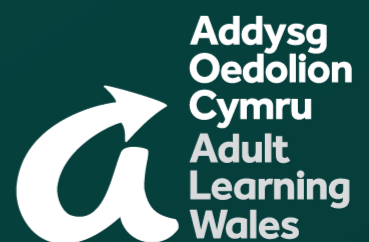


# Polisi Bwlio ac Aflonyddu

Awdur: Vicky Knappett  
Dyddiad: Ionawr 2016  
Fersiwn: Diwygiwyd Ionawr 16



Statws:	Drafft
Anfonwyd at yr UDRh:	18 Mawrth 2016
Anfonwyd at y Pwyllgor Staffio:	20 Hydref 2016
Anfonwyd at y Cydgyngor Trafod Telerau:	6 Rhagfyr 2016
Ymgynghorwyd â staff:	14 Chwefror - 1 Mawrth 2017
Gweithredwyd:	Mawrth 2017
Awdur:	Vicky Roderick
I'w Adolygu:	Mawrth 2020

### Crynodeb o'r Polisi Dwyieithog

Mae'r polisi hwn yn sefydlu ymrwymiad Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales i greu gweithle sy'n rhydd rhag bwlio ac aflonyddu o unrhyw fath.

Mae'n nodi cyfrifoldebau pob gweithiwr a rheolwr llinell yn unol â'r polisi ac yn amlinellu'r weithdrefn i'w dilyn wrth ddelio ag achosion o fwlio ac aflonyddu.

### Bilingual Policy Summary

This policy sets out Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales's commitment to creating a workplace which is free from bullying and harassment of any kind.

It sets out the responsibilities of employees and line managers under the policy and outlines the procedure to follow when dealing with instances of bullying and harassment.

## POLISI BWLIO AC AFLONYDDU

### 1.0 CYFLWYNIAD

Mae Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales wedi ymrwymo i greu amgylchedd gweithio sy'n rhydd o aflonyddu a bwlio, lle caiff pawb eu trin gydag urddas a pharch.

Gall aflonyddu a bwlio arwain at ganlyniadau difrifol iawn.

- Gall bwlio ac aflonyddu wneud pobl yn anhapus, gall achosi straen iddynt ac effeithio ar eu hiechyd a'u perthnasoedd teuluol a chymdeithasol, gall effeithio ar eu perfformiad gweithio a pheri iddynt adael eu swydd. Gall achosion difrifol o aflonyddu a bwlio arwain at afiechyd meddwl a hunanladdiad hyd yn oed.
- Gallai effeithiau ar Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales gynnwys colli morâl, perfformiad gwaith gwael, cyfraddau absenoldeb uwch, ymrwymiad gwael i'r sefydliad, trosiant staff uwch, hawliadau cyfreithiol a niwed i enw da Addysg Oedolion Cymru a'i frand cyflogwr.
- Gall cyflogeion a geir yn euog o aflonyddu neu fwlio wynebu cosbau disgyblu, hyd at ac yn cynnwys diswyddo, gallent fod yn atebol yn bersonol i dalu iawndal mewn hawliadau cyfreithiol, a gallai effeithio'n niweidiol ar eu perthnasoedd teuluol a chymdeithasol eu hunain. Gall aflonyddu difrifol fod yn drosedd.

Ni fydd Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn goddef unrhyw fath o fwlio ac aflonyddu. Ymchwilir i bob honiad o fwlio ac aflonyddu, ac os yw'n briodol, cymerir camau disgyblu. Ni fydd Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales ychwaith yn goddef erledigaeth o unigolion am wneud honiadau o fwlio neu aflonyddu yn ddiwyll neu gefnogi rhywun i wneud cwyn o'r fath. Mae erledigaeth yn drosedd a ddisgyblir.

### 2.0 CWMPAS

Mae'r polisi hwn yn cwmpasu bwlio ac aflonyddu mewn perthynas â, a chan, reolwyr, cyflogeion, gwirfoddolwyr, contractwyr, staff asiantaeth ac unrhyw un arall sydd wedi'i gyflogi i weithio i Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales, boed drwy gontract uniongyrchol gydag Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales neu fel arall.

