



Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
His Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Polisi Urddas yn y Gwaith

Ebrill 2024

Taflen wybodaeth

I gael mwy o wybodaeth, cysylltwch ag: Adnoddau Dynol

Dyddiad cyhoeddi:

Dyddiad adolygu arfaethedig: Ionawr 2024

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Newidiadau a wnaed
1.0	Helen Lovitt	Ebrill 2023	Polisi newydd
1.1	Helen Lovitt	Ebrill 2024	Mân ddiweddariadau

Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

- Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac nid ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw bobl ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar y Gymraeg hefyd.

Cyflwyniad

Ymrwymiad Estyn

1. Mae'r polisi hwn yn ddiwygiad o Bolisi blaenorol Estyn ar Fwlio ac Aflonyddu. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gweithio yn rhydd o bob math o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth, yn unol â'n gwerthoedd a'n hymddygiadau sefydliadol a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae gan bob aelod o staff yr hawl i gael eu trin ag urddas yn y gwaith.
2. Yn Estyn, mae gennym ymagwedd dim goddefgarwch at unrhyw fath o fwlio, aflonyddu, erledigaeth neu fygwth. Rydym yn cydnabod bod ymddygiadau o'r fath yn cael effaith negyddol ar iechyd a lles personol a thîm, ein henw da fel sefydliad ac ar sut rydym yn cyflwyno ein gwasanaethau.
3. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod unrhyw adroddiadau am fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu erledigaeth yn cael eu hymchwilio'n drylwyr a'u trin yn deg.
4. Mae gan holl gyflogeion Estyn gyfrifoldeb personol i helpu creu amgylchedd gweithio diogel. Dylech fod yn ymwybodol o sut gallai eich ymddygiad effeithio ar bobl eraill ac ategu'r safonau ymddygiad a osodwyd o fewn y sefydliad, a [Chod y Gwasanaeth Sifil](#).
5. Fe'ch anogir i herio ymddygiad digroeso ac/neu annerbyniol os byddwch yn ei weld, ac atal achosion o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth os gallwch chi.
6. Mae'n bwysig eich bod yn darllen ac yn deall y polisi hwn fel eich bod yn hyderus o ran cydnabod bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth a beth i'w wneud amdano.
7. Rydym hefyd wedi ymrwymo i amddiffyn ein cyflogeion rhag cael eu bwlio neu aflonyddu yn y gwaith gan bobl nad ydynt yn cael eu cyflogi gan Estyn, ond a allai ddod i gysylltiad â chi yn ystod eich gwaith (e.e. contractwyr, secondeion, gweithwyr asiantaeth, aelodau o'r cyhoedd, staff a dysgwyr darparwr a arolygwyd).
8. Hefyd, rydym wedi ymrwymo i amddiffyn pobl o'r fath rhag bwlio ac aflonyddu tra'n gweithio gyda chydweithwyr Estyn, neu ar safleoedd Estyn.

Beth yw bwlio?

Nid oes diffiniad cyfreithiol o fwlio; fodd bynnag, diffiniad Acas yw,

"...ymddygiad digroeso gan unigolyn neu grŵp sydd naill ai:

- *Yn dramgwyddus, yn fygythiol, yn faleisus neu'n sarhaus; ac / neu*
- *Yn cam-drin neu'n camddefnyddio pŵer sy'n tanseilio, yn bychanu neu'n achosi niwed corfforol neu emosiynol i rywun."*

Yn aml, nodweddir bwlio fel rhywbeth parhaus a / neu hirdymor. Gallai ddigwydd ble bynnag rydych chi'n gwneud eich gwaith, gan gynnwys ar-lein ac mewn digwyddiadau sy'n 'estyniadau o'r gweithle', e.e. partiön staff, diwrnodau cwrdd i fwrdd, cynadleddau a thra'n aros oddi cartref yn ystod arolygiad.

Er bod bwlio yn aml yn cael ei wneud wyneb yn wyneb, e.e. yn ystod cyfarfodydd un i un, yn ystod MPCau neu yn ystod y diwrnod gweithio arferol, gall bwlio ddigwydd hefyd trwy ffyrdd o gyfathrebu fel negeseuon e-bost, galwadau ffôn, sgwrs ar-lein (e.e. negeseuon Teams), postiadau ar y cyfryngau cymdeithasol, negeseuon WhatsApp, ac ati. Weithiau, gall bwlio fod mor gynnil fel ei bod yn anodd i'r rhai sy'n bresennol ei adnabod; er enghraifft, os yw rhywun yn gwneud jôcs ar draul rhywun arall, efallai eu bod yn ymddangos yn ddiniwed i rywun arall. Fodd bynnag, efallai y bydd yr unigolyn sy'n gwneud y jôcs yn gwybod y byddent yn greulon iawn i'r sawl sy'n destun y jôcs.

Gall bwlio gael ei wneud 'ar i fyny' yn ogystal ag 'ar i lawr', h.y. gallai cydweithiwr iau fwlio cydweithiwr hÿn, yn union fel y gallai staff hÿn fwlio staff iau. Gall hefyd ddigwydd rhwng cydweithwyr ar yr un lefel yn y sefydliad.

