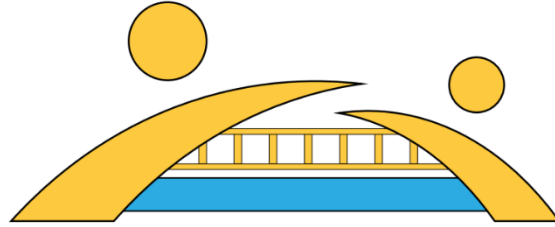


CYNGOR SIR *POWYS* COUNTY COUNCIL

YSGOL BRO CAEREINION



YSGOL BRO
CAEREINION

Polisi Tegwch ac Urddas yn y Gweithle

| | Enw / Name | Llofnod / Signature | Dyddiad / Date |
|---|--------------------------------|--|--------------------------------|
| Cadeirydd / Chair of Governors | Cllr Gareth Jones | | 14.07.2022 |
| Pennaeth / Headteacher | Huw Lloyd-Jones | | 14.07.2022 |
| Adolygwyd a Chadarnhawyd Reviewed & Ratified | Haf 2022 Summer 2022 | Dyddiad Adolygu / Date of Review | Haf 2024 Summer 2024 |
| Polisi a argymhellir i'w adolygu pob 2 flynedd /Recommended Policy to be reviewed every two years Canllawiau: Hawliau, parch, cydraddoldeb: canllawiau ar gyfer ysgolion LLYW.CYMRU Guidance: Rights, respect, equality: guidance for schools GOV.WALES | | | |

| | |
|--|---|
| Rhagarweiniad | 3 |
| 1. Datganiad Polisi a Chwmpas | 3 |
| 2. Egwyddorion Polisi | 3 |
| 3. Cyfrinachedd | 4 |
| 4. Fframwaith Cyfreithiol | 5 |
| 5. Diffinio Aflonyddu | 5 |
| 6. Diffinio Bwlio | 6 |
| 7. Effaith Aflonyddu a Bwlio | 7 |
| 8. Rheoli Cyfrifoldeb | 7 |
| 9. Cyfrifoldeb Gweithwyr | 8 |
| 10. Polisiâu Perthnasol Adnoddau Dynol | 8 |
| 11. Cyngor a Chwnsela | 9 |
| 12. Cyfathrebu | 9 |
| 13. Hyfforddiant | 9 |
| 14. Monitro | 9 |

Atodiadau

Atodiad A Ffurfiâu ar Aflonyddu

Atodiad B Gweithdrefn ar gyfer ymdrin ag Achosion o Fwlio ac Aflonyddu

| | |
|-----------------|---------------------------------|
| Statws | Fersiwn 1 |
| Dyddiad | Gorffennaf 2008 |
| Cytunwyd gan | Grŵp Datblygu Polisi (Ysgolion) |
| Dyddiad Adolygu | |

Rhagarweiniad

Cydnabyddir bod gan bob gweithiwr hawl i gael ei drin gydag urddas a pharch yn y gwaith. Mae'r egwyddor hon yn berthnasol i ymwelwyr eraill hefyd i holl adeiladau'r Cyngor. Os nad yw gweithwyr yn cael eu trin gydag urddas a pharch gall hyn gael effaith niweidiol iawn, gan achosi ofn, straen a phryder i'r unigolyn(ion) dan sylw ac arwain at gynnydd mewn lefelau absenoldeb, perfformiad is a llai o effeithiolrwydd. Yn ychwanegol, mae nifer o fesurau deddfwriaethol yn eu lle sy'n golygu bod ymddygiad o'r fath yn anghyfreithlon.

Pwrpas y polisi a'r weithdrefn hon yw cynorthwyo i ddatblygu amgylchedd a diwylliant lle gwyddys fod gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth a bwlio yn annerbiniol a hefyd i ddarparu gweithdrefnau digonol i ymdrin â digwyddiadau o'r fath pe baent yn digwydd.

1. Datganiad Polisi a Chwmpas

- 1.1 Mae pob ysgol ym Mhowys wedi ymrwymo i amgylchedd gwaith sy'n cynnig cyfle a thriniaeth gyfartal i'r holl weithiwr, disgyblion, teuluoedd ac ymwelwyr.
- 1.2 Mae'r ysgol yn gresynu ynghylch pob ffurf ar wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth neu fwlio dan unrhyw amgylchiadau. Mae'n ofynnol i'r holl weithwyr beidio ag ymddwyn mewn modd sy'n achosi tramgwydd i eraill pwy bynnag ydynt, mewn perthynas â'u hil, tarddiad ethnig, cenedl, lliw croen, rhyw, hunaniaeth rywiol, tuedd rywiol, argyhoeddiadau crefyddol neu wleidyddol, gweithgareddau undebau llafur, erledigaeth o ganlyniad i heriau i aflonyddu/gwahaniaethu, anabledau, amhariad synhwyrdd neu anawsterau dysgu, statws fel cyn-droseddwr, oed, haint gwirioneddol neu a amheuir gydag AIDS/HIV, statws priodasol, maint neu ymddangosiad corfforol.
- 1.3 Gall gwahaniaethau mewn agwedd, cefndir a diwylliant olygu bod yr hyn a dybir fel triniaeth annheg neu ymddygiad annerbiniol gan un unigolyn beidio ag ymddangos felly i un arall. O fewn y polisi hwn fe'i defnyddir i ddisgrifio unrhyw ymddygiad digroeso sy'n creu'r effaith o darfu ar urddas unigolyn neu sy'n creu amgylchedd tramgwyddus i'r unigolyn hwnnw. Nid yw'r diffyg bwriad i ddefnyddio ymddygiad annerbiniol yn amddiffyniad o gwbl.