Os nad yw'r achwynydd neu'r aflonyddwr honedig yn cael ei gyflogi/chyflogi gan, neu'n wirfoddolwr i, Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales, bydd y polisi hwn yn gymwys gydag unrhyw addasiadau angenrheidiol fel na fyddai modd i'r Sefydliad ddiswyddo'r gweithiwr, ond byddai yn lle hynny yn mynnu bod y cyflogwr yn symud y gweithiwr os yw'n briodol, ar ôl ymchwiliad ac achos disgyblu.

Mae'r polisi yn ymdrin â bwlio ac aflonyddu yn y gweithle ac mewn unrhyw leoliad yn gysylltiedig â gwaith y tu allan i'r gweithle, e.e. ymweliadau'n gysylltiedig â gwaith; lleoliadau yn y gymuned a lleoliadau cangen, a digwyddiadau Sefydliadol yn gysylltiedig â gwaith.

### 3.0 BWLIO AC AFLONYDDU

#### 3.1 Diffiniadau a'r Fframwaith Cyfreithiol

Mae **bwlio** yn ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, a/neu yn gamdriniaeth neu'n gamddefnydd o bŵer a fwriedir i danseilio, bychanu, dilorni neu anafu'r derbynnydd (ACAS). Oni bai bod bwlio yn gyfystyr ag ymddygiad a ddiffinnir fel aflonyddu yn Neddf Cydraddoldeb 2010, nid oes modd gwneud cwyn i Dribiwnlys Cyflogaeth ynglŷn ag ef. Fodd bynnag, mae dyletswydd gan Addysg Oedolion Cymru i amddiffyn iechyd a diogelwch cyflogai yn y gwaith. O dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, mae cyflogwyr yn gyfrifol am iechyd, diogelwch a lles pob cyflogai yn y gwaith. Mae dyletswydd gofal gan Addysg Oedolion Cymru i bob un o'i gyflogaion ac ni wnaiff goddef bwlio o unrhyw fath.

Mae **aflonyddu** yn ymddygiad digroeso yn gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig perthnasol, sef rhyw, ailbennu rhywedd, hil (sy'n cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol), anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac oedran:

- sydd â'r diben o ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw; neu
- yr ystyrir yn rhesymol gan yr unigolyn hwnnw ei fod yn ymyrryd â'i urddas/hurddas neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw, hyd yn oed os na fwriadwyd yr effaith hon gan yr unigolyn sy'n gyfrifol am yr ymddygiad. (Deddf Cydraddoldeb, 2010)

#### 3.2 Achosion lle gall aflonyddu ddigwydd

Gall ymddygiad fod yn aflonyddu p'un a yw'r unigolyn sy'n ymddwyn felly yn bwriadu tramgwyddo neu beidio. Mae gan bawb yr hawl i benderfynu pa ymddygiad sy'n dderbyniol iddo/iddi ac i gael ei deimladau/theimladau wedi'u parchu gan eraill.

Bydd ymddygiad y byddai unrhyw unigolyn rhesymol yn sylweddoli y byddai'n debygol o dramgwyddo yn aflonyddu heb i'r derbynnydd orfod dweud yn glir ymlaen llaw nad yw ymddygiad o'r math hwnnw yn dderbyniol iddo/iddi, e.e. cyffwrdd yn rhywiol. Fodd bynnag, efallai na fydd mor eglur ymlaen llaw y byddai rhai mathau o ymddygiad yn ddigroeso i, neu y gallent beri tramgwydd i unigolyn penodol, er enghraifft, rhyw fath o "gellwair", fflyrtan neu ofyn i rywun i fynd am ddiod breifat ar ôl gwaith. Yn yr achosion hyn, ni fydd ymddygiad tro cyntaf sydd yn achosi tramgwydd yn anfwriadol yn aflonyddu,

ond yn hytrach fe ddaw'n aflonyddu os bydd yr ymddygiad yn parhau ar ôl i'r derbynnnydd ddweud yn glir fod y cyfryw ymddygiad yn annerbyniol iddo/iddi.