Mae effaith ymddygiad bwlio ar yr unigolyn sy'n ei brofi yn bwysicach na bwriad y bwli.

Enghreiffiau o fwlio i fyny

- Trin cydweithwyr i arddangos ymddygiad 'mob' o danseilio cydweithwyr uwch
- Defnyddio gweithdrefnau ffurfiol i figwth ac ansefydlogi rheolwyr
- Cyhuddo rheolwr o fwlio, er taw mewn gwirionedd mae'n rheoli perfformiad neu ymddygiad
- Gwrthod ufuddhau cyfarwyddyd rhesymol, efallai oherwydd ei fod 'ddim yn ei ddisgrifiad swydd'
- Hwyrni parhaus a bwriadol ar gyfer cyfarfodydd neu apwyntiadau
- Gelyniaeth tuag at gydweithwyr uwch am gymryd camau rheoli

Beth yw aflonyddu?

Yn wahanol i fwlio, mae diffiniad cyfreithiol o aflonyddu yn Neddf Cydraddoldeb 2010, sef:

“Ymddygiad digroeso a allai fod yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol, â'i ddiben neu'i effaith yw ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw.”

Dyma'r nodweddion gwarchoddedig sy'n ymwneud ag aflonyddu:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd

- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mewn cyferbyniad â bwlio, gallai aflonyddu fod yn ddigwyddiad untro: does dim angen iddo fod yn ymddygiad parhaus na hirdymor. Fodd bynnag, yn union fel bwlio, yr effaith ar yr unigolyn sy'n cael ei dargedu sy'n bwysicach na bwriad yr aflonyddwr.

Yn ogystal ag aflonyddu yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig, mae'r gyfraith hefyd yn amddiffyn unigolion yn benodol yn erbyn:

Aflonyddu rhywiol: pan fydd rhywun yn ymgymryd ag ymddygiad o natur rywiol sy'n ddigroeso, ac iddo ddiben neu effaith i darfu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw. Er enghraifft: gwneud sylwadau anwedus, awgrymiadau rhywiol digroeso, cyffwrdd, jôcs rhywiol, ymosodiad rhywiol, anfon negeseuon e-bost o natur rywiol.

Trin rhywun yn llai ffafriol am ei fod/bod yn ildio i, neu'n gwrthod, aflonyddu rhywiol neu aflonyddu yn gysylltiedig ag ailbennu rhywedd: er enghraifft, rheolwr yn cyffwrdd â chydweithiwr iau ac yn ceisio'i chusanu / gusanu. Mae'r cydweithiwr yn gwrthod, yn ei wthio i ffwrdd ac o ganlyniad, yn cael ei (h)anwybyddu gan y rheolwr.

Yn yr un enghraifft, efallai bod y cydweithiwr iau wedi ildio i awgrymiadau'r rheolwr oherwydd ofn a bod cydweithiwr wedi gweld beth ddigwyddodd. O ganlyniad, mae'r cydweithiwr iau yn destun straeon amdani / amdano 'yn cysgu ei ffordd i'r brig'.

Yn y ddwy sefyllfa hyn, mae'r cydweithiwr iau yn dioddef triniaeth sy'n llai ffafriol.

Mewn enghraifft arall, efallai bod unigolyn wedi cyhoeddi bwriad i fyw mewn rhywedd arall. O ganlyniad, mae ei gydweithwyr/chydweithwyr yn galw enwau arno / arni yn barhaus, yn chwerthin arno/arni, ac yn ei danseilio/thanseilio yn y gwaith.

Mae enghreifftiau o ymddygiad bwlio ac aflonyddu yn cynnwys:

- ymosodedd agored, fel gweiddi neu regi ar gyflogeion yn gyhoeddus neu'n breifat
- lledaenu straeon maleisus neu chwedlau rhagfarnllyd
- gwrthod caniatáu i rywun â'r medrau a'r profiad cywir fynd ar arolygiad am nad ydych yn ei hoffi
- gwawdio acen rhywun
- labelu pobl, e.e. "Steve Ciwi", "Gareth Tew", ac ati
- anfon negeseuon e-bost anghwrtais, e.e. rhoi geiriau mewn priflythrennau, defnyddio llawer o farciau cwestiwn neu ebychnodau, anfon copiâu at bobl ddiangen, peidio â defnyddio cyfarchion neu ddiweddgloeon
- gwatwar neu israddio rhywun oherwydd ei safbwyntiau a'i farnau
- jôcs hiliol, rhywiaethol, homoffobig, oedraniaethol neu ar sail anableded