2. Egwyddorion Polisi

- 2.1 Ysgrifennir y polisi hwn i geisio darparu amgylchedd gwaith:
 - Sy'n rhydd o wahaniaethu, aflonyddu, erlid neu fwlio ac effaith negyddol ymddygiad o'r fath ar les a pherfformiad gweithwyr, teuluoedd, disgyblion ac ymwelwyr.
 - Lle bo urddas unigolyn yn amlwg yn cael ei barchu, a lle bo pob gweithiwr yn cymryd cyfrifoldeb am sicrhau nad yw'r urddas hwn yn cael ei gamddefnyddio.
 - Lle bo unrhyw weithiwr sy'n teimlo nad yw ef / hi wedi ei drin gydag urddas yn ystod ei waith ef neu hi yn gallu cyflwyno cwyn heb ofni y bydd pobl yn gwneud hwyl am ei ben, a heb ofni dial nac erledigaeth a chan wybod y bydd yn cael ei thrin o ddifrif.
 - Lle bo dull o ddatrys y mater ar unwaith ac mewn dull synhwyrddol a chyfrinachol ar gael i atal hyn rhag cael ei ailadrodd, gyda'r dewis o gyflwyno cwyn ffurfiol.
 - Lle deellir yn glir gan yr holl weithwyr y gallai torri'r polisi perthnasol arwain at gamau disgyblu a allai arwain at ddiswyddo.

- 2.2 Mae gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth neu fwlio yn gyfystyr â chamymddygiad a all fod yn gamymddygiad difrifol yn dibynnu ar natur a graddau'r ymddygiad. Ymdrinir â chamymddygiad o'r fath o dan y Polisi Disgyblu a gall arwain at ddiswyddo.
- 2.3. Gellir ymdrin â chwynion yn erbyn gweithwyr oddi wrth ddisgyblion, teuluoedd neu ymwelwyr, gan gynnwys honiadau o wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth neu fwlio yn ddarostyngedig i ymchwiliad, yn unol â'r Polisi a'r Weithdrefn Disgyblu. Trinnir ymddygiad annerbyniol tuag at ddisgyblion, teuluoedd neu ymwelwyr gan weithwyr fel camymddygiad, a all mewn achosion difrifol fod yn gyfystyr â chamymddygiad difrifol ac arwain at ddiswyddo di-oed.

3 Cyfrinachedd

- 3.1 Lle gwneir honiad, rhaid i'r holl bartïon fod yn ystyriol o'u goblygiadau mewn perthynas â chyfrinachedd.
- 3.2 Gellir sicrhau'r sawl sy'n cwyno y bydd unrhyw wybodaeth a rennir yn cael ei chadw'n gyfrinachol o fewn y system ac y cymhwysir y prosesau priodol. Gellir tybio bod methiant i wneud hynny gan unrhyw barti sydd â'r wybodaeth ganddynt yn gamymddygiad a byddant yn ddarostyngedig i gamau disgyblu.
- 3.3 Lle bo'r sawl sy'n cwyno yn glir ynglŷn â'i ddewisiadau ef/hi ond yn gwrthod gweithredu lle bo ei Reolwr Llinell / Ymgynghorydd Gwirfoddol / Pennaeth neu Gadeirydd Llywodraethwyr yn credu y byddai hyn yn briodol, rhaid i benderfyniad y sawl sy'n cwyno gael ei dderbyn. Dylai'r Rheolwr Llinell / Ymgynghorydd / Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr, o dan yr amgylchiadau hyn, gofnodi dymuniadau'r sawl sy'n cwyno ac ysgrifennu at y sawl sy'n cwyno yn cadarnhau'r sefyllfa ac yn ei gwneud yn eglur bod y cyfrifoldeb am beidio â gweithredu yn aros gyda'r sawl sy'n cwyno.
- 3.4 Yr unig eithriad i'r rheol hon o gyfrinachedd fydd os yw'r unigolyn y mae'r sawl sy'n cwyno yn trafod y mater gydag ef/hi yn credu'n onest fod risg annerbyniol i'r sawl sy'n cwyno, unigolyn arall neu i'r ysgol. Yn yr amgylchiadau hyn fe'u galluogir i gymryd y camau angenrheidiol i hysbysu'r Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr a all ddechrau ymchwiliad hyd yn oed os nad yw'r sawl sy'n cwyno yn cytuno.

4. Fframwaith Cyfreithiol

4.1 Ceir corff o ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i'r polisi hwn. Mewn perthynas â thegwch ac urddas yn y gwaith yn ogystal â llawer o agweddau eraill o gyflogaeth, mae gan yr ysgol rwymedigaethau o dan y ddeddfwriaeth ganlynol.

- Rheoliadau Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Diwygiad) 2003
- Deddf Diwygio Cysylltiadau Hiliol 2000
- Rheoliadau Gwahaniaethu ar Sail Hil (Ailneilltuo Rhyw) 1999
- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995
- Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1994
- Deddf Gwarchod Rhag Aflonyddwch 1997
- Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976
- Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975
- Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Tuedd Rywiol) 2003
- Rheoliad Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003
- Deddf Gwarchod Data 1998
- Deddf Partneriaeth Sifil 2004
- Ddedfwriaeth Gwahaniaethu ar Sail Oed

4.2 Gall methu â thrin yn effeithiol â honiadau neu ddigwyddiadau arwain at weithredu cyfreithiol yn erbyn yr ysgol yn ogystal â gweithwyr unigol. Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau amgylchedd iach a diogel yn rhydd oddi wrth wahaniaethu anghyfreithlon.

