

POLISIŌAU ENGHREIFFTIOL YSGOLION
GOGLEDD CYMRU

Polisi Urddas yn y Gweithle



Polisi Urddas yn y Gweithle

Polisi

Fforwm

Ffynhonnell - Regional Collaboration
and Negotiation

Polisi Urddas yn y Gweithle

Prosiect Cydweithio Polisiāu Rhanbarthol Ysgolion
Gogledd Cymru

Polisi Enghreifftiol Llywodraeth Cymru

Ysgol

Dyddiad y mabwysiadwyd y Polisi'n
ffurfiol gan yr ysgol

Rhowch enw'r ysgol yma

Rhowch y dyddiad yma

Rheolaeth Dogfen

Trosolwg

POLISI	<u>Polisi a Threfn Urddas yn y Gwaith</u>
PERCHENNOG	<u>Grŵp Rhanbarthol AD Gogledd Cymru (Ysgolion)</u>
PERSON ENWEBEDIG	<u>Sian Croston (sian.croston@flintshire.gov.uk) Ymgynghorydd AD Polisi a Gwobr AD</u>
ADOLYGIAD GAN	<u>Grŵp Rhanbarthol AD Gogledd Cymru (Ysgolion)</u> <u>Cynrychiolwyr Undebau Llafur Rhanbarthol Gogledd Cymru</u>
DYDDIAD ADOLYGIAD DIWETHAF	<u>Mehefin/Gorffennaf 2017</u>
DYDDIAD ADOLYGIAD NESAF	<u>Medi 2018</u>
DOGFENNAU PERTHNASOL	<u>Aseiad Risg Gwaharddiad</u> <u>Côd Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol CGA</u>

Hanes Adolygu

Fersiwn	Dyddiad cyhoeddi	Awdur	Crynodeb o addasiadau

Ymgynghori

Fersiwn	Pwy	Dyddiad
F1	Grŵp Cydweithio Rhanbarthol sydd yn cynnwys Cynrychiolwyr AD o'r holl Awdurdodau a Chynrychiolwyr Undebau Llafur Rhanbarthol o'r holl Undebau Llafur cydnabyddedig wedi cymeradwyo'r fersiwn hwn.	28 Medi 2017

Contents

1.0	Polisi a Threfn Urddas yn y Gwaith	5
1.1	Pwrpas.....	5
1.2	Cwmpas.....	6
2.0	Egwyddorion	6
3.0	Diffiniadau.....	7
4.0	Erledigaeth	9
5.0	Deddf Cydraddoldeb 2010	9
6.0	Y Drefn Anffurfiol	9
6.1	Cyfryngu	10
7.0	Y Drefn Ffurfiol	11
7.1	Cyflwyno Cwyn.....	11
7.2	Ystyried Defnyddio'r Drefn Anffurfiol	11
7.3	Atal/Dyletswyddau Gwahanol	12
7.4	Penodi Swyddog Ymchwilio	12
7.5	Ymchwiliad	12
8.0	Canlyniad yr Ymchwiliad	13
9.0	Y Drefn Apelio	14
10.0	Gweithwyr yn Gadael Cyflogaeth yr Awdurdod	15
11.0	Adolygu a Monitro	15
	Deddfwriaeth Berthnasol.....	15

1.0 Polisi a Threfn Urddas yn y Gwaith

1.1 Pwrpas

Mae'r ysgol yn cydnabod gwerth amgylchedd gwaith cynhyrchiol a chefnogol ac mae wedi ymrwmo'n llwyr i gael gwared â bwlio ac aflonyddu. Mae gan bob gweithiwr yr hawl i gael ei drin ag urddas a pharch yn y gwaith ac ni oddefir unrhyw fath o erledigaeth, gwahaniaethu, brawychu neu ymddygiad sy'n gyfystyr â bwlio neu aflonyddu. Gall achosion o fwlio neu aflonyddu arwain at gymryd camau disgyblu.

Mae'r ysgol wedi ymrwmo i greu amgylchedd gwaith lle mae pob gweithiwr yn cael ei drin yn deg a chydag urddas a pharch. Dymunwn gynnal diwylliant lle rhoddir gwerth ar wahaniaethau a lle na bydd aflonyddu a gwahaniaethu yn cael eu derbyn. Mae er budd pawb i'r amgylchedd yr ydym yn gweithio ynddo fod yn un cytûn lle dangosir parch. Er ein bod yn hoffi meddwl mai dyma'r achos bob tro, mae'r polisi hwn yn cydnabod na fydd ymddygiad amhriodol, megis bwlio ac aflonyddu, yn cael ei oddef. Bydd pob honiad yn cael ei gymryd o ddifrif a'i drin yn sensitif. Ymchwilir i honiadau yn ddiymdroi a cheisir cael datrysiad buan. Cymerir mesurau priodol, a all gynnwys camau disgyblu, lle cadarnhawyd honiad o fwlio ac aflonyddu.