- defnyddio'ch safle i orfodi rhywun i wneud rhywbeth sydd naill ai ddim yn gyfrifoldeb iddo, neu y bydd yn cael trafferth ei gwblhau oherwydd blaenoriaethau eraill
- gwawdio unigolyn, pigo arno neu achosi iddo fethu
- gwneud rhagdybiaethau am fedrusrwydd unigolyn neu'i drin yn israddol
- gwrthod gweithio gyda rhywun heb reswm cyfiawnadwy
- celu gwybodaeth allweddol yn fwriadol sy'n ei gwneud yn amhosibl i rywun gwblhau tasg
- datgelu bod rhywun yn LGBTQIA+ (lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu drawsryweddol) heb ei ganiatâd neu roi straeon ar led
- gwrthod trin unigolyn yn unol â'i rywedd newydd os yw wedi newid rhywedd
- cam-drin unigolion yn ddiennw trwy gyfryngau cymdeithasol, y cyfeirir ato weithiau fel 'trolio' neu siarad yn negyddol am safbwyntiau cydweithiwr ar gyfryngau cymdeithasol
- ymddwyn yn amhriodol ar eich rhagdybiaethau am yr hyn sy'n 'normal', fel tybio bod pawb yn heterorywiol, neu'n dilyn crefydd neu gred benodol
- gwneud bygythiadau neu sylwadau am ddiogelwch swydd yn ddi-sail
- cael gwared ar gyfrifoldebau rhywun heb unrhyw gyfiawnhad na rheswm
- eithrio cydweithwyr di-Gymraeg o sgwrs trwy siarad yn Gymraeg yn unig
- micro-reoli rhywun sy'n medru gweithio heb oruchwyliaeth
- cymryd y clod am waith rhywun arall, a rhoi'r bai ar bobl eraill
- cam-drin, ymosodiadau neu drais corfforol
- atal rhywun rhag dod i gyfarfodydd neu sarhau rhywun mewn cyfarfodydd
- dangos amarch parhaus
- gwrthod cwblhau tasgau, neu gynhyrchu gwaith islaw'r safon yn fwriadol
- gwrthod cydnabod awdurdod rhywun
- ffugio anwybodaeth am gyfarwyddiadau a roddwyd

Beth yw gwahaniaethu?

Yn gyfreithiol, mae gwahaniaethu'n golygu eich bod yn cael eich trin yn llai ffafriol oherwydd bod unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig canlynol yn berthnasol i chi:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Er mai'r rhain yw'r nodweddion sy'n cael eu diogelu mewn cyfraith, mae Estyn yn disgwyl i bawb gael eu trin ag urddas, parch a thegwch, ni waeth beth yw unrhyw agwedd ar eu hunaniaeth.

Mae 4 math cydnabyddedig o wahaniaethu, sef:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol:** trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd bod ganddo nodwedd warchoddedig. E.e. peidio â rhoi dyrchafiad i rywun am ei fod yn ei bumdegau.
- **Gwahaniaethu anuniongyrchol:** cymhwyso polisi neu reol i bawb, ond trwy wneud hyn, rydych chi'n rhoi rhywun (neu grŵp o bobl) â nodwedd warchoddedig dan anfantais. Er enghraifft, gallai gwaharddiad llwyr ar weithio rhan-amser olygu bod cyflogeion sy'n fenywod dan anfantais, gan fod menywod yn tueddu i fod yn brif ofalwyr am blant.
- **Gwahaniaethu cysylltiadol:** trin rhywun yn llai ffafriol am ei fod yn ymwneud â rhywun sydd â nodwedd warchoddedig (e.e. ffrind, aelod o'r teulu, partner). Er enghraifft, peidio â recriwtio'r ymgeisydd gorau ar gyfer y swydd am ei fod wedi datgelu yn y cyfweiliad bod ganddo blentyn anabl.
- **Gwahaniaethu trwy amgyffrediad:** trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd canfyddir bod ganddo nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, bwlio rhywun rydych chi'n tybio sy'n hoyw, am fod ganddo natur 'ferchetaidd', er nad oes gennych chi unrhyw syniad am ei gyfeiriadedd rhywiol gwirioneddol.

Gallai enghreifftiau o wahaniaethu posibl (triniaeth annheg) yn y gweithle gynnwys:

- dyrannu gwaith yn annheg i gydweithwyr sy'n wrywod oherwydd eich bod yn meddwl eu bod yn fwy cymwys na chydweithwyr sy'n fenywod
- atal cyfle am ddyrchafiad neu hyfforddiant yn fwriadol oherwydd bod rhywun yn hoyw
- gwrthod ceisiadau am wyliau yn ystod gwyliau haf gan gyflogeion iau, heb blant oherwydd bydd angen i gydweithwyr â phlant gael yr amser hwnnw i ffwrdd
- diswyddo rhywun am ei bod wedi dweud wrthyh ei bod yn feichiog
- peidio â chael mynediad priodol i bobl anabl, gan ei gwneud yn amhosibl i ddefnyddwyr cadair olwyn weithio i chi
- gorfodi rhywun i ymddeol oherwydd ei fod/bod wedi cyrraedd 65 oed
- gwrthod gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer cydweithiwr anabl

Beth yw erledigaeth?