4.3 Ar wahân i'r ffaith fod hyn yn gwbl waharddedig ac yn groes i bolisiau Cyfle Cyfartal a Thegwch ac Urddas yn y Gwaith, mae aflonyddwch yn drosedd y gellir ei chosbi â dirwy o hyd at £5,000 a/neu ddeddfryd o garchar o hyd at chwe mis o dan Ddeddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1994 a dirwyon heb gyfyngiad arnynt a charchariad o hyd at bum mlynedd o dan Ddeddf Diogelu Rhag Aflonyddwch 1997.

5. Diffinio Aflonyddwch

- 5.1 Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, mae aflonyddwch yn golygu “ymddygiad diangen sy'n amharu ar urddas pobl neu yn creu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol neu dramgwyddus.” Wrth benderfynu a ellir ystyried yn rhesymol bod ymddygiad yn cael effaith o'r fath, y ffactor fydd yn penderfynu ar hyn fydd amgyffred y sawl sy'n cwyno.
- 5.2 Mae'r paragraffau canlynol yn rhoi eglurhad er nad yw'n rhestr holl gynhwysol o'r mathau o ymddygiad a ystyrir yn annerbyniol. Gellir gweld enghreifftiau pellach o ymddygiad annerbyniol yn Atodiad A.
- 5.3 Gall aflonyddu rhywiol gynnwys gweithredoedd fel cyswllt corfforol diangen a digroeso, sylw neu awgrymiadau diangen, arddangos deunydd rhywiol eglur, sylwadau rhywiol, jociau cyson, diraddiol neu dramgwyddus, awgrymiadau rhywiol; sylwadau diangen am ymddangosiad; negeseuon testun/negeseuon diraddiol ar sgriniau cyfrifiadurol neu mewn manau eraill; gofynion am neu geisiadau amhriodol am gyswllt rhywiol, neu ymosodiad rhywiol.

- 5.4 Gall aflonyddwch hiliol gynnwys gweithredoedd fel galw enwau dilornus ar rywun, jôcs hiliol; graffiti hiliol, difriô a bygythiadau geiriol; bygythiadau neu ymosodiadau corfforol; gwneud hwyl am ben unigolyn oherwydd gwahaniaethau diwylliannol; ac allgau bwriadol.
- 5.5 Mae aflonyddwch personol yn cynnwys unrhyw ymddygiad dialgar, creulon, maleisus, bygythiol, difriol neu waradwyddus yn erbyn unigolyn arall fel sylwadau sarhaus yn seiliedig ar ymddangosiad personol, amgylchiadau personol, credoau crefyddol, statws sosio-economaidd ac ati.
- 5.6 Mae gan bob gweithiwr gyfrifoldeb i barchu teimladau pobl eraill yn y gweithle, ac ymddwyn mewn modd nad yw'n peri tramgwydd. Gall aflonyddwch fod yn fwriadol neu yn anfwriadol, ond dyletswydd gweithwyr yw bod yn ymwybodol o'r effaith y gall eu hymddygiad ei gael ar eraill. Mae aflonyddwch bob amser yn annerbyniol boed hynny yn fwriadol neu beidio, a dylid ymchwilio i bob achos a gofnodir yn unol â'r polisi hwn. Y ffactor o bwys yn hyn o beth fydd amgyffred y sawl sy'n cwyno ynglŷn â'r ymddygiad, a gredant sy'n gyfystyr ag aflonyddwch.

6. Diffinio Bwlio

- 6.1 Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, mae bwlio yn ffurf ddifrifol ar aflonyddwch. Gall gynnwys gweithredoedd, sylwadau, cyswllt corfforol neu ymddygiad a ystyrir yn atgas. Mae dicter personol yn erbyn unigolion yn ffactor hefyd. Gellir diffinio bwlio fel gweithred unigol neu gyfres o weithredoedd, beirniadaethau neu gamdriniaeth bersonol naill ai yn gyhoeddus neu yn breifat, sy'n bychanu, yn codi ofn, yn tanseilio neu yn difriô'r unigolyn(ion) dan sylw.
- 6.2 Rhaid gwahaniaethu rhwng bwlio a gweithredoedd rheolwr sy'n gwneud ceisiadau rhesymol (er efallai yn amhoblogaidd) oddi wrth ei staff ef /hi gan gynnwys yr angen i reoli perfformiad yn effeithiol.
- 6.3 Rhoddir rhai enghreifftiau isod o ymddygiadau a ystyrir sydd yn fwlio:
- Defnyddio iaith ddifriol;
 - Symud meysydd cyfrifoldeb oddi wrth weithwyr yn afresymol;
 - Anwybyddu neu allgau unigolion yn barhaus;
 - Tanseilio gweithiwr yn fwriadol drwy roi gormod o waith iddo a beirniadaeth gyson;
 - Pigo ar un unigolyn lle ceir problem gyffredin;
 - Brawychu rhywun gyda bygythiadau corfforol neu arall; a
 - Gweiddi ar neu fychanu unigolyn o flaen disgyblion, cydweithwyr neu yn breifat;
 - Atal unigolion rhag symud ymlaen drwy rwystro dyrchafiad neu gyfle am hyfforddiant yn fwriadol.

Nid yw'r rhestr hon yn holl gynhwysol a bwriedir iddi weithredu fel canllaw i nodi'r mathau o ymddygiad sy'n annerbyniol.

