeso.

Mae erledigaeth yn golygu rhoi rhywun dan anfantais oherwydd eu bod wedi gwneud, dan amheuaeth o wneud, neu'n bwriadu gwneud, gweithred sy'n cael ei diogelu o dan gyfreithiau gwahaniaethu ac aflonyddu. Mae'r rhain wedi'u hamlinellu isod. Nid oes angen i'r person fod wedi cyflawni'r weithred warchodedig er mwyn i driniaeth niweidiol gael ei hystyried yn erledigaeth.

Y gweithredoedd gwarchodedig yw:

- gwneud hawliad neu gŵyn o dan yr EqA (e.e. am wahaniaethu neu aflonyddu)
- helpu rhywun arall i wneud hawliad drwy roi tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achos cyfreithiol o dan yr EqA
- gwneud honiad bod rhywun wedi torri'r EqA
- gwneud unrhyw beth arall mewn cysylltiad â'r EqA.

Gall enghreifftiau o erledigaeth gynnwys:

- methu ag ystyried rhywun ar gyfer dyrchafiad oherwydd eu bod wedi gwneud cwyn am aflonyddu rhywiol yn flaenorol.
- diswyddo rhywun am iddynt fynd gyda chydweithiwr i gyfarfod ynglŷn â chwyn aflonyddu rhywiol
- gwahardd rhywun o gyfarfodydd gwaith oherwydd iddynt roi tystiolaeth fel tyst i weithiwr arall fel rhan o hawliad tribiwnlys cyflogaeth am aflonyddu.

Amgylchiadau sydd wedi'u cynnwys

Mae'r polisi hwn yn cwmpasu ymddygiad sy'n digwydd yn y sefyllfaoedd canlynol:

- sefyllfa waith
- sefyllfa sy'n digwydd y tu allan i'r gweithle arferol neu oriau gwaith arferol sy'n gysylltiedig â gwaith, e.e. cinio gwaith, taith fusnes neu ddigwyddiadau cymdeithasol
- y tu allan i sefyllfa waith ond sy'n cynnwys cydweithiwr neu berson arall sy'n gysylltiedig â Llais, gan gynnwys ar gyfryngau cymdeithasol
- yn erbyn unrhyw un y tu allan i sefyllfa waith lle mae'r digwyddiad yn berthnasol i'ch addasrwydd i gyflawni'r rôl.

Beth i'w wneud os ydych chi'n destun aflonyddu rhywiol neu erledigaeth

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau nad oes unrhyw aflonyddu rhywiol nac erledigaeth yn ein gweithle. Bydd honiadau o aflonyddu rhywiol a dioddefaint

yn cael eu trin fel mater disgyblu, er y bydd pob sefyllfa'n cael ei hystyried ar sail unigol ac yn unol ag egwyddorion ein [gweithdrefnau disgyblu, y mae copi ohonynt ar gael ar dudalen Polisiâu Llais o dan adran Pobl y fewnwyd.](#)

Cwyn anffurfiol

Rydym yn cydnabod y gall cwynion am aflonyddu rhywiol neu erledigaeth fod o natur sensitif neu agos atoch ac efallai na fydd yn briodol i chi godi'r mater drwy ein [gweithdrefn parch a datrys](#) arferol. O dan yr amgylchiadau hyn, fe'ch anogir i godi materion o'r fath gyda chydweithiwr uwch o'ch dewis (p'un a oes gan y person hwnnw gyfrifoldeb goruchwyllo uniongyrchol drosoch ai peidio) fel cynorthwydd cyfrinachol. Ni all y person hwn fod yr un person a fydd yn gyfrifol am ymchwilio i'r mater os daw'n gwyn ffurfiol.

Os ydych chi'n profi aflonyddu rhywiol, ac yn teimlo'n gyfforddus i wneud hynny, dylech chi egluro i'r aflonyddwr yn anffurfiol nad yw eu hymddygiad yn cael ei groesawu a gofyn i'r aflonyddwr stopio. Os ydych chi'n teimlo na allwch chi wneud hyn ar lafar yna dylech chi roi cais ysgrifenedig i'r aflonyddwr, a gall eich cynorthwydd cyfrinachol eich cynorthwyo yn hyn o beth.

Yn ogystal, efallai y byddwch hefyd yn dewis codi pryderon yn ystod eich cyfathrebu rheolaidd â'ch rheolwr, e.e. mewn cyfarfod un-i-un. Bydd eich rheolwr yn gwrandao arnoch chi ac yn cymryd eich pryderon o ddifrif os gwnewch hyn ond gall eich annog i ddilyn y gweithdrefnau adrodd a nodir isod. Os nad oes gennych gyfarfod un-i-un wedi'i drefnu gyda'ch rheolwr, gallwch ofyn am gyfarfod ag ef i drafod unrhyw bryderon a allai fod gennych.

Cwyn ffurfiol

Lle mae'r dull anffurfiol yn methu neu os yw'r aflonyddu rhywiol neu'r erledigaeth yn fwy difrifol, dylech ddod â'r mater i sylw eich Rheolwr Gweithrediadau Rhanbarthol/Cyfarwyddwr Rhanbarthol/Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol fel cwyn ysgrifenedig ffurfiol ac unwaith eto gall eich cynorthwydd cyfrinachol eich cynorthwyo yn hyn o beth.