Erledigaeth yw cael eich trin yn anffafriol oherwydd eich bod chi wedi gwneud, neu wedi cefnogi rhywun arall i wneud, cwyn yn ymwneud â nodwedd warchoddedig – neu fod rhywun yn meddwl eich bod chi wedi gwneud, neu y gallech chi wneud yn y dyfodol. Dyma'r nodweddion gwarchoddedig yn gysylltiedig ag erledigaeth:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred

- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Er enghraifft, mae eich cydweithiwr, William, yn cael ei boenydio gan eich rheolwr, Adrian oherwydd ei fod yn hoyw. Rydych chi wedi gweld rhywfaint o ymddygiad Adrian ac wedi cytuno bod yn dyst i William pan godwyd cwyn. O ganlyniad, mae Adrian wedi tynnu'ch holl gyfrifoldebau oddi wrthydych ac wedi rhoi gwaith ar lefel is o lawer i chi wneud. Rydych chi'n cael eich erlid gan Adrian.

Beth yw effeithiau bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth?

Caiff yr ymddygiadau hyn effaith sylweddol ar ein hiechyd corfforol, meddyliol a chymdeithasol a'n lles. Bydd canlyniadau caniatáu'r mathau hyn o ymddygiadau, hyd yn oed yn dawel, hefyd yn ddifrifol i'n heffeithlonrwydd fel sefydliad, ein gallu i gadw pobl ddawnus a'n henw da ym maes addysg a thu hwnt.

Enghreiffiau o effeithiau seicolegol:

- iselder / gorbryder
- hunan-barch isel
- colli hyder
- hunllefau
- ymosodedd / amddiffynoldeb cynyddol
- rhoi'r gorau i ganolbwyntio
- pyliau o banig
- symptomau PTSD (anhwylder straen ôl-drawmatig)
- diffyg cwsg
- colli cof
- tueddiadau hunanladdol

Enghreiffiau o effeithiau corfforol:

- blinder
- magu / colli pwysau
- camddefnyddio sylweddau, e.e. alcohol, cyffuriau, bwyd
- heintiau feirysol mynych, annwyd, fflw, ac ati
- bygiau stumog
- cur pen / meigryn
- chwysu, crynu, crychguriadau'r galon
- wlsrau
- cyflyrau presennol yn gwaethygu, e.e. ecsema, psoriasis, asthma

Enghreiffiau o effeithiau cymdeithasol:

- tynnu'n ôl
- colli ffrindiau
- osgoi cysylltiad cymdeithasol
- perthnasoedd yn chwalu / dieithrio / ysgariad
- diffyg hunanofal
- ynysu

- colli diddordeb mewn hobiau

Mae Estyn yn cydnabod y ddyletswydd gofal sydd gennym ni i bob cyflogai, ac rydym yn cymryd hyn yn ddifrifol iawn. Nid yn unig y mae caniatáu bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth yn foesegol anghywir a pheryglus, yn gorfforol ac yn feddyliol i unigolion, mae hefyd yn bygwth iechyd ein sefydliad.

Bydd bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth yn cael effaith andwyol ar iechyd corfforol ac iechyd meddwl pobl, ac o'r herwydd, gall eu rhwystro rhag mynd i'r gwaith. Gall arwain at berthnasoedd gweithio yn chwalu, a fydd hefyd yn cael effaith sylweddol ar les pobl.

O safbwynt sefydliadol, gall bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth fod yn niweidiol o ran enw da ac yn ariannol, a gall hefyd arwain at anallu i recriwtio pobl ddawnus. Mae Estyn wedi ymrwymo i sicrhau nad yw bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth yn cael ei oddef a bod yr holl gyflogeion yn teimlo'n ddiogel a hyderus a'u bod yn cael eu trin ag urddas.

Pa gymorth sydd ar gael?

Ein gweledigaeth ar gyfer Estyn yw gweithle sy'n agored ac yn gefnogol i'r rhai sydd angen cyngor a chymorth. Os oes gennych chi unrhyw amheuaeth ynglŷn â beth i'w wneud, dylech chi gael cyngor gan eich rheolwr, rheolwr arall, AD, Swyddog Cyswllt Gwrthfwlio neu gynrychiolydd Undeb Llafur.

Os ydych chi'n teimlo eich bod chi a/neu'ch gwaith yn dioddef o ganlyniad i fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu erledigaeth, byddwn yn cefnogi'ch lles, eich morâl a'ch iechyd meddwl ac yn eich annog i ofyn am gymorth. Yn y sefyllfa hon, ni fyddwn yn mynd i'r afael ag unrhyw broblemau perfformiad tan ar ôl mynd i'r afael â'r ymddygiadau tramgwyddus.

Gall pob aelod o staff (parhaol, asiantaeth ac ar secondiad) elwa ar gymorth ychwanegol wedi'i deilwra i'w hamgylchiadau a'u hanghenion unigol fel cwnselwyr annibynnol a hyfforddedig trwy'r Darparwr Cymorth i Gyflogeion.