Gall aflonyddu ddigwydd hefyd lle bydd unigolyn yn ymgymryd ag ymddygiad digroeso tuag at rywun arall am ei fod/bod yn gweld fod gan yr unigolyn hwnnw nodwedd warchodedig pan nad yw'r nodwedd warchodedig honno gan y derbynnnydd mewn gwirionedd. Er enghraifft, byddai'n aflonyddu i unigolyn brofocio unigolyn dro ar ôl tro oherwydd cred anghywir fod y derbynnnydd yn fyddar. Yn yr un modd, gallai aflonyddu ddigwydd lle mae unigolyn yn cael ei fwlio neu aflonyddir arno oherwydd person arall y mae'r unigolyn yn gysylltiedig ag ef, er enghraifft, os yw ei blentyn/phlentyn yn anabl, os yw gwraig yn feichiog neu os yw ffrind yn Gristion selog.

Mae aflonyddu hefyd yn cynnwys amgylchiadau lle mae unigolyn yn destun ymddygiad digroeso gan drydydd parti, fel cleient neu gwsmer. Os yw cyflogai yn teimlo ei fod/bod wedi bod yn destun bwlio neu aflonyddu gan gwsmeriaid, cyflenwyr, gwerthwyr neu ymwelwyr, gallai adrodd am unrhyw ymddygiad felly wrth ei reolwr/ei rheolwr a fydd yn cymryd camau priodol. Delir â bwlio neu aflonyddu cwsmeriaid, cyflenwyr, gwerthwyr neu ymwelwyr neu eraill drwy'r weithdrefn ddisgyblu.

Mae pob bwlio ac aflonyddu yn gamymddwyn, ac mae'n drosedd a ddisgyblir y delir â hi o dan bolisi disgyblu Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales, a gall fod yn gamymddwyn difrifol a allai arwain at ddiswyddo heb rybudd.

Gall bwlio neu aflonyddu difrifol fod yn gyfystyr â throeddau sifil neu droseddau eraill e.e. trosedd sifil o dan Ddeddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 a throeddau ymosod.

### 3.3 Enghreifftiau o fwlio neu aflonyddu

Gall bwlio ac aflonyddu fod yn gamymddwyn sy'n gorfforol, yn llafar neu'n ddieiriau, e.e. trwy lythyr, e-bost neu rwydweithio Sefydliadol.

Mae enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol a gwmpesir gan y polisi hwn yn cynnwys (ond nid ydynt yn gyfyngedig i):

- ymddygiad corfforol yn amrywio o gyffwrdd digroeso i ymosodiad difrifol
- awgrymiadau rhywiol digroeso
- sylwadau diraddiol ynglŷn â golwg rhywun
- jôcs neu sylwadau digroeso yn ymwneud â nodwedd warchodedig lle credir bod nodwedd warchodedig gan unigolyn neu mewn cysylltiad â pherthynas sydd gan unigolyn â pherson arall â'r nodwedd warchodedig honno
- gwneud yr un unigolyn yn destun jôcs yn rheolaidd
- codi cywilydd yn gyhoeddus
- cyhuddiadau ffug
- cwestiynau ynglŷn â bywyd rhywiol unigolyn