Os yn bosibl, dylech gadw nodiadau o'r hyn a ddigwyddodd fel y gall y gŵyn ysgrifenedig gynnwys:

- enw'r aflonyddwr honedig
- natur yr aflonyddu honedig
- y dyddiadau a'r amseroedd pan ddigwyddodd yr aflonyddu honedig
- enwau unrhyw dystion
- unrhyw gamau a gymerwyd gennych eisoes i atal yr aflonyddu honedig.

Ar ôl derbyn cwyn ffurfiol, byddwn yn cymryd camau i'ch gwahanu chi oddi wrth yr aflonyddwr honedig er mwyn galluogi ymchwiliad di-dor i ddigwydd. Gall hyn olygu trosglwyddo'r aflonyddwr honedig dros dro i faes gwaith arall neu ei wahardd gyda thâl cytundebol nes bod y mater wedi'i ddatrys.

Bydd y person sy'n delio â'r gŵyn yn eich gwahodd i fynychu cyfarfod, ar amser a lleoliad rhesymol, i drafod y mater a chynnal ymchwiliad trylwyr. Fel arfer, cynhelir y cyfarfod o fewn pum diwrnod gwaith i dderbyn eich cwyn. Mae gennych yr hawl i gael cwmni eich cynorthwyydd cyfrinachol neu gydweithiwr arall o'ch dewis mewn cyfarfod o'r fath, a rhaid i chi gymryd pob cam rhesymol i fod yn bresennol. Disgwylir i'r rhai sy'n rhan o'r ymchwiliad weithredu'n gyfrinachol a gellir delio ag unrhyw dorri cyfrinachedd o dan y weithdrefn ddisgyblu.

Ar ddiwedd yr ymchwiliad, a fydd fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith i'r cyfarfod â chi, anfonir penderfyniad yr ymchwilydd, yn manylu ar y canfyddiadau, atoch yn ysgrifenedig.

Apeliadau

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn canfyddiadau'r ymchwilydd. Os ydych chi am apelio, rhaid i chi hysbysu Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol o fewn pum niwrnod gwaith i dderbyn y canlyniad. Yna cewch eich gwahodd i gyfarfod pellach. Cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, bydd Llais yn cael ei gynrychioli gan reolwr uwch na'r rheolwr a fynychodd y cyfarfod cyntaf (oni bai bod y rheolwr uchaf ei swydd wedi mynychu'r cyfarfod hwnnw).

Yn dilyn y cyfarfod apêl, cewch wybod am y penderfyniad terfynol, fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith, a fydd yn cael ei gadarnhau yn ysgrifenedig.

Waeth beth fo canlyniad y weithdrefn, rydym wedi ymrwymo i ddarparu'r gefnogaeth y gallai fod ei hangen arnoch. Gall hyn gynnwys cyfryngu rhyngoch chi a'r parti arall neu ryw fesur arall i reoli'r berthynas waith barhaus.

Ni fyddwch yn cael eich erlid am gyflwyno cwyn.

Beth i'w wneud os byddwch chi'n gweld aflonyddu rhywiol neu erledigaeth

Os byddwch yn dyst i aflonyddu rhywiol neu erledigaeth, fe'ch anogir i gymryd camau priodol i fynd i'r afael ag ef. Ni ddylech gymryd unrhyw gamau a allai eich rhoi mewn perygl o aflonyddu rhywiol neu niwed arall. Os ydych chi'n teimlo'n gallu, dylech chi ymyrryd i atal y mater rhag parhau. Os nad ydych chi'n gallu gwneud hyn, gall eich camau gweithredu gynnwys cynnig cefnogaeth i'r person sydd wedi cael ei aflonyddu'n rhywiol a'u hannog i roi gwybod am y digwyddiad neu roi gwybod am y digwyddiad eich hun.

Os ydych chi'n rhoi gwybod am y digwyddiad, dylech chi ddod â'r mater i sylw'r Rheolwr Gweithrediadau Rhanbarthol/Cyfarwyddwr Rhanbarthol/Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol yn ysgrifenedig.

Bydd Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol yn penodi uwch reolwr i ymdrin â'ch pryderon a bydd yn siarad yn sensitif â'r person sy'n destun aflonyddu rhywiol i benderfynu sut maen nhw eisiau i'r mater gael ei drin.

Aflonyddu rhywiol trydydd parti

Mae aflonyddu rhywiol gan drydydd parti yn digwydd pan fydd aelod o staff yn destun aflonyddu rhywiol gan rywun nad yw'n rhan o'n gweithlu ond y deuir ar ei draws mewn cysylltiad â'r gwaith. Mae hyn yn cynnwys ein cleientiaid, pobl, cyflenwyr, aelodau o'r cyhoedd, contractwyr hunangyflogedig, ffrindiau a theulu cydweithwyr, ac ati.