Unigolion: os ydych chi'n meddwl y gallech fod yn profi bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth, mae yna rai pethau y gallech chi eu gwneud eich hun:

- dogfennu:
 - cadwch gofnod ysgrifenedig o achosion: beth ddigwyddodd, y dyddiad a'r amser, gan bwy, pwy welodd yr hyn a ddigwyddodd
 - gwnewch yn siŵr eich bod yn cadw copi ysgrifenedig o unrhyw ohebiaeth neu gŵyn rydych chi wedi'i gwneud, ac o unrhyw gymorth rydych chi wedi gofyn amdano, e.e. cymorth meddygol, ymarferol neu emosiynol, ac unrhyw ymateb
 - cadwch unrhyw negeseuon testun a negeseuon e-bost perthnasol, a dogfennau eraill
- ydych chi'n teimlo y gallwch godi'r achos gyda'r tramgwyddwr? Ceir tystiolaeth os yw rhywun yn herio'i fwli yn uniongyrchol, y bydd yr ymddygiadau yn aml yn dod i ben

- os nad ydych yn teimlo y gallwch chi wneud hyn eich hun, siaradwch â'ch rheolwr neu gydweithiwr rydych yn ymddiried ynddo.

Rheolwyr: mae gan eich rheolwr llinell ddyletswydd gofal i bawb yn ei dîm. Gallwch ddisgwyl i'ch rheolwr llinell:

- ddilyn y polisi hwn, a gofyn am gyngor gan AD os yw'n ansicr am unrhyw agwedd
- gwrando ar eich pryderon, gofyn sut hoffech chi i rywun ddelio â'r digwyddiad, ac esbonio beth sy'n digwydd nesaf
- ymateb i unrhyw gŵynion am fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth yn gyflym ac yn sensitif, a sicrhau eich bod yn gwybod beth i'w ddisgwyl o'r broses
- delio ag unrhyw achosion o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth y mae'n eu gweld yn briodol ac yn hyderus, gan ofyn am gyngor gan AD os yw'n ansicr ynglŷn â beth i'w wneud
- cofnodi'r holl achosion a godir yn anffurfiol ac yn ffurfiol
- codi pryderon am achosion o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth gan gyflogeion nad ydynt yn gweithio i Estyn, e.e. contractwyr, ymwelwyr, ac ati i AD a'i rheolwr llinell ei hun
- os hoffech chi siarad â'r bwli yn uniongyrchol ond eisiau cymorth i wneud hynny, gallwch ofyn i'ch rheolwr neu gydweithiwr rydych yn ymddiried ynddo ddod gyda chi, neu siarad ag ef ar eich rhan
- eich cyfeirio at ein Darparwr Cymorth i Gyflogeion i sicrhau eich bod yn cael cymorth emosiynol.

Cynrychiolwyr undeb llafur: mae eich cynrychiolwyr Undeb Llafur wedi cael eu hyfforddi i gynorthwyo cydweithwyr sy'n ddiodefwrwr bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth. Gallant eich helpu chi trwy:

- wrando ar eich pryderon ac esbonio beth sy'n digwydd nesaf
- mynd gyda chi i gyfarfod gyda rheolwyr neu AD i drafod eich profiadau
- eich cynghori ar eich hawliau a'ch cyfrifoldebau fel cyflogai
- eich cyfeirio at gymorth emosiynol priodol, e.e. Darparwr Cymorth i Gyflogeion.

Tîm Gwrthfwlio: Swyddog Cyswllt a Dirprwy Swyddogion Cyswllt

Dyfrig Ellis yw ein Swyddog Cyswllt Gwrthfwlio, a'i ddirprwyon yw Nicola Thomas (AEF) a Sarah Lloyd Davies (GC).

Mae gan y Tîm Gwrthfwlio yn Estyn gyfrifoldebau penodol i:

- gynnal golwg gyffredinol ar y materion a godwyd;
- sicrhau bod yr holl gŵynion a phryderon yn cael eu pennu i Ymchwilydd a sicrhau yr ymdrinnir â'r holl ymchwiliadau mor gyflym â'r hyn sy'n ymarferol resymol;
- esbonio'r broses ar gyfer cwyno, a beth fydd yn digwydd nesaf, i rywun sydd wedi cwyno, ac i'r unigolyn sydd wedi'i gyhuddo;
- cyfeirio achwynwyr a'r rhai sydd wedi'u cyhuddo at ffynonellau cymorth;
- nodi a monitro unrhyw batrymau mewn ymddygiad neu broblemau sy'n datblygu, a chodi'r rhain gydag AD a'r uwch reolwr sy'n gyfrifol am y maes lle nodwyd unrhyw broblemau;
- cyfarfod yn rheolaidd â PAEF i roi'r wybodaeth ddiweddaraf iddo am y sefyllfa bresennol;
- sicrhau bod yr holl achwynwyr yn cael eu trin â pharch, ac yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau cyhyd ag y bo modd;
- hysbysu achwynwyr am ganlyniad unrhyw ymchwiliad;
- nodi unrhyw anghenion ymhlith rheolwyr llinell a chyflogeion, a nodi hyfforddiant neu gymorth priodol
- sicrhau eich bod yn cael y cymorth sydd ei angen arnoch trwy eich cyfeirio at y Rhaglen Cymorth i Gyflogeion

Aflonyddu gan drydydd parti

Aflonyddu gan drydydd parti yw pan fyddwch yn cael eich aflonyddu (gweler y diffiniad uchod) gan unigolion nad ydynt yn cael eu cyflogi gan Estyn, ond y gallech chi ddod i gysylltiad â nhw yn ystod eich gwaith, e.e. cyflogeion darparwr, cyflogeion awdurdod lleol, rhieni dysgwyr, is-gontractwyr, ac ati. Yn Estyn, rydym hefyd yn ystyried bod ymddygiadau fel bwlio, bygwth, cam-drin a gwahaniaethu yn aflonyddu gan drydydd parti.