Felly nod y Polisi Urddas yn y Gwaith yw ceisio sicrhau nad yw bwlio ac aflonyddu yn digwydd, ac i ddarparu a gweithredu mesurau teg ac effeithiol ym mhob achos lle gwneir honiadau o fwlio ac aflonyddu.

Er mwyn cyflawni hyn, bydd yr ysgol yn:

- hysbysebu'r polisi, y drefn a'r canllawiau cysylltiedig ymysg holl weithwyr yr ysgol mor eang â phosibl er mwyn sicrhau bod pawb yn ymwybodol o fodolaeth y polisi, ei gynnwys a'i amcanion;
- hyrwyddo egwyddorion cyfle cyfartal yn y gweithle;
- hyrwyddo amgylchedd gwaith agored ble caiff gweithwyr eu hannog i adrodd ar achosion o fwlio neu aflonyddu heb ofni erledigaeth;
- rhoi digon o wybodaeth i aelodau staff priodol i ganfod a delio ag achosion o fwlio ac aflonyddu yn y gweithle a gweithredu'r polisi a'r drefn hon;
- sicrhau yr ymdrinnir â phob cwyn yn ddifrifol ac yn gyfrinachol ac yr ymatebir iddynt yn syth mewn modd sensitif;
- ceisio datrys achosion o fwlio neu aflonyddu yn anffurfiol i ddechrau, pan fo hynny'n briodol. Bydd camau ffurfiol yn cael eu cymryd mewn achosion pan nad yw hyn yn bosibl;
- monitro nifer a natur yr achosion sy'n codi, lle bo hynny'n bosibl, er mwyn gwerthuso llwyddiant y polisi a chanfod problemau cyson, yn cynnwys gwahaniaethu ar sail nodweddion gwarchoddedig megis:

- Oedran
- Anabledd
- Ail-aseiniad rhyw
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Ymgynghorwyd ar y ddogfen hon yn rhanbarthol gyda'r undebau llafur ac fe'i hargymhellir i gael ei mabwysiadu gan y corff llywodraethu.

Cyfrifoldeb y Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr yw monitro effeithiolrwydd y polisi hwn.

1.2 Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn ymdrin ag achosion o fwlio ac aflonyddu sy'n ymwneud â holl staff ysgol y mae eu cyflogau'n daladwy yn uniongyrchol o gyllideb yr ysgol (h.y. gweithwyr amser llawn, rhan amser a dros dro).

Mae'r polisi yn ymdrin â bwlio ac aflonyddu yn y gweithle ac mewn unrhyw leoliad gwaith y tu allan i'r gweithle, e.e. digwyddiadau cymdeithasol sy'n ymwneud â gwaith.

2.0 Egwyddorion

Mae'r ysgol yn gyfrifol am gyflawni gofynion cyfreithiol a chymryd pob cam rhesymol ac ymarferol i hyrwyddo urddas a rhwystro a dileu pob ffurf ar fwlio ac aflonyddu.

Dylai rheolwyr annog ymddygiad proffesiynol ac amgylchedd gwaith cynhyrchiol. Mae'r pwyslais ar ddatrysiad anffurfiol ac ar rymuso unigolion i achosi newid cadarnhaol. Dylai rheolwyr ddelio ag unrhyw bryderon a grybwyllir ar unwaith ac yn gyson i sicrhau datrysiad buan a chyflym i unrhyw gwynion o fwlio ac aflonyddu.

Rhaid i bob ochr barchu cyfrinachedd bob amser ac ni ddylid rhannu gwybodaeth gydag unrhyw un ar wahân i'r rhai hynny sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r mater. Nid yw hyn yn atal trafodaeth gyfrinachol gyda chyfaill, cynghorydd personol, cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur am gefnogaeth.

Mae gan y naill sydd yn gwneud y cwyn ac y sawl sydd yn ddarostyngedig y cwyn yr hawl i gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr o'u dewis i fynd gydag ef/hi i gyfarfod ym mhob cam o'r weithdrefn.

Cyn galw'r Polisi Urddas yn y Gwaith i rym, dylai gweithwyr, ble bynnag y bo hynny'n bosibl, geisio datrys eu pryderon yn anffurfiol ac yn gyfrinachol gyda'r person(au) cysylltiedig. Mae hyn yn rhoi cyfle i'r ddwy ochr egluro unrhyw gamddealltwriaeth a datrys materion yn anffurfiol. Byddai hyn yn golygu bod y sawl sy'n teimlo ei fod yn cael ei fwlio neu yr aflonyddir arno yn egluro ei deimladau i'r sawl sydd wedi tramgwyddo yn ei erbyn ac yn gofyn iddo beidio. Dylai'r agwedd fod yn ystyriol ond cadarn, gan anelu at adeiladu perthnasoedd gweithio sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth, gonestrwydd a pharch at ei gilydd.