7. Effaith Aflonyddu a Bwlio

- 7.1 Mae'r polisi hwn yn cydnabod bod ymddygiad sy'n gyfystyr ag aflonyddu a bwlio yn cael effaith negyddol ar yr amgylchedd gwaith ac felly ar effeithiolrwydd y modd y mae'r maes yn gweithredu. Rhoddir isod rai enghreifftiau o effaith posibl ar weithwyr a all fod yn ddarostyngedig i aflonyddwch a bwlio.

- **Effeithiau Corfforol** – Teimlo'n sâl, yn ddagreuol, yn chwysu, yn ysgwyd, yn methu cysgu, crychguriadau'r galon, diffyg ynni, problemau gyda'r stumog/coluddion, poen pen difrifol, mân boenau.
- **Effeithiau Emosiynol** – Pryder, llid, ymosodiadau panig, iselder, dicter, teimlo'n ymosodol, diffyg cymhelliant, colli hyder, teimlo'n ynysig, llai o hunan-barch.

8. Cyfrifoldeb y Rheolwyr

8.1 Mae gan reolwyr, Penaethiaid a Llywodraethwyr gyfrifoldeb i sicrhau bod gweithwyr yn cyflawni eu swydd yn effeithiol a hyd at safonau derbyniol. Mae gan reolwyr, Penaethiaid a Llywodraethwyr hefyd gyfrifoldeb am anfon cyfarwyddiadau rhesymol a disgwyl iddynt gael eu cyflawni. Dylid gwahaniaethu rhwng rheolaeth briodol ar weithwyr a bwlio neu ymddygiad aflonyddol. Yn bennaf oll dylai rheolwyr, Penaethiaid a Llywodraethwyr:

- feithrin hinsawdd lle nad yw aflonyddwch yn cael ei hybu drwy addysgu gweithwyr mewn perthynas ag ymddygiad y gellid tybio ei fod yn amhriodol;
- rhoi sylw i ddull o ymdrin â phobl, gan sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin gyda pharch ac urddas;
- gweithredu ynglŷn ag achosion a allai fod yn gyfystyr â thorri'r polisi hwn ac ymddygiad annerbyniol er na chafwyd cwyn ffurfiol;
- sicrhau bod gan weithwyr ddealltwriaeth o'r polisi hwn a'u bod yn gwybod ble i ofyn am help.

8.2 Lle bo unigolyn yn dod yn ymwybodol o aflonyddu, gwahaniaethu, erledigaeth neu fwlio, p'run ai a gyflwynwyd cais ffurfiol ai peidio, rhaid iddynt fynd â'r mater ymlaen a'i gofnodi wrth y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr ar ôl ei drafod gyda'r dioddefwr oni bai y gofynnir iddo yn benodol beidio â gwneud hynny.

8.3 Rhaid i Reolwyr, Penaethiaid a Llywodraethwyr ddeall y polisi a'r weithdrefn Tegwch ac Urddas yn y Gwaith hwn a gallu rhoi gwybodaeth yn ei gylch fel bo'r angen. Darperir hyfforddiant i reolwyr, Penaethiaid a Llywodraethwyr i'w cynorthwyo i gyflawni eu cyfrifoldebau.

8.4 Yr unig eithriad i'r rheol hon o gyfrinachedd fydd os bydd yr unigolyn y mae'r sawl sy'n cwyno yn trafod y mater ag ef yn credu'n onest bod perygl annerbyniol i'r sawl sy'n cwyno, unigolyn arall neu i'r ysgol. Yn yr amgylchiadau hyn fe'u galluogir i gymryd camau angenrheidiol i hysbysu'r Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr a all ddechrau ymchwiliad hyd yn oed os nad yw'r sawl sy'n cwyno yn cytuno.

9. Cyfrifoldeb y Gweithiwr

9.1 Mae pob gweithiwr yn gyfrifol am gydymffurfio â'r polisi a'r weithdrefn hon, gan gydweithredu â'r rhai hynny sy'n gyfrifol am gyflawni dyletswyddau cysylltiedig ac am sicrhau nad ydynt yn annog, yn cytuno â nac yn cyflawni unrhyw fath o wahaniaethu, aflonyddwch, erledigaeth neu fwlio.

9.2 Mae gan weithwyr unigol ran i'w chwarae hefyd drwy:

- helpu i greu hinsawdd sy'n ffroni ar aflonyddu a'i gwneud yn eglur eu bod yn ystyried ymddygiad o'r fath yn annerbyniol;
- cefnogi cydweithwyr. Gall hyn gynnwys herio'r sawl sy'n aflonyddu ar yr adeg y cyflawnir y digwyddiad, gan gynnig cefnogaeth mewn unrhyw ffordd arall a chydweithredu mewn unrhyw ymchwiliad; gan sicrhau nad oes unrhyw erledigaeth yn digwydd yn erbyn y sawl sy'n cwyno.

9.3 Os daw gweithiwr unigol yn ymwybodol o ddigwyddiad o wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth neu fwlio, rhaid iddo ef/hi ei gofnodi wrth y rheolwr llinell perthnasol, y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr pan fo'n digwydd.

9.4 Gall gwahaniaethau mewn diwylliant, agweddau a phrofiad, neu gamddehongli arwyddion cymdeithasol, olygu y gall yr hyn a ystyrir gan y sawl sy'n profi'r ymddygiad fel bwlio neu aflonyddu, gael ei ystyried gan eraill fel ymddygiad normal. Dylai gweithiwr fod yn ymwybodol y gall y bydd angen iddynt newid eu hymddygiad mewn ymateb i deimladau a sensitifrwydd pobl eraill.