Yn yr un modd, fel un o gyflogeion Estyn, mae gennych chi ddyletswydd i sicrhau nad yw eich ymddygiad yn golygu aflonyddu gan drydydd parti tuag at bobl rydych yn dod i gysylltiad â nhw yn ystod eich gwaith.

Sut ydw i'n cwyno, a beth gallaf i ddisgwyl fydd yn digwydd?

Mae yna lawer o wahanol ffyrdd o ddelio â bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth, a bydd y ffordd orau o ddelio â hyn yn dibynnu ar amgylchiadau unigol pob achos.

Gallwch chi (a dylech chi) wneud cwyn os ydych yn ddioddefwr eich hun, ond hefyd os ydych yn gweld ymddygiad bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth. Rydym i gyd yn gyfrifol am herio ymddygiad o'r fath pan fyddwn yn ei weld. Weithiau, dydy pobl ddim yn ymwybodol o ganlyniadau eu gweithredoedd, ac efallai bod ond angen dweud wrthynt am roi'r gorau i ymddwyn yn y fath fodd.

Gweithdrefnau

Dylid bob amser delio ag ymddygiadau ar y lefel isaf (h.y. lleiaf ffurfiol) o gamau cywirol. Bydd pob achos yn cael ei drin yn sensitif ac yn gyfrinachol.

Camau anffurfiol

Dylech drafod â'ch rheolwr llinell neu gyfaill y gallwch ymddiried ynddo p'un a ydych yn teimlo bod camau anffurfiol yn briodol.

Yn yr amgylchiadau hyn, dylech chi (neu'ch rheolwr neu gydweithiwr y gallwch ymddiried ynddo) gael **trafodaeth gyfrinachol gyda'r unigolyn sy'n gyfrifol am yr ymddygiad** a gofyn iddo roi'r gorau i ymddwyn yn ddigroeso. Esboniwch sut mae'n gwneud i chi deimlo a'r effaith mae'n ei chael ar eich iechyd corfforol a'ch iechyd meddwl.

Mae'n bwysig i bawb ddeall bod gan bob un ohonom yr hawl i benderfynu pa ymddygiad sy'n dramgwyddus i ni, a dylem barchu hyn mewn pobl eraill. Nid yw'n dderbyniol i rywun brotestio bod cydweithiwr yn "rhy sensitif" neu "does ganddo ddim synnwyr digrifwch", ac ati, i amddiffyn ei ymddygiad. Ond mewn sefyllfaoedd anffurfiol, mae ymddiheuriad a sicrwydd y bydd yr unigolyn yn rhoi'r gorau i ymddwyn yn y fath fodd fel arfer yn ddigon i roi diwedd ar y mater.

Weithiau, efallai bydd rheolwr yn teimlo bod **trafodaeth wedi'i hwyluso** rhwng y ddwy ochr yn briodol. Ar yr amod fod pawb yn cytuno, gall hyn hefyd fod yn ffordd dda o leisio pryderon a dod o hyd i ffordd ymlaen.

Gall trafodaethau wedi'u hwyluso:

- roi cyfle i chi esbonio i'r unigolyn rydych chi'n credu ei fod yn eich bwlio, yn aflonyddu arnoch neu'n eich trin yn annheg sut mae ei ymddygiad yn gwneud i chi deimlo;
- helpu pawb i weld pethau o wahanol safbwyntiau;
- helpu archwilio effaith ymddygiadau o'r fath ar unigolion, ac ar y sefydliad cyfan; a'ch
- galluogi i gael ateb y gall pawb weithio gydag ef.

Fodd bynnag, dylai neb deimlo'i fod yn cael ei orfodi i gael trafodaeth o'r fath. Mae'r broses yn gwbl wirfoddol a gallwch chi ddweud na os ydych yn teimlo na allwch gymryd rhan.

Weithiau, gall **cyfryngu** fod yn ffordd i ddatrys gwahaniaethau a dod o hyd i ffordd o gytuno ar ymddygiadau derbyniol yn y dyfodol. Eto, mae hon yn broses wirfoddol, wedi'i chynllunio i ddod o hyd i ateb i'r problemau rhwng dau barti neu fwy. Mae'r cyfryngwr bob amser yn unigolyn diduedd (ac weithiau o sefydliad allanol) ac yn gweithio gyda phartion i nodi tir cyffredin a dod o hyd i ffordd ymlaen. Nid yw cyfryngu bob amser yn briodol mewn achosion o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu neu erledigaeth.