3.0 Diffiniadau

Gall fod yn anodd iawn adnabod achosion o fwlio ac aflonyddu neu hyd yn oed wahaniaethu rhyngddynt oherwydd gall diffiniadau unigolion o'r ddau amrywio. Felly, mae'r polisi a'r weithdrefn yn ymdrin â bwlio ac aflonyddu gyda'i gilydd fel mathau o ymddygiad annerbyniol. Bydd yr ysgol yn ymdrin ag achosion o fwlio ac aflonyddu honedig yr un mor ddifrifol â'i gilydd.

Mae cyfraith cydraddoldeb yn gwarchod unigolion rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail eu 'nodweddion gwarchodedig'. Caiff unigolion eu gwarchod rhag gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol wrth ymgeisio am swydd, yn ystod eu cyflogaeth ac ar ôl i'r berthynas weithio ddod i ben.

Mae'r gyfraith yn rhoi gwarchodaeth yn seiliedig ar y nodweddion gwarchodedig a ganlyn:

- Oedran
- Anabledd
- Ail-aseiniad rhyw
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Yn ychwanegol at hyn, mae'r gyfraith hefyd yn gwarchod grwpiau eraill megis Ymgyrchwyr Undebau Llafur a phobl sy'n Chwythu'r Chwiban.

Gall ymddygiad fod yn aflonyddwch p'run ai a yw'r person sy'n ymddwyn yn y modd hwnnw yn bwriadu bod yn sarhaus ai peidio. Gall rhywbeth a fwriadwyd i fod yn 'jôc' sarhaus rhywun arall. Mae

gwahanol bobl yn meddwl fod gwahanol bethau yn dderbyniol. Mae gan bawb yr hawl i benderfynu pa ymddygiad sy'n dderbyniol ac i gael eu teimladau wedi eu parchu gan bobl eraill.

Efallai y bydd y diffiniadau a ganlyn o gymorth wrth bennu natur y gŵyn:

- **Bwlio** – “ymddygiad ymosodol, bygythiol, maleisus neu sarhaus; camddefnydd o bŵer gan fwriadu tanseilio, bychanu, athrodi neu anafu'r derbynydd.” (Canllawiau ACAS, 2010)
- **Aflonyddwch** – “ymddygiad dieisiau sy'n ymwneud â nodwedd warchoddedig berthnasol, gyda'r bwriad neu'r effaith o amharu ar urddas unigolion neu greu awrygylch brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu sarhaus.” (Canllawiau ACAS, 2010)

Mae'r canlynol yn enghreifftiau o'r mathau o ymddygiad y gellir eu dehongli fel bwlio neu aflonyddu; nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr ond ei bwriad yw rhoi syniad o'r mathau o ymddygiad yr ymdrinnir â hwy yn y polisi hwn:

- cario straeon maleisus, neu ddweud rhywbeth sarhaus neu ymddwyn yn sarhaus (yn enwedig ynghylch nodweddion gwarchoddedig)
- rhannu gwybodaeth sy'n feirniadol am rywun gyda phobl nad oes angen iddynt wybod
- gwawdio neu iselhau rhywun – pigo arnynt neu wneud yn siŵr eu bod yn methu
- eithrio neu erledigaeth
- trin rhywun yn annheg
- goruchwyliaeth ormesol neu gamddefnyddio pŵer neu swydd mewn ffordd arall
- awgrymiadau rhywiol digroeso – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, dangos deunydd sarhaus
- ffurfio cyswllt digroeso y tu allan i'r ysgol
- bygwth neu wneud sylwadau di-sail am ddiogelwch swydd
- tanseilio gweithiwr yn fwriadol drwy eu gorlwytho a'u beirniadu'n barhaus
- atal unigolion rhag datblygu drwy rwystro dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddi
- arddangos deunydd sarhaus, e.e. calendrau, arbedwyr sgrin
- jôcs, ystumiau neu sylwadau amhriodol eraill sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig
- galw enwau, defnyddio llysenwau amhriodol
- eithrio unigolyn am fod ganddynt gysylltiad â rhywun sydd â nodwedd warchoddedig
- eithrio unigolyn oherwydd y ceir ar ddeall fod ganddo nodwedd warchoddedig pan nad yw hynny'n wir.
- Bwlio Cyfryngau Cymdeithasol

4.0 Erledigaeth

Ystyr erledigaeth yw rhoi rhywun o dan anfantais neu eu trin yn llai ffafriol am ei fod wedi gwneud cwyn ffurfiol/anffurfiol neu wedi cefnogi neu ddarparu tystiolaeth i rywun arall sydd wedi gwneud cwyn.