- llysenwau digroeso yn ymwneud â nodwedd warchoddedig
- defnyddio ystumiau aflan
- allgau neu anwybyddu unigolyn am fod ganddo/ganddi nodwedd warchoddedig, lle credir bod nodwedd warchoddedig gan unigolyn neu mewn cysylltiad â pherthynas sydd gan unigolyn â pherson arall â'r nodwedd warchoddedig honno
- arddangos lluniau neu wrthrychau ag awgrymiadau rhywiol neu hiliol yn agored, hyd yn oes os na chânt eu cyfeirio at unrhyw unigolyn penodol, e.e. cylchgronau, calendrau neu luniau ar wal
- lledaenu sïon maleisus neu sarhau rhywun
- gwneud bygythiadau neu sylwadau am ddiogelwch swydd rhywun heb reswm da
- gwawdio rhywun
- arwahanu neu ddiffyg cydweithredu yn y gwaith
- anwybyddu safbwyntiau eraill yn fwriadol
- goruchwyliaeth rhy ormesol
- beirniadu gwaith rhywun yn ormodol
- monitro gormodol a diangen
- allgáu rhywun o weithgareddau Sefydliadol

## 4.0 ERLEDIGAETH

**Erledigaeth** yw gwneud rhywun yn destun niwed am ei fod/bod, yn ddidwyll, wedi cwyno (boed yn ffurfiol neu fel arall) fod rhywun wedi bod yn ei fwlio/bwlio neu'n ei fwlio/bwlio ef/hi neu rywun arall, neu wedi cefnogi rhywun i wneud cwyn neu wedi rhoi tystiolaeth mewn perthynas â chwyn.

Ar yr amod eich bod yn gweithredu yn ddidwyll, h.y. rydych yn credu'n wirioneddol fod yr hyn rydych yn ei ddweud yn wir, mae gennych hawl i beidio â chael eich erlid am wneud cwyn neu wneud unrhyw beth mewn perthynas â chwyn o fwlio neu aflonyddu, a bydd Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn cymryd camau priodol i ddelio ag unrhyw erlid honedig, a allai gynnwys camau disgyblu yn erbyn unrhyw un y canfyddir ei fod/bod wedi eich erlid chi.

Gall gwneud cwyn y gwyddoch ei bod yn anwir, neu roi tystiolaeth y gwyddoch ei bod yn anwir, arwain at gymryd camau disgyblu yn eich erbyn.

## 5.0 GWEITHDREFN

### 5.1 Sgwrs Anffurfiol

Caiff cyflogeion Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales eu hannog i ddatrys materion yn anffurfiol yn y lle cyntaf. Efallai nad yw'r unigolyn arall yn gwybod fod ei ymddygiad/hymddygiad yn ddigroeso neu ei fod yn peri gofid. Gall trafod yn anffurfiol ei helpu i ddeall effeithiau ei ymddygiad/hymddygiad a chytuno i'w newid. Dylech ddweud wrth yr unigolyn pa ymddygiad y teimlwch sydd yn sarhaus ac yn ddigroeso, a dweud yr hoffech iddo ddod i ben ar unwaith. Gallwch fod eisiau ychwanegu, os yw'r ymddygiad yn parhau, eich

bod yn bwriadu gwneud cwyn ffurfiol i'ch rheolwr neu'r Adran Adnoddau Dynol.

## 5.2 Logio bwlio ac / neu aflonyddu gyda eich Rheolwr Llinell / AD

Er y byddem yn annog cyflogeion i gael trafodaeth anffurfiol gyda'r aelod arall o staff, rydym hefyd yn deall y gallai hyn fod yn syniad brawychus. Efallai y byddwch am fynd a'r mater at eich rheolwr llinell neu aelod o'r tîm Adnoddau Dynol i logio beth sydd wedi digwydd.

Yn yr amgylchiadau hyn, bydd y digwyddiad yn cael ei gofnodi ar ffeil bersonol yr unigolyn. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn cydnabod a oes unrhyw batrymau o ymddygiad bwlio dro ar ôl tro. Os oes mwy nag un achos o ymddygiad tebyg wedi gofnodi ar ffeil bersonol yr unigolyn, bydd yna ymchwiliad awtomatig i'r amgylchiadau a'r materion.