10. Polisiau AD Perthnasol

- Datganiad Cyfle Cyfartal mewn Gwaith a Chanllawiau Arfer Da cefnogol
- Polisi Cwynion
- Polisi Disgyblu
- Polisi a Gweithdrefn Atal a Lliniaru Straen yn y Gweithle
- Polisi a Gweithdrefn Trais yn y Gwaith

10.1 Dylid defnyddio'r Polisi Tegwch ac Urddas yn y Gwaith ar gyfer cwynion sy'n ymwneud ag aflonyddwch a bwlio. Dylai Rheolwyr, Penaethiaid, Llywodraethwyr, Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol ac Undebau Llafur gynghori'r sawl sy'n cwyno ynghylch pa weithdrefn sy'n briodol. Ond yn ystod ymchwiliad os daw'n amlwg nad yw'n achos syml o gwyn neu o aflonyddu, a bod gweithdrefn amhriodol wedi ei defnyddio, dylid cymryd camau gan y swyddogion sy'n ymchwilio i ddefnyddio'r weithdrefn briodol. Dylai'r holl bartïon gael eu gwneud yn ymwybodol o hyn.

11. Cyngor a Chwmsela

- 11.1 Yn ychwanegol at y gefnogaeth a'r cyngor a ddarperir gan y rheolwyr i'r gweithwyr sy'n teimlo y gwahaniaethwyd yn eu herbyn, yr aflonyddwyd arnynt, a erlidiwyd neu y cawsant eu bwlio, mae cefnogaeth a chyngor ar gael hefyd o nifer o ffynonellau eraill fel yr Adran Adnoddau Dynol a'r Undebau Llafur. Mae gwybodaeth ynglŷn â'r polisi a'r weithdrefn a dewisiadau ar gyfer gweithredu posibl ar gael o'r ffynonellau hyn.
- 11.2 Gellir cael chwmsela, cefnogaeth a chyngor hefyd i'r rhai hynny y gwnaed cwynion yn eu herbyn.
- 11.3 Sicrheir y bydd cyfleusterau ar gyfer cyfweiliadau cyfrinachol ar gael.
- 11.4 Cynigir cymorth / cyngor / hyfforddiant hefyd a gall y bydd yn rhaid i'r unigolion hynny y canfuwyd bod eu hymddygiad wedi bod yn annerbyniol eu cymryd, yn dilyn prosesau anffurfiol a ffurfiol, gan gynnwys camau disgyblu, i gynorthwyo i atal hyn rhag digwydd eto.

12. Cyfathrebu

- 12.1 Gwneir pob ymdrech i gyfathrebu mor eang ac mor briodol â phosibl ymrwymiad yr ysgol i ddileu ymddygiad annerbyniol (rhaglenni cynefino'r staff, llawlyfrau staff, hysbysfyrddau ac ati). Sicrheir hefyd bod y polisi a'r weithdrefn i i gefnogi'r nod hwn ar gael, gan gynnwys argaeledd cwnsela cyfrinachol, cyngor a gwybodaeth, a'r dull o wneud cwyn a'r sicrwydd y bydd cwynion yn cael eu trin yn effeithiol.

13. Hyfforddiant

- 13.1 Darperir hyfforddiant i sicrhau bod y rhai hynny gyda chyfrifoldeb fel rheolwyr am weithwyr yn glir ynglŷn â'r polisi, y gweithdrefnau a'u cyfrifoldebau eu hunain.
- 13.2 Disgwylir i'r holl weithwyr ymgymryd â hyfforddiant Urddas yn y Gwaith, ac mae'r cyfrifoldeb am hyn yn nwylo'r Pennaeth.
- 13.3 Darperir hyfforddiant i'r Llywodraethwyr sy'n aelodau panel ymchwiliadol i sicrhau eu bod yn deall y polisi a'r weithdrefn Urddas yn y Gwaith a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig, fel y weithdrefn disgyblu a'u bod yn gallu cyflawni ymchwiliadau yn deg ac yn drwyadl.

14. Monitro

- 14.1 Bydd y gwaith o fonitro'r modd y gweithredir y polisi yn cael ei wneud fel rhan o roi adroddiadau ynglŷn â pholisi Cyfleoedd Cyfartal y Cyngor.
- 14.2 Bydd y gwaith o fonitro yn cael ei anelu at fesur nifer a rhyw / galwedigaeth y staff a natur y cwynion, gan fesur tueddiadau a nodi unrhyw feysydd sy'n peri problemau. Chwilir hefyd am ddull o fonitro a yw cwynion unigol wedi eu datrys heb unrhyw erledigaeth yn digwydd ar ôl hynny.
- 14.3 Bydd y monitro yn ddull o wirio bod yr ymrwymiad i gyfathrebu, hyfforddiant a darparu cwnsela a chyngor wedi ei gyflawni.

Atodiad A

Ffurfiau ar Aflonyddu

1. Hil

- 1.1 Mae hyn yn golygu triniaeth dramgwyddus neu elyniaethus tuag at unigolyn(ion) ar sail hil, cenedl, tarddiad ethnig neu liw croen.

Mae enghreifftiau yn cynnwys:

- Camdriniaeth hiliol o natur gorfforol, eiriol neu niweidiol, jôcs hiliol, sarhad, gwneud hwyl am ben neu alw enwau o natur hiliol, gwneud hwyl am ben neu sylwadau sarhaus yn seiliedig ar wisg ddiwylliannol, arddangos deunydd ysgrifenedig neu weledol tramgwyddus yn hiliol gan gynnwys graffiti a gelyniaeth agored i grwpiau du a grwpiau hiliol eraill. Anfon negeseuon testun/e-bost diraddiol neu dramgwyddus.