Mae pobl yn gallu cael eu herlid hefyd am fod yn Ymgyrchydd ('Activist') o Undeb Llafur, lle mae gweithiwr/wraig yn cael cam am fod yn aelod o Undeb Llafur neu am gymryd rhan yng ngweithgareddau undebau llafur.

Ni ddylai gweithwyr sy'n grediniol eu bod hwy neu gydweithiwr wedi dioddef bwlio ac/neu aflonyddwch, ac sy'n ceisio cymryd camau i ddelio gyda'r mater, dderbyn triniaeth lai ffafriol o ganlyniad.

Fodd bynnag, gellir profi bod gweithiwr sy'n gwneud cwyn sy'n anwir neu weithiwr sy'n rhoi tystiolaeth y gwyddir ei bod yn anwir, yn flinderus, a allai arwain at gamau disgyblu yn erbyn y gweithiwr.

5.0 Deddf Cydraddoldeb 2010

Gall bwlio sy'n ymwneud â gwaith arwain at geisiadau yn y Tribiwnlys Cyflogaeth am iawndal oherwydd gwahaniaethu ac/neu erledigaeth dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu, pe bai gweithiwr sy'n cael ei fwlio yn ymddiswyddo oherwydd y bwlio, gall arwain at ddiswyddiad annheg deongliadol. Gall bwlio o'r fath hefyd arwain at hawliad camwedd dan gyfraith gwlad yn y llysoedd sifil (Uchel Lys neu Lys Sirol) am iawndal oherwydd straen yn achosi niwed seiciatryddol, neu hawliad dan Ddeddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997. Yn ogystal â bod yn groes i bolisi'r ysgol, gall rhai mathau o fwlio arwain at erlyniad troseddol y sawl sy'n gwneud y bwlio.

6.0 Y Drefn Anffurfiol

Yn y rhan fwyaf o achosion o fwlio neu aflonyddu honedig, y cam cyntaf yw ceisio datrys y broblem yn anffurfiol. Gall datrysiadau anffurfiol yn aml arwain at ganlyniad mwy cadarnhaol i bawb sy'n ymwneud â'r mater gan wella a chynnal perthnasoedd gweithio da. Dim ond eisiau i'r ymddygiad hwnnw beidio y mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n cwyno eu bod yn cael eu bwlio neu'n dioddef aflonyddwch.

Yn aml nid yw'r bwli neu'r aflonyddwr honedig yn ymwybodol bod ei weithredoedd yn amhriodol neu'n peri gofid ac mae'n debyg y bydd rhoi gwybod i'r person am effeithiau ei ymddygiad yn ddigon i ddod â hyn i ben. Mae'n bwysig cofio nad oes diffiniad unigol o'r hyn a ystyrir yn fwlio neu aflonyddu ac mae canfyddiadau yn amrywio'n fawr o un person i'r llall.

Cyn galw'r Polisi Urddas yn y Gwaith i rym, dylai gweithwyr, ble bynnag y bo hynny'n bosibl, geisio datrys eu pryderon yn anffurfiol ac yn gyfrinachol gyda'r person(au) cysylltiedig. Mae hyn yn rhoi cyfle i'r ddwy ochr egluro unrhyw gamddealltwriaeth a datrys materion yn anffurfiol. Byddai hyn yn golygu bod y sawl sy'n teimlo ei fod yn cael ei fwlio neu yr aflonyddir arno yn egluro ei deimladau i'r sawl sydd wedi tramgwyddo yn ei erbyn ac yn gofyn iddo beidio. Dylai'r agwedd fod yn ystyriol ond cadarn, gan anelu at adeiladu perthnasoedd gweithio sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth, gonestrwydd a pharch at ei gilydd.

Mewn rhai sefyllfaoedd, bydd gweithiwr yn profi'r fath loes, pryder a chywilydd fel ei fod yn teimlo y byddai canlyn dull o'r fath yn anaddas neu'n teimlo na all fynd at gydweithiwr y mae ei ymddygiad yn peri'r anawsterau hyn.

Mewn achosion eraill, efallai y bydd y gweithiwr wedi ceisio, yn aflwyddiannus, delio â'r mater trwy fynd yn uniongyrchol at y sawl y maent yn credu sy'n achosi'r broblem. Yn y naill neu'r llall o'r achosion hyn, dylai'r gweithiwr geisio cael cefnogaeth ei bennaeth/reolwr llinell a galw'r cam anffurfiol o'r weithdrefn hon i rym. Os yw'r Pennaeth/Rheolwr Llinell â rhan yn yr ymddygiad honedig, dylai'r gweithiwr gysylltu â Chadeirydd y Llywodraethwyr (yn achos y Pennaeth) neu reolwr y Rheolwr Llinell. Gellid hefyd geisio cael cefnogaeth gan gydweithiwr, cynrychiolydd Undeb Llafur neu gynrychiolydd Adnoddau Dynol.