Mae aflonyddu rhywiol trydydd parti yn erbyn ein gweithlu yn anghyfreithlon ac ni fydd yn cael ei oddef. Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd camau i atal aflonyddu rhywiol gan drydydd parti ac rydym wedi ymrwmo i wneud hynny.

Nid yw'r gyfraith yn darparu mecanwaith i unigolion gyflwyno hawliad o aflonyddu gan drydydd parti ar eu pen eu hunain. Fodd bynnag, gall methu â chyflogwr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol gan drydydd parti arwain at atebolrwydd cyfreithiol mewn mathau eraill o hawliadau.

Er mwyn atal aflonyddu rhywiol gan drydydd parti rhag digwydd, byddwn yn:

- gosod arwyddion ar waliau'r mannau yn y gweithle lle mae cwsmeriaid yn bresennol i rybuddio nad yw aflonyddu rhywiol ar ein staff yn dderbyniol
- hysbysu trydydd parti (h.y. cleientiaid) am ein polisi dim goddefgarwch o aflonyddu rhywiol yn nogfennaeth ein cyflenwyr
- hysbysu pobl drwy neges wedi'i recordio ar ddechrau galwadau ffôn am ein polisi dim goddefgarwch ar aflonyddu rhywiol.

Os ydych chi wedi dioddef aflonyddu rhywiol gan drydydd parti, fe'ch anogir i roi gwybod am hyn cyn gynted â phosibl i'ch Rheolwr Gweithrediadau Rhanbarthol/Cyfarwyddwr Rhanbarthol/Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol.

Os bydd cleient yn aflonyddu'n rhywiol ar aelod o'n gweithlu, byddwn yn rhybuddio'r cleient am ei ymddygiad, yn gwahardd y cleient, ac yn rhannu gwybodaeth sy'n ymwneud â'r digwyddiad gyda'n swyddfeydd rhanbarthol eraill. Bydd unrhyw weithredoedd troseddol yn cael eu hadrodd i'r heddlu.

Ni fyddwn yn goddef aflonyddu rhywiol gan unrhyw aelod o'n gweithlu yn erbyn trydydd parti. Gall achosion o aflonyddu rhywiol o'r math hwn arwain at gamau disgyblu, gan gynnwys terfynu cyflogaeth.

Camau disgyblu

Os y penderfyniad yw bod yr honiad o aflonyddu rhywiol neu erledigaeth yn seiliedig ar sail gadarn, bydd yr aflonyddwr/erledigaethwr yn agored i gamau

disgyblu yn unol â'n [gweithdrefn ddisgyblu](#) hyd at, ac yn cynnwys, diswyddo ar unwaith. Gall gweithiwr sy'n derbyn rhybudd ffurfiol neu sy'n cael ei ddiswyddo am aflonyddu rhywiol/erledigaeth apelio drwy ddefnyddio ein [gweithdrefn apelio disgyblu](#).

Wrth benderfynu ar lefel y sancsiwn disgyblu i'w gymhwyso, byddwn yn ystyried unrhyw ffactorau gwaethgol sy'n effeithio ar yr achos. Un enghraifft o ffactorau gwaethgol yw camddefnyddio pŵer dros gydweithiwr iau.

Os, oherwydd yr ymchwiliad, y daw i'r casgliad bod eich cwyn yn anghywir ac wedi'i chyflwyno gyda bwriad maleisus, cymerir camau disgyblu yn eich erbyn.

Hyfforddiant

Rydym yn darparu hyfforddiant i'n holl staff ar aflonyddu rhywiol er mwyn sicrhau bod dealltwriaeth glir o:

- beth yw aflonyddu rhywiol, sut y gall ddigwydd ac na fydd yn cael ei oddef
- lefelau disgwyledig o ymddygiad
- sut y gallant roi gwybod am unrhyw ddigwyddiadau o gael eu haflonyddu'n rhywiol neu eu bod wedi bod yn dyst iddo
- sut y bydd gweithredoedd o aflonyddu yn cael eu trin o dan y weithdrefn ddisgyblu, a all arwain at ddiswyddo o bosibl.

Rydym yn sicrhau bod pob lefel o reolaeth yn cael hyfforddiant ar weithredu'r polisi hwn, gan gynnwys atal a rheoli aflonyddu rhywiol yn y gweithle a'r weithdrefn i'w dilyn os caiff honiad ei adrodd.

Byddwn yn adolygu effeithiolrwydd ein hyfforddiant yn rheolaidd.

Rydym yn darparu hyfforddiant adnewyddu yn ôl yr angen.

Rhaglen Cymorth i Weithwyr

Hoffem eich atgoffa bod rhagor o gymorth ar gael drwy gysylltu â'n Rhaglen Cymorth i Weithwyr (EAP), gwasanaeth cwnsela cyfrinachol dros y ffôn 24 awr, y gellir cael mynediad iddo ar 0330 380 0658.

Mae rhagor o fanylion am y gwasanaeth hwn ar gael yn yr adran Llesiant ar fewnrwyd Llais:

<https://citizenvoicebody.sharepoint.com/sites/People/SitePages/Wellbeing.aspx?vivup>

Draft