Mae ffurfiau mwy cynnil yn cynnwys:

- Dyrannu gwaith yn annheg yn fwriadol, triniaeth anghyfartal o ran cymhwyso amodau gwaith, pwysau afresymol i gwblhau tasgau, allgau o sgwrs a gweithgareddau neu ddigwyddiadau cymdeithasol arferol y gweithle, cadw caniatâd yn ôl yn afresymol i fynyachu digwyddiadau hyfforddi neu ddigwyddiadau tebyg a monitro cadw amser yn anghyfartal.

2. Rhyw

- 2.1 Mae hyn yn ymddygiad di-groeso o natur rywiol, neu ymddygiad arall yn seiliedig ar ryw sy'n effeithio ar urddas merched a dynion yn y gwaith gan gynnwys:
- 2.2 Cyffwrdd diangen ac ymyrryd â gofod personol rhywun, cynigion digroeso, sylwadau nawddoglyd, awgrymiadau. Pwysau o ran gweithgaredd rhywiol, sylwadau awgrymog neu sylwadau anllad, jôcs o natur rywiol neu niweidiol a sylwadau diangen ynglŷn â gwisg neu ymddangosiad. Anfon negeseuon testun / e-bost diraddiol neu dramgwyddus. Arddangos lluniau / gwrthrychau neu ddeunydd ysgrifenedig pornograffig neu awgrymog o safbwynt rhywiol. Mae cilwenu neu ystumiau awgrymog o safbwynt rhywiol yn enghreifftiau o ymddygiad heb fod yn eiriol sy'n perthyn i'r categori hwn.

3. Ailbennu Rhywedd

- 3.1 Triniaeth dramgwyddus neu elyniaethus i unrhyw unigolyn ar sail y ffaith ei fod yn mynd drwy ail broses o ailbennu rhywedd ac mewn unrhyw gam o'r broses. Gall hyn gynnwys:
- Iaith, gweithred neu ymddygiad tramgwyddus, nawddoglyd, gan gynnwys jôcs, sylwadau a chwestiynau amhriodol, methiant cyson i ddarparu cyfleusterau neu ofynion, anfon negeseuon testun/e-bost diraddiol neu dramgwyddus.

4. Anabledd

4.1 Mae hyn yn ymwneud â thriniaeth annheg a di-groeso yn seiliedig ar y ffaith fod gan yr unigolyn amhariad corfforol neu synhwyraidd neu feddyliol neu anawsterau dysgu gan gynnwys:

- Iaith, gweithred neu ymddygiad nawddoglyd, tramgwyddus gan gynnwys jôcs am anabledd, sylwadau amhriodol a chwestiynau ynglŷn ag amhariad unrhyw un. Methiant cyson i ddarparu cyfleusterau neu ofynion a nodwyd yn glir er mwyn i unigolyn gyflawni ei ddyletswyddau ef neu hi neu dderbyn gwasanaeth priodol, atal mynychu hyfforddiant neu ddigwyddiadau tebyg. Anfon negeseuon testun/e-bost di-raddiol neu dramgwyddus.

5. Oed

5.1 Gwneud hwyl am ben neu ymddygiad dilornus yn seiliedig ar amgyffred ystrydebol am unigolyn(ion) oherwydd eu hoed a'u profiad aeddfed neu ddiffyg profiad yn achos rhywun ifanc gan gynnwys:

- Nodi oed yn ddiangen fel maen prawf mewn disgrifiadau swydd, a pheidio â chymryd unigolyn o ddifrif oherwydd ei oed ef neu hi, gwahardd pobl yn annheg o hyfforddiant neu ddyrchafiad.

6. Tuedd Rywiol

6.1 Ymddygiad sy'n condemnio, yn gwneud hwyl am ben neu'n allgau unigolion ar sail amgyffred ystrydebol o Duedd Rywiol gan gynnwys:

- Jôcs tramgwyddus, gwneud hwyl am ben neu alw enwau ar bobl, sylwadau sydd yn wrth-lesbaidd neu yn wrth bobl hoyw neu sy'n stereoteipio dynion hoyw neu lesbiaid. Arddangos neu ddsbarthu deunydd ysgrifenedig neu weledol tramgwyddus, defnyddio camdriniaeth lafar, bygythion neu sylwadau sarhaus am bobl sydd neu y tybir eu bod yn lesbiaid neu yn hoyw, gan holi'n fusneslyd am bartneriaeth neu amgylchiadau domestig unigolyn, allgau lesbiaid neu ddynion hoyw yn systematig o weithgareddau'r gweithle, a thriniaeth anghyfartal wrth gymhwyso amodau gwaith.

7. HIV/AIDS

7.1 Trin rhywun yn niweidiol oherwydd y credir bod ganddo ef/hi HIV neu AIDS.

8. Crefydd/Cred

8.1 Ymddygiad annerbyniol yn gymdeithasol sy'n methu â derbyn neu gydnabod hawliau neu anghenion unigolion gydag argyhoeddiadau crefyddol, credoau ac arferion gwahanol. Gall hyn fod ar lawer o wahanol ffurfiau gan gynnwys beirniadu pobl am eitemau a wisgir am resymau crefyddol. Diraddio gwyliau crefyddol neu wneud sylwadau sarhaus yn erbyn credoau unigolyn.

9. Bwlio

9.1 Gweithredu cyson sy'n bychanu, yn codi ofn ar neu yn tanseilio neu yn bychanu'r unigolyn dan sylw gan gynnwys:

- Defnyddio iaith dramgwyddus, symud meysydd cyfrifoldeb yn afresymol oddi wrthynt, esgeuluso neu allgau unigolyn yn barhaus, gosod amcanion yn fwriadol gydag amserlenni amhosibl, pigo ar un unigolyn lle ceir problem gyffredin, codi ofn ar rywun gyda bygythiadau corfforol neu fygythiadau eraill a gweiddi'n barhaus ar neu fychanu unigolyn o flaen disgyblion, cydweithwyr neu yn breifat.