Nod y drefn anffurfiol yw hwyluso cyfryngu rhwng yr achwynydd a'r aflonyddwr honedig ac, os yw'n bosibl, llwyddo i'w cael i gymodi.

6.1 Cyfryngu

Mae cyfryngu'n cyfeirio at gymorth di-duedd a gwrthrychol gan drydydd person i gynorthwyo'r naill ochr a'r llall i gyfathrebu gyda'i gilydd a dod i gytundeb. Mae cymodi yn cyfeirio at y broses pan fo penderfyniad wedi ei wneud, p'run ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol, i hwyluso adfer perthnasoedd gweithio cadarnhaol.

Gall cyfryngu chwarae rhan hanfodol mewn cwynion am fwlio ac aflonyddu trwy ddarparu llwybr cyfrinachol at ddull anffurfiol o weithredu, ac efallai y cyfle i ddatrys y gŵyn heb yr angen am weithredu pellach neu ffurfiol. Gallai cyfryngu ddatrys y mater neu gynorthwyo i gefnogi'r sawl a gyhuddir yn ogystal â'r achwynydd.

Mae cyfryngu yn fwyaf tebygol o lwyddo os yw'r ddwy ochr yn deall beth mae cyfryngu yn ei olygu ac yn dewis cymryd rhan yn y broses yn wirfoddol gyda meddylfryd sy'n ceisio adfer y berthynas weithio.

Bydd y broses gyfryngu yn rhoi cyfle i'r achwynydd egluro i'r aflonyddwr honedig yr effaith y mae ei ymddygiad yn ei chael arno a rhoi i'r aflonyddwr honedig y cyfle i ymateb. O safbwynt yr achwynydd, bydd hyn yn golygu diwedd i'r ymddygiad sy'n achosi loes.

Rhaid i'r ddwy ochr gytuno i gyfryngu. Os nad yw un ochr yn cytuno i gyfryngu, ni ellir ei ddefnyddio i ddatrys y materion.

Dylai'r broses gyfryngu gael ei threfnu gan y Pennaeth. Mewn achosion lle mae'r gŵyn yn ymwneud â'r Pennaeth, dylai'r cyfryngu gael ei drefnu gan Gadeirydd y Llywodraethwyr a/neu gynrychiolydd Adnoddau Dynol.

Pa bynnag ddull a ddefnyddir, dylai'r gweithiwr gofnodi'r camau a gymerwyd a'r canlyniad fel tystiolaeth o'r ymdrech i ddatrys y sefyllfa.

Os nad yw'r naill ochr na'r llall yn gallu datrys y mater trwy gyfryngu, ac mae'r sawl a gwneir y cwyn yn parhau i fod yn anhapus, gall y mater gael ei gyfeirio yn ôl i'r drefn ffurfiol. Gellir derbyn mwy o wybodaeth am y broses gyfryngu gan yr adran Adnoddau Dynol. Gall y cynrychiolydd adnoddau dynol gynnig cyngor a chefnogaeth ar weithredu'r drefn anffurfiol.

Gweler atodiad 1 am ragor o wybodaeth ar gyfryngu.

7.0 Y Drefn Ffurfiol

Os nad yw camau anffurfiol yn datrys y broblem o fwlio neu aflonyddu honedig, neu os ystyrir bod amgylchiadau'r achos yn ddigon difrifol fel na byddai defnyddio'r drefn anffurfiol yn briodol, yna dylid cymryd camau ffurfiol.

Dylid gwneud cwynion cyn gynted â phosibl yn dilyn gweithred o fwlio neu aflonyddu honedig fel y gellir delio â'r mater yn gyflym ac yn deg.

7.1 Cyflwyno Cwyn

Dylid gwneud cwynion ffurfiol yn ysgrifenedig i'r Pennaeth. Er hynny, os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r Pennaeth, dylai'r achwynydd ysgrifennu at Gadeirydd y Llywodraethwyr.

Dylai'r gŵyn ddisgrifio'r digwyddiad(au) pan deimlodd yr achwynydd ei fod yn cael ei fwlio neu yr aflonyddwyd arno, yn cynnwys dyddiadau, amseroedd, enwau'r sawl oedd yn gysylltiedig, enwau unrhyw dystion a natur y digwyddiad(au). Dylai'r achwynydd ddarparu manylion unrhyw ymgais i ddatrys y mater yn anffurfiol a chanlyniad y broses anffurfiol/cyfryngu.

7.2 Ystyried Defnyddio'r Drefn Anffurfiol

Pan dderbynnir y gŵyn, bydd y swyddog a dderbyniodd y gŵyn yn ystyried a geisiwyd defnyddio'r drefn anffurfiol eisoes ac/neu a fyddai ei defnyddio yn fwy addas yn y lle cyntaf (yn unol â 6.0 uchod).