Caiff cyfryngu ei ystyried fel dull o ddelio â gwrthdaro unigol lle bo'n briodol. Mae cyfryngu yn broses gyfrinachol a gwirfoddol lle mae trydydd person diduedd yn hwyluso cyfathrebu rhwng dau barti, i'w galluogi i drafod eu gwahaniaethau a gweithio gyda'i gilydd i ddod i'w hatebion derbyniol eu hunain.

## 5.3 Cadw Cofnod

Mae'n bwysig bod unrhyw un sy'n credu ei fod/bod wedi dioddef o fwlio neu aflonyddu yn cadw nodiadau o'r manylion a amlinellir isod ar gyfer pob digwyddiad, a dylid eu gwneud cyn gynted â phosibl ar ôl y digwyddiad. Ni fydd methu â chadw nodiadau yn atal mynediad i'r gweithdrefnau hyn, ond anogir hynny.

Dylai nodiadau manwl gynnwys y canlynol:

- dyddiad
- amser
- lleoliad
- enw'r sawl sy'n bwlio neu'n aflonyddu
- beth ddigwyddodd mewn gwirionedd
- sut oedd yr unigolyn yn teimlo ar y pryd
- enw unrhyw dystion
- camau a gymerwyd a ph'un a ddywedwyd wrth y rheolwyr
- unrhyw ohebiaeth yn ymwneud â'r digwyddiadau a chwynion dilynol

## 5.4 Gweithdrefn Ffurfiol

Os nad yw dull anffurfiol yn datrys materion, neu os credwch fod y sefyllfa'n un rhy ddifrifol i ddelio â hi'n anffurfiol, gallwch wneud cwyn ffurfiol drwy ddefnyddio Gweithdrefn Gwyno Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales.

## 5.5 Troseddau a Amheuir

Mewn achosion difrifol iawn, gall trosedd fod wedi'i chyflawni a gallwch fod eisiau hysbysu'r heddlu ynglŷn â materion. Gall eich rheolwr neu'r adran Adnoddau Dynol drefnu i rywun fynd gyda chi i wneud cwyn i'r heddlu.

## 5.6 Ymchwiliadau

Ymchwilir yn brydlon i bob cwyn ac, os yw'n briodol, cymerir camau disgyblu yn erbyn yr aflonyddwr honedig. Bydd yr hawl gennych i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur o'ch dewis chi yn gwmni i chi mewn unrhyw gyfarfod sy'n delio â'ch cwyn. Cewch eich hysbysu'n rheolaidd ynglŷn â chynnydd cyffredinol y broses ymchwilio a chanlyniad unrhyw achos disgyblu. Bydd Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn penderfynu yn ôl pwysau tebygolrwydd, ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth sydd ar gael, p'un a yw aflonyddu neu fwlio wedi digwydd.

## 5.7 Atal neu adleoli posibl yn ystod yr ymchwiliad

Er mwyn lleddfu'r straen a'r pwysau ar un o'r partïon neu'r ddau; er mwyn atal y risg y bydd digwyddiadau pellach ac i atal erledigaeth, gall fod angen atal yr aflonyddwr honedig.

Nid yw atal o dan y weithdrefn hon yn rhan o'r weithdrefn ddisgyblu, a bydd ar gyflog llawn.

Gall Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales fod eisiau ystyried caniatáu absenoldeb arbennig mewn amgylchiadau priodol, ar gais yr achwynydd.

## 5.8 Camau yn dilyn ymchwiliad

Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, bydd Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn penderfynu yn ôl pwysau tebygolrwydd, ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth sydd ar gael, p'un a yw aflonyddu neu fwlio wedi digwydd a naill ai:

- yn peidio â chymryd unrhyw gamau
- yn rhoi gweithdrefn ddisgyblu gytûn y sefydliad ar waith; neu
- yn cymryd camau rheoli ac eithrio rhoi'r weithdrefn ddisgyblu ar waith.

Caiff y camau priodol eu hysbysu yn ysgrifenedig i'r ddau barti cyn gynted ag y bo'n ymarferol ar ôl cwblhau'r ymchwiliad.