10. Canlyn yn fygythiol

10.1 Mae canlyn yn fygythiol yn fath o aflonyddwch sy'n cael ei gofnodi yn fwy cyffredin. Mae'n golygu blino unigolyn naill ai'n bersonol neu yn ysgrifenedig neu drwy ddull electronig neu ar y ffôn. Gall hyn gynnwys dilyn unigolyn neu ysbïo arno, gan frawychu'r sawl y bydd hyn yn digwydd iddo neu achosi pryder a gall gynnwys trais neu arwain at ofn trais.

Noder: Mae'r enghreifftiau canlynol yn ganllaw yn unig a gall rhai o'r troseddau a restrwyd o dan bennawd arbennig fod yn berthnasol i sefyllfaoedd eraill hefyd. Nid yw'r enghreifftiau uchod yn holl gynhwysol.

Gweithdrefn ar gyfer ymdrin ag achosion o fwlio ac aflonyddu

1. Ymdrin â Chwyn yn Anffurfiol

- 1.1 Mae'n well i bawb fod cwynion o aflonyddu yn cael eu trin yn anffurfiol pryd bynnag y bo hynny'n bosibl. Mae hyn yn debygol o gynhyrchu atebion sy'n gyflym, yn effeithiol ac yn lleihau unrhyw annifyrrwch a'r perygl o dorri ar reolau cyfrinachedd.
- 1.2 Ond ni ddylid defnyddio atebion anffurfiol i ddigalonni gweithwyr rhag troi at weithdrefnau ffurfiol pan mai hwn yw'r dewis a ffafrir. Ymhellach bydd rhai enghreifftiau lle bydd difrifoldeb y gwyn yn golygu y bydd angen camau ffurfiol, ac o bosib gamau troseddol. Gall gweithdrefnau ffurfiol hefyd fod yn briodol lle bo ymdrech flaenorol i ddatrys hyn yn anffurfiol wedi bod yn aflwyddiannus.
- 1.3 Yr egwyddor gyffredinol yw fod y penderfyniad i fynd ymlaen gyda chwyn yn nwylo'r unigolyn. Ond gall fod sefyllfaoedd lle bo'n rhaid i'r egwyddor gael ei chydbwysu yn erbyn cyfrifoldebau'r cyflogwr i sicrhau lles gweithwyr - yn arbennig lle gwneir cwynion difrifol y mae'r sawl sy'n cwyno yn amharod i fynd ar eu holau.
- 1.4 Mewn achosion o'r fath gall cwnsela helpu ac annog y sawl sy'n cwyno i fynd ar ôl y mater, er na ddylid rhoi unrhyw bwysau amhriodol i wneud hynny. Mae methiant i ymdrin â honiadau o'r fath yn gadael y sawl a gyhuddir o gyflawni'r drosedd mewn safle annymunol os na ellir ymdrin â'r honiadau. Dylid gwneud pob ymdrech resymol felly i ddod â'r mater i fforwm lle y gellir ymchwilio iddo a'i ddatrys yn foddhaol.
- 1.5 Mewn llawer o achosion o aflonyddwch gall y sawl sy'n derbyn y gwyn ddymuno codi'r broblem yn anffurfiol gyda'r sawl yr honnir sydd wedi cyflawni'r drosedd gan dynnu sylw at y ffaith fod ei ymddygiad yn annymunol, yn dramgwyddus neu yn ymyrryd â'i waith. Gall cais ysgrifenedig am i'r ymddygiad ddirwyn i ben fod yn effeithiol.
- 1.6 Efallai y bydd y gweithiwr sy'n ei chael yn anodd neu yn chwithig i godi'r broblem yn uniongyrchol gyda'r sawl sy'n creu'r broblem ddymuno gofyn am gefnogaeth ei reolwr llinell, Pennaeth, Cadeirydd y Llywodraethwyr, cynrychiolydd Undeb Llafur, Adnoddau Dynol neu gydweithiwr arall.
- 1.7 Lle bo chwyn yn ymwneud â rheolwr llinell gweithiwr, gellir codi'r gwyn gyda rheolwr uwch neu Lywodraethwr penodedig. Bydd y rheolwr neu'r Llywodraethwr yn cyfarfod y sawl yr honnir sydd wedi cyflawni'r gwyn a gall drefnu cyfarfod rhwng yr unigolyn hwnnw a'r sawl sy'n cwyno. Os trefnir cyfarfod, gall y sawl sy'n cwyno a'r sawl yr honnir sydd wedi cyflawni'r gwyn fod â chynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gyda nhw.
- 1.8 Pwrpas y cyfarfod fel y nodwyd yn 1.7 uchod yw datrys materion yn anffurfiol. Dylid cadw cofnod o'r sgwrs. Gall y rheolwr neu Lywodraethwr ofyn am gyngor Adnoddau Dynol i gynorthwyo i ddatrys y problemau.
- 1.9 Fel rhan o'r weithdrefn anffurfiol, gellir defnyddio gwasanaethau eiriolwr drwy Adnoddau Dynol.
- 1.10 Lle bo'r sawl y gwnaed y gwyn yn ei erbyn yn nodi ei fod/bod ef/hi yn anymwybodol fod yr ymddygiad yn rhywbeth nad oedd ei eisiau neu yn dramgwyddus ac yn gyfystyr â

gwahaniaethu, erledigaeth, aflonyddwch neu fwlio, ond yn cydnabod bod problem yn bodoli, yna gyda chytundeb y sawl sy'n cwyno, cymerir camau lle bo hynny'n bosibl i unioni pethau a'i atal rhag digwydd eto.