Rhaid i'r achwynydd gytuno â'r penderfyniad hwn ym mhob achos. Pe cytunir y dylid bwrw ymlaen â'r drefn ffurfiol, cymerir y camau a ganlyn.

7.3 Atal/Dyletswyddau Gwahanol

Pan geir honiad o fwlio neu aflonyddu difrifol, bydd y Pennaeth/Cadeirydd Llywodraethwyr a dderbyniodd y gŵyn yn ystyried a ddylid atal y bwli/aflonyddwr honedig o'i waith neu ei adleoli dros dro er mwyn osgoi cyswllt pellach rhwng yr unigolion dan sylw a galluogi ymchwiliad llawn. Gellid ystyried atal o'r gwaith ar gyflog llawn ochr yn ochr ag opsiynau eraill, yn cynnwys gwahanu'r unigolion perthnasol drwy roi dyletswyddau gwahanol addas i un ohonynt dros dro, yn unol â Pholisi Disgyblaeth yr ysgol.

Caiff unrhyw gamau i atal gweithiwr o'i waith eu hystyried yn weithred ddi-duedd a dylid ei rheoli mewn ffordd nad yw'n rhagfarnu'r honiadau nac yn cosbi'r naill weithiwr na'r llall. Bydd unrhyw ataliad o'r gwaith yn unol â Pholisi Disgyblu'r ysgol ac fe gaiff ei fonitro'n rheolaidd i sicrhau bod ataliad yn parhau'n briodol a bod yr ymchwiliad ei hun yn mynd rhagddo cyn gyflymed ag sy'n bosibl. Dylid cwblhau asesiad risg gwahardd ym mhob achos.

7.4 Penodi Swyddog Ymchwilio

Bydd y Pennaeth/Cadeirydd Llywodraethwyr a dderbyniodd y gŵyn yn penodi swyddog ymchwilio i gynnal ymchwiliad i'r digwyddiad(au) honedig o fwlio neu aflonyddu. Fel arfer, aelod o Uwch-Dîm Rheoli'r ysgol, Llywodraethwr neu ymchwilydd annibynnol fydd hwn. Ni ddylai'r Pennaeth gweithredu fel swyddog ymchwilio. O fewn pum niwrnod gwaith o'i derbyn, bydd y swyddog ymchwilio yn cydnabod yn ysgrifenedig i'r achwynydd ei fod wedi derbyn y gŵyn. Gall gweithiwr fynegi gwrthwynebiad i'r unigolyn a benodwyd i gynnal yr ymchwiliad. Dylai anfon ei wrthwynebiad, gan gynnwys y rhesymau, at y Pennaeth/Cadeirydd Llywodraethwyr. Mater i'r Pennaeth/Cadeirydd Llywodraethwyr yw ystyried a yw'r gwrthwynebiad yn ddilys ai peidio. Gall y Pennaeth/Cadeirydd Llywodraethwyr drafod y mater gyda'r ALL a dylai ystyried y cyngor a dderbyniwyd i ddod i benderfyniad am addasrwydd y swyddog ymchwilio.

7.5 Ymchwiliad

Bydd y swyddog ymchwilio yn trefnu cyfarfod gyda'r achwynydd cyn gynted â phosibl i sefydlu manylion y digwyddiad(au) o fwlio neu aflonyddu honedig ac i gytuno ar y camau gweithredu nesaf. Bydd gan yr achwynydd hawl i ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gydag ef.

Bydd y swyddog ymchwilio yn cynnal ymchwiliad i'r digwyddiad(au) o fwlio neu aflonyddu honedig gan roi ystyriaeth lawn i'r ddwy ochr. Os credir bod hynny'n angenrheidiol, bydd y swyddog ymchwilio yn cyfweld unrhyw un a allai roi cymorth, e.e. tystion i'r digwyddiad(au) honedig.

Cyn gynted ag y bydd y swyddog ymchwilio wedi casglu'r holl wybodaeth berthnasol, bydd yn cysylltu â'r gweithiwr a enwir ac yn trefnu i gynnal cyfarfod ymchwil. Bydd gan y gweithiwr a enwir yr hawl i ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gydag ef. Pwrpas y cyfarfod hwn fydd rhoi cyfle i'r gweithiwr a enwir ymateb i'r honiadau a darparu unrhyw wybodaeth berthnasol arall i alluogi'r swyddog ymchwilio i lunio adroddiad cytbwys a deallus.

Pan fo hynny'n bosibl, dylid cwblhau ymchwiliad o fewn 20 niwrnod ysgol o ddyddiad y cyfarfod cyntaf gyda'r achwynydd. Pe bai angen, gall swyddogion ymchwilio wneud cais i'r pennaeth/cadeirydd y Llywodraethwyr perthnasol am fwy o amser i gwblhau'r ymchwiliad yn dibynnu ar gymhlethdod y gŵyn a dylai'r adroddiad terfynol gynnwys rhesymau gwrthrychol am unrhyw oedi. Dylid diweddarau'r ddwy ochr ynghylch unrhyw gynnydd a weir a'u hysbysu o'r rhesymau dros unrhyw oedi/amser ychwanegol sy'n angenrheidiol.