Os yw'r sawl a wnaeth y gŵyn yn anfodlon â'r canlyniad, gall wneud apêl yn unol â'r darpariaethau a bennwyd yn y Polisi Cwyno.

## 6.0 CYFRINACHEDD



Bydd Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn ymdrin â chwynion o fwlio ac aflonyddu mewn modd sensitif a bydd yn cynnal cyfrinachedd i'r graddau mwyaf posibl. Fel arfer bydd ymchwilio i honiadau yn mynnu datgelu cyfyngedig ar sail "angen gwybod". Er enghraifft, rhaid i'ch hunaniaeth a natur yr honiadau gael eu datgelu i'r unigolyn rydych yn gwneud cwyn yn ei gylch/chylch, fel ei fod/bod yn gallu ymateb i'r honiadau. Efallai y bydd rhaid rhoi rhai manylion i dystion posibl hefyd, ond pwysleisir pwysigrwydd cyfrinachedd iddynt. Os cynhelir y gŵyn, a bod Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn parhau i gyflogi unigolyn y canfuwyd ei fod/bod wedi aflonyddu arnoch, efallai y bydd angen rhoi rhywfaint o wybodaeth i reolwyr lle mae hyn yn angenrheidiol iddynt reoli risg aflonyddu pellach gan yr unigolyn hwnnw yn eich erbyn chi neu rai eraill.

## 6.0 CYFRIFOLDEBAU

### 6.1 Holl Staff Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales

Mae gan bawb ohonom gyfrifoldeb i helpu creu a chynnal amgylchedd gweithio sy'n rhydd o fwlio ac aflonyddu. Gallwch helpu i wneud hyn drwy:-

- fod yn ymwybodol o'r modd y gall eich ymddygiad chi'ch hun effeithio ar rai eraill a'i newid, os oes angen
- trin eich cydweithwyr gydag urddas a pharch
- sefyll yn gadarn os credwch fod jôcs neu sylwadau amhriodol yn cael eu gwneud
- dweud yn glir wrth rai eraill pan fyddwch yn teimlo bod eu hymddygiad yn annerbyniol
- dweud yn glir bod aflonyddu a bwlio yn annerbyniol
- rhoi gwybod i'ch rheolwr neu'r Adran Adnoddau Dynol am aflonyddu neu fwlio
- Cynorthwyo Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales wrth ymchwilio i gŵynion

### 6.2 Rheolwyr

Ystyrir mai ymddygiad rheolwyr llinell sy'n cael yr effaith fwyaf ar weithredu Polisiâu Bwlio ac Aflonyddu yn Ilwyddiannus (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu 2014).

Yn benodol, dylai rheolwyr:-

- osod esiampl dda drwy eu hymddygiad eu hunain
- sicrhau bod amgylchedd gweithio cefnogol
- sicrhau bod adborth yn cael ei roi mewn ffordd fel ei fod yn adborth adeiladol ac nid yn ddinistriol
- cymhwyso polisiâu a gweithdrefnau yn gyson ymhlith eu staff
- sicrhau eu bod yn gwrando ar bryderon dilys neu deimladau eu staff
- gwneud yn siŵr bod staff yn gwybod pa safonau ymddygiad a ddisgwylir ganddynt
- ymyrryd i atal bwlio neu aflonyddu

- rhoi gwybod yn ddi-oed i'r Adran Adnoddau Dynol am unrhyw gŵyn ynglŷn â bwlio neu aflonyddu, neu unrhyw ddigwyddiad o fwlio neu aflonyddir y maent yn dyst iddo.

**Diwygiwyd y ddogfen hon yn Ionawr 2017. Caiff ei hadolygu nesaf yn Ionawr 2020.**

**Mae Addysg Oedolion Cymru | Adult Learning Wales yn cadw'r hawl i newid darpariaethau'r polisi hwn o dro i dro yn unol â'r darpariaethau statudol neu unrhyw gytundebau sydd mewn grym.**