- 1.11 Gall hyn gynnwys nodyn i atgoffa/egluro beth yw ymddygiad annerbyniol, y polisi a'r weithdrefn i'w dilyn pe bai cwyn ffurfiol yn cael ei gwneud a chanlyniad posibl unrhyw weithdrefn ffurfiol.
- 1.12 Cydnabyddir y gall cwynion gael eu creu gyda bwriad maleisus. Ystyrir y rhain yn ddifrifol a gallant arwain at gamau disgyblu hyd at a chan gynnwys diswyddo'r sawl sy'n cwyno.

2. Y Weithdrefn Ffurfiol

- 2.1 Bydd y weithdrefn ffurfiol yn angenrheidiol yn yr enghreifftiau hynny lle bo'r llwybr anffurfiol wedi bod yn aneffeithiol neu lle bo honiad o aflonyddu o natur mor ddifrifol fel bod yn rhaid dilyn y weithdrefn ffurfiol o'r dechrau. Mae gan yr unigolyn sy'n hawlio yr aflonyddwyd arno'r hawl i fynd ymlaen yn syth i'r weithdrefn ffurfiol os dymunant hynny gan ddefnyddio'r broses fel y disgrifiwyd hi uchod.

3. Gwneud Cwyn Ffurfiol

Dylai'r gweithiwr gyflwyno ei gwyn am fwlio neu aflonyddu yn ysgrifenedig i'r Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr.

Mae angen i'r gwyn ysgrifenedig gynnwys:

- Manylion am yr amser, dyddiad, lle ac unrhyw ddata perthnasol eraill, gan gynnwys nodyn o'r hyn sydd wedi digwydd;
- Manylion am unrhyw dystion neu bobl yn y gymdogaeth nad ydynt efallai wedi tystio i'r digwyddiad ond a allent o leiaf fod yn gallu cadarnhau bod yr unigolion dan sylw yn y lleoliad hwnnw ar yr amser a nodwyd;
- Manylion am unrhyw gamau a gymerwyd i atal yr ymddygiad annerbyniol, gan gynnwys unrhyw weithredu blaenorol (anffurfiol);
- Manylion am unrhyw weithwyr eraill sydd wedi eu trin yn yr un modd;
- Manylion am unrhyw gwyn flaenorol a wnaed am y digwyddiad neu ddigwyddiadau cysylltiedig;
- Manylion am ble ac i bwy y gwnaed y gwyn.

4. Y Broses Ymchwiliadol

- 4.1 Ar ôl derbyn cwyn ysgrifenedig ffurfiol, bydd y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr neu swyddog enwebedig yn trefnu i'r gwyn gael ei hymchwilio yn ffurfiol gan Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a fydd yn defnyddio'r weithdrefn cwynion neu ddisgyblu i ymchwilio i'r mater hwn.

5. Gweithredu Anffurfiol

- 5.1 Os oes tystiolaeth fod aflonyddu neu fwlio wedi digwydd, bydd y Pennaeth neu Gadeirydd y Llywodraethwyr yn penderfynu pa weithredu sy'n briodol. Pan fernir bod aflonyddu wedi digwydd, ond na warantir camau disgyblu ffurfiol, gall gweithredu arall fel cyfarwyddo, cwnsela, hyfforddiant neu drosglwyddiad gwirfoddol i ddsbarth arall heb ddefnyddio'r weithdrefn ddisgyblu gael ei argymhell.

6. Gweithredu Ffurfiol

- 6.1 Lle tybir bod gweithredoedd y sawl yr honnir sydd wedi cyflawni'r camwedd yn gwarantu camau disgyblu ffurfiol, rhaid i'r gweithredu gael ei gyflawni yn unol â Gweithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.
- 6.2 Efallai y bydd yn rhaid adleoli neu drosglwyddo un o'r partïon i leoliad gwaith arall o fewn yr ysgol, fel nad oes raid i'r ddau barti weithio gyda'i gilydd. Y sawl yr honnir sydd wedi cyflawni'r drosedd y dylid ei symud neu ei drosglwyddo ac nid y sawl sy'n cwyno. Ond dylid rhoi dewis ymlaen llaw i'r cwynwr ynghylch a yw'n dymuno cael ei drosglwyddo ai peidio. Lle bo trosglwyddiad yn digwydd, ni ddylai arwain at unrhyw anfantais i'r sawl sy'n cwyno. Lle nad yw'r naill ochr na'r llall yn dymuno trosglwyddo, gall y Pennaeth, drwy ymgynghori â Chadeirydd y Llywodraethwyr, drosglwyddo'r sawl sydd wedi cyflawni'r weithred yn orfodol lle tybir bod hyn yn briodol.
- 6.3 Os na chytunir bod cwyn yn bodoli gellir rhoi ystyriaeth o hyd lle bo hynny'n ymarferol, i drosglwyddo un o'r gweithwyr dan sylw yn wirfoddol, yn hytrach na'i gwneud yn ofynnol iddynt barhau i weithio gyda'i gilydd yn erbyn dymuniadau'r naill neu'r llall. Mewn achosion o'r fath, dylid rhoi'r dewis cyntaf ynghylch a yw'n dymuno cael ei drosglwyddo ai peidio i'r sawl y gwnaed y gwyn yn ei erbyn.