Bydd y Swyddog Ymchwilio yn llunio adroddiad i'r Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr yn cyflwyno ei ganfyddiadau o'r honiad(au). Bydd yr adroddiad yn mabwysiadu dull cwbl wrthrychol ac yn gosod allan ffeithiau'r achos.

Bydd y Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr a'r Swyddog Ymchwilio yn dod at ei gilydd cyn gynted â phosibl ar ôl cwblhau'r adroddiad er mwyn trafod y canfyddiadau ac ymdrin ag unrhyw gwestiynau a allai godi. Ni ddylid cynnal y cyfarfod hwn fwy nag wythnos ar ôl cwblhau'r adroddiad, heblaw mewn amgylchiadau eithriadol. Pwrpas y cyfarfod fydd i'r Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr, mewn ymgynghoriad â'r swyddog ymchwilio, ffurfio barn ar y sefyllfa o fwlio neu aflonyddu honedig. Ystyrir anghenion yr ysgol yn ogystal ag anghenion yr unigolion dan sylw. Gall y deilliannau posibl gynnwys hyfforddiant, cyfryngu, adleoli neu gamau disgyblu. Pan fo angen cymryd camau disgyblu, ymdrinnir â'r mater yn unol â Threfn Ddisgyblu'r ysgol, gan ddefnyddio'r Adroddiad Ymchwiliad i Urddas yn y Gwaith a luniwyd.

Bydd y gweithiwr a enwir a'r achwynydd yn derbyn gwahoddiad i fynychu cyfarfod gyda'r Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr. Os yn bosibl bydd hyn gyda'r holl bartïon ar yr un pryd, yr unig eithriad, os fyddai hyn o bosibl yn niweidiol i un o'r partïon oherwydd amgylchiadau'r achos. Pwrpas y cyfarfodydd hyn fydd i'r Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr glywed yn uniongyrchol gan y ddwy ochr a chwestiynu'r ddwy ochr er mwyn cael dealltwriaeth eglur o'r materion dan sylw. O fewn pum niwrnod gwaith o'r cyfarfodydd hyn, bydd y Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr yn ysgrifennu at y ddwy ochr i gadarnhau canlyniad yr ymchwiliad ac unrhyw gamau gweithredu a argymhellir.

8.0 Canlyniad yr Ymchwiliad

Os yw'n eglur, ar ôl yr ymchwiliad, bod sail gadarn i'r gŵyn a bod tystiolaeth i'w chefnogi, bydd camau gweithredu prydlon yn cael eu cymryd i ddelio â'r gwahaniaethu neu i roi terfyn ar yr aflonyddu a'i rwystro rhag digwydd eto.

Efallai y bydd canlyniad yr ymchwiliad i'r honiadau yn golygu:

- y bydd y mater yn cael ei gyfeirio at Wrandawriad Disgyblu ac y bydd yr achos yn derbyn gwrandawriad yn unol â Pholisi Disgyblu'r ysgol.
- nad yw'r honiadau'n cael eu gweld fel gwahaniaethu neu aflonyddu ond efallai y byddai'r sefyllfa'n elwa o gael rhyw fath arall o ymyrraeth, megis datrys gwrthdaro, cyfryngu neu gwnsela.
- bod safonau ar gyfer ymddygiad i'r dyfodol yn cael eu pennu, a allai gynnwys cyngor a hyfforddiant ar reoli.
- y canfyddir bod y gŵyn yn ffug neu'n faleisus, felly efallai y byddai camau disgyblu yn cael eu cymryd yn erbyn yr achwynydd.

Nid lle'r achwynydd, dan y drefn hon, yw mynd i ddadl ynghylch y penderfyniad ar y camau gweithredu sydd i'w cymryd yn erbyn yr aflonyddwr honedig, o ganlyniad i'r ymchwiliad i'w gŵyn.

Pan na fo cwyn wedi ei phrofi, ond lle gwnaed y gŵyn yn wirioneddol ddidwyll, gellir cynnig cyfryngu/cyfamodi ar gyfer y ddwy ochr er mwyn adfer perthnasoedd gwaith.

9.0 Y Drefn Apelio

Os yw'r achwynydd yn anfodlon gyda'r broses ymchwilio neu ganfyddiadau'r ymchwiliad ffurfiol mae hawl ganddo i apelio yn erbyn y penderfyniad. Dylid apelio o fewn pum niwrnod ysgol o dderbyn yr adroddiad.