Camau ffurfiol

Os na fydd camau anffurfiol yn datrys materion, neu os byddwch yn penderfynu cyflwyno achwyniad ffurfiol o'r cychwyn, byddwn yn mabwysiadu'r broses a amlinellir yn y Weithdrefn Achwyn.

Os ydych chi'n credu eich bod wedi cael eich bwlio, bod rhywun wedi aflonyddu arnoch neu wedi cael eich trin yn annheg ac nad ydych yn teimlo bod camau anffurfiol yn briodol, dylech roi gwybod yn ffurfiol am yr ymddygiad honedig i'ch rheolwr llinell. Os eich rheolwr llinell yw'r unigolyn sy'n gyfrifol am yr ymddygiad, dylech roi gwybod amdano i'w reolwr llinell. Os nad oes yna unrhyw un o fewn y llinell adrodd rydych chi'n teimlo y gallwch chi roi gwybod am yr ymddygiad iddo, dylech roi gwybod i'r Swyddog Cyswllt Gwrthfwlio neu un o'r dirprwyon.

Dylech amlinellu manylion eich cwyn yn ysgrifenedig gyda dyddiadau ac amseroedd a disgrifiad o'r ymddygiadau a brofoch chi, sut gwnaeth i chi deimlo, yn ogystal â'r canlyniad rydych yn ceisio'i gael.

Mae dyletswydd gan yr unigolyn yr ydych wedi codi'r anghydfod ffurfiol ag ef i hysbysu'r Swyddog Cyswllt Gwrthfwlio (ABCO) am eich cwyn. Wedyn, bydd yr ABCO yn penodi Swyddog Ymchwilio i'ch achos, na fydd wedi cael unrhyw ymglymiad blaenorol â'r achosion a adroddwyd; hynny yw, ni fydd yn gyfan gwbl gyfrifol nac yn rhannol gyfrifol, ac nid yw'n dyst i'r ymddygiadau a brofoch chi. Mewn rhai achosion, efallai mai'r Swyddog Ymchwilio yw'r unigolyn y rhoesoch wybod iddo am y gŵyn ffurfiol.

Byddwn yn ymchwilio i'r holl gŵynion mewn modd amserol a chyfrinachol. Os oes rhwymedigaeth gyfreithiol i ni gymryd camau brys, e.e. yn gysylltiedig â gweithred droseddol honedig, byddwn yn dweud wrthy'ch chi cyn i ni wneud hynny.

Ymchwilir yn drylwyr i'ch cwyn, a bydd y Swyddog Ymchwilio yn rhoi'r cyfle i chi a'r unigolyn sydd wedi'i gyhuddo gyflwyno'r achos iddo trwy eich cyfweld ar wahân.

Os yw'n briodol ac yn bosibl, byddwn yn ceisio sicrhau nad ydych chi a'r unigolyn sydd wedi'i gyhuddo yn gweithio gyda'ch gilydd yn agos yn ystod yr ymchwiliad, ac unrhyw broses ffurfiol ddilynol.

Mewn achosion difrifol, rydym yn cadw'r hawl i atal yr unigolyn sydd wedi'i gyhuddo tra byddwn yn ymchwilio a thra cynhelir unrhyw weithdrefn ddisgyblu ddilynol. Nid yw atal yn arwydd o fod yn euog, ond yn weithred niwtral sydd wedi'i chynllunio i ddiogelu naill ai'r ymchwiliad ei hun, chi a / neu gydweithwyr eraill, neu'r busnes. Bydd unrhyw ataliad am gyfnod mor fyr ag y bo modd a bydd yr unigolyn yn cael ei dalu yn ôl yr arfer.

Os yw'r ymchwiliad yn datgelu bod gan yr unigolyn sydd wedi'i gyhuddo achos i'w ateb, byddwn wedyn yn dilyn y broses a amlinellir yn y Polisi Disgyblu. Yn yr amgylchiadau hyn, byddwn yn symud yr unigolyn sydd wedi'i gyhuddo i rôl wahanol / tîm gwahanol lle bo modd, os oes angen, a phan fydd rôl addas yn bodoli, oni bai eich bod yn gofyn i ni beidio â gwneud hynny.

Os yw unigolyn yn cael ei drin yn annheg ar ôl gwneud cwyn am fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, ymchwilir i hyn fel erledigaeth bosibl. Bydd gweithdrefn ddisgyblu yn erbyn yr unigolyn sy'n gyfrifol yn dilyn, a gallai arwain at ei ddiswyddo.

Yn unol â'r holl weithdrefnau ffurfiol, mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad. Rhaid gwneud unrhyw apel yn ysgrifenedig, o fewn 10 diwrnod gweithio o gyfleu'r penderfyniad i chi. Rhaid i apeliadau ddatgan y rhesymau pam rydych yn apelio yn erbyn y penderfyniad. Mae unrhyw benderfyniad am apel yn derfynol ac yn cynrychioli diwedd gweithdrefnau mewnol.

Beth os ydw i'n cael fy nghyhuddo o fwlio ac / neu aflonyddu?

Os byddwch chi'n cael eich cyhuddo o fwlio ac / neu aflonyddu, bydd angen i ni ymchwilio i'r cyhuddiadau a bydd angen i chi gydweithredu â'r broses hon. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y gall hwn fod yn brofiad annifyr iawn, a byddwn yn eich annog i ofyn am gymorth gan gydweithwyr agos, eich rheolwr llinell a'n Rhaglen Cymorth i Gyflogeion gyda Care First. Os ydych chi mewn undeb, bydd eich cynrychiolydd undeb yn gallu rhoi cyngor a chymorth i chi hefyd.

Byddwch yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am unrhyw broses ymchwilio, a byddwn yn rhoi gwybod i chi yn ddi-oed os byddwch yn wynebu camau disgyblu neu gamau eraill o ganlyniad i'r cyhuddiad.

Beth os ydw i'n ddiodefwr aflonyddu gan drydydd parti?

Os ydych chi'n meddwl eich bod wedi dioddef aflonyddu gan drydydd parti yn ystod eich gwaith i Estyn, dylech chi godi'r mater gyda'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf. Bydd sut yr ymdrinnir ag achos o aflonyddu gan drydydd parti yn eich erbyn yn dibynnu ar amgylchiadau'r tramgwyddwr honedig. Er enghraifft, os yw'n gyflogai darparwr rydych yn ymweld ag ef, efallai y bydd yn briodol dilyn eu gweithdrefn cwynion allanol.

Ymchwilir yn drylwyr i unrhyw achos o aflonyddu honedig gan drydydd parti, ac ymgynghorir â chi ym mhob cam. Os bydd cwyn ffurfiol yn cael ei gwneud i gyflogwr y tramgwyddwr honedig, byddwch yn cael gwybod cyn i hyn ddigwydd.

Beth os ydw i'n cael fy nghyhuddo o aflonyddu gan drydydd parti?

Os ydych chi'n destun cwyn o unrhyw fath o ymddygiad amhriodol gan randdeiliad allanol, byddwn yn dilyn ein Polisi Cwynion. O ganlyniad i'r broses honno, efallai bydd angen cymryd camau pellach, trwy'r Polisiâu Datrys Anghydfod, Achwyn neu Ddisgyblu. Byddwch yn cael gwybodaeth reolaidd am unrhyw ddatblygiadau yn y mater.

Gwybodaeth a hyfforddiant

Byddwn yn dweud wrth yr holl gyflogeion am y polisi hwn. Byddwn yn sicrhau bod y polisi hwn ar gael yn hawdd i'r holl gyflogeion ac yn cyfeirio cyflogeion newydd ato yn ystod y cyfnod ymsefydlu.

Byddwn hefyd yn darparu hyfforddiant am fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth a'r polisi hwn i'r holl gyflogeion, gan gynnwys rheolwyr a recriwtiaid

newydd. Bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth am ba ymddygiadau rydym yn eu hystyried yn fwlio ac aflonyddu a beth yw cyfrifoldebau pawb.

Byddwn yn gofyn i gynrychiolwyr Undeb Llafur gefnogi sesiynau hyfforddi a chyfrannu at arweiniad ar fwlio ac aflonyddu.

Mae mwy o wybodaeth yn gysylltiedig â'r polisi hwn ar gael, gan gynnwys:

- Polisi Achwyn
- Polisi ac Arweiniad ar Ddisgyblu
- Polisi Cyfle Cyfartal
- Canllaw ar Gyflogaeth
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Pryd i godi pryder gan ddefnyddio polisi chwythu'r chwiban
- Dysgu yn y Gwasanaeth Sifil
- Rhaglen Cymorth i Gyflogeion
- Polisi Iechyd a Lles
- Polisi ac arweiniad ar gyfer rheoli straen a lles yn y gweithle
- Polisi cyfryngau cymdeithasol

Adolygu a monitro

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu, a'i effeithiolrwydd yn cael ei fonitro gan y Swyddogion Cyswllt Gwrthfwlio, AD ac Uwch Reolwr yn rheolaidd.

Byddwn hefyd yn adolygu'r polisi hwn yn rheolaidd gyda'r Undebau Llafur i fonitro'i effeithiolrwydd. Bydd yr adolygiad cyntaf yn cael ei gynnal chwe mis ar ôl i'r polisi hwn ddod i rym. Ar ôl hynny, byddwn yn cynnal adolygiadau o leiaf bob dwy flynedd. Byddwn yn dweud wrthynt chi am unrhyw newidiadau a gafodd eu cytuno a'u gwneud i'r polisi hwn.

Byddwn hefyd yn monitro ein cynnydd tuag at greu gweithle sy'n rhydd o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth. Byddwn yn gwneud hyn mewn sawl ffordd, sef:

- Data a gasglwyd ar gŵynion anffurfiol a ffurfiol ac a ddadansoddwyd gan y Tîm Gwrthfwlio
- Adborth trwy Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil
- Gwerthuso hyfforddiant
- Cyfweiliadau ymadael cyfrinachol
- Arolygon cyflogeion a gynhaliwyd gan gyrff eraill, e.e. Undebau Llafur