Dylai'r gweithiwr ysgrifennu at Glerc y Llywodraethwyr yn datgan ei fod yn dymuno apelio a'r sail/rhesymau dros yr apêl. Bydd y clerc wedyn yn cyfeirio'r mater at y pwyllgor perthnasol o'r llywodraethwyr o fewn 15 niwrnod ysgol o dderbyn y cais.

Bydd y gwrandawriad apêl gerbron y pwyllgor perthnasol o'r llywodraethwyr cyn gynted ag y bo hynny'n ymarferol bosibl ac fel arfer o fewn 10 niwrnod ysgol o dderbyn yr apêl oddi wrth y clerc. Fel arfer, ni fydd gwrandawriadau apêl ar ffurf ailwrandawriad, ond yn hytrach byddant yn canolbwyntio ar y pwyntiau a godwyd yn y llythyr apêl. Fodd bynnag, o dan rai amgylchiadau, e.e. os oes tystiolaeth newydd yn dod i'r amlwg, gall fod yn briodol i ailwrandawrio rhan neu'r cyfan o'r achos. Bydd cadeirydd y pwyllgor apêl yn hysbysu'r gwrthapelydd o'r penderfyniad a wnaed ac yn cadarnhau hyn yn ysgrifenedig o fewn 10 niwrnod ysgol o'r gwrandawriad.

Pan mai gwrandawriad disgyblu yw'r canlyniad, nid oes gan yr achwynydd hawl apelio.

Nid oes gan y gwrthapelydd hawl apelio dan y Polisi Urddas yn y Gwaith. Os yw'r mater yn cael ei gyflwyno i wrandawriad disgyblu, byddai gan y gwrthapelydd hawl apelio o dan y drefn ddisgyblu.

10.0 Gweithwyr yn Gadael Cyflogaeth yr Awdurdod

Os caiff cwyn ffurfiol ei chyflwyno dan y polisi hwn ac yna bod yr unigolyn yn gadael cyflogaeth yr ysgol/cyngor, bydd y drefn yn parhau fel y disgrifir hi uchod.

Pe bai unigolyn yn gadael cyflogaeth yr ysgol/cyngor ac yna'n penderfynu ei fod yn dymuno gwneud cwyn ffurfiol ynglŷn â'i gyflogaeth, dylid cadarnhau hyn yn ysgrifenedig i'r Pennaeth/Cadeirydd y Llywodraethwyr yn unol a gweithdrefn cwynion yr ysgol.

11.0 Adolygu a Monitro

Adolygir y polisi i sicrhau cydymffurfiaeth â'r newidiadau mewn deddfwriaeth gyflogaeth neu arfer gorau a argymhellir.

Deddfwriaeth Berthnasol
Deddf Cydraddoldeb 2010
Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffaffriol) 2000
Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1994
Deddf Diogelu Rhag Aflonyddu 1997
Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974
Deddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992

Urddas yn y Gweithle – Trosolwg o'r Drefn

Os ydych yn teimlo eich bod wedi'ch bwlio neu'ch aflonyddu

Cadwch gofnod:

- Dyddiad, amser a lleoliad
- Pwy oedd yn gysylltiedig
- Be ddigwyddodd
- Enwau tystion
- Unrhyw beth arall perthnasol

Gellwch drafod eich pryderon gyda:

- Eich rheolwr llinell
- Eich cynrychiolydd Undeb Llafur
- Iechyd Galwedigaethol
- Adnoddau Dynol

Trefn Anffurfiol

Os ydych yn teimlo y gellwch, yna siaradwch gyda'r person rydych yn teimlo sydd yn eich bwlio neu'n eich aflonyddu, a gofynnwch iddynt roi'r gorau iddi.

Os na ellwch siarad yn uniongyrchol gyda'r person rydych yn teimlo sy'n eich bwlio neu aflonyddu, yna gall cynrychiolydd AD drefnu cyfarfod hwyluso.

Mewn rhai amgylchiadau, gellir trefnu cyflafareddu ffurfiol trwy AD.

Trefn Ffurfiol

Cofrestrwch eich cwyn yn ysgrifenedig gyda'ch rheolwr.

Gwnaiff eich rheolwr llinell gydnabod eich cwyn a threfnu cyfarfod ffurfiol gyda chi o fewn pythefnos.

Bydd eich rheolwr yn penderfynu a fydd angen ymchwiliad urddas yn y gweithle. Os bydd hyn yn digwydd, mae'n debygol o gynnwys cyfweiliadau gyda'r holl dystion.

Cynhyrchir adroddiad er mwyn pennu sut i ddatrys y sefyllfa.

Canlyniadau Posib:

- Cwyn yn cael ei chadarnhau - gall hyn olygu ymchwiliad disgyblaeth
- Cwyn yn cael ei chadarnhau yn rhannol - gall hyn olygu ymchwiliad disgyblaeth
- Ni chadarnheir y gŵyn