



Polisi Cyngor Bwrdeisdref Torfaen – Wedi ei fabwysiadu gan Ysgol Gyfun Gwynllyw.

1. Urddas yn y Gweithle

1.1 Y mae Cyngor Bwrdeisdref Torfaen wedi ymrwymo i greu a chynnal amgylchedd o berthynas gweithio cadarnhaol o fewn y Cyngor drwy fod yn gefnogol, yn deg ac yn effeithiol. Y mae gan y Cyngor bolisiâu a gweithdrefnau sy'n gosod y safon o ymddygiad sy'n ddisgwyliedig gan bob gweithiwr cyflogedig. Y mae hwn yn gwella ac yn disodli'r Polisi gwreiddiol, sef Aflonyddwch y Gweithle, a gellir ei osod ochr yn ochr â Gweithdrefnau Disgyblaethol y Cyngor a'r Côt Adrodd/Cofnodi Cyfrinachol.

1.2 Cred Cyngor Bwrdeistref Torfaen fod gan pob gweithiwr, gan rannu'r cyfrifoldeb o wneud, yr hawl i gael eu trin, a thrin eraill, gydag urddas, cwrteisi a pharch yn eu gwaith. Y mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd waith gefnogol sy'n magu diwylliant waith gadarnhaol, ble y caiff amrywiaeth yn y gwethlu ei barchu a'i werthfawrogi.

1.3 Ceisia'r Cyngor hyrwyddo ymddygiad gadarnhaol yn yr amgylchedd gwaith sy'n atgyfnerthu ei chredoau, ei gwerthoedd a'i gweledigaeth. Ceisia sicrhau fod yr ymddygiad sy'n cael ei arddangos mewn perthynas weithiol a'r berthynas gyda chwsmeriaid yn rai cadarnhaol, ac yn cael eu dangos mewn modd fel na all bwriadau gael eu cam-ddeall neu beri tramgwydd i eraill.

1.4 Gellir cymhwysu'r polisi hwn i staff nad ydynt yn gweithio mewn ysgol. Argymhellir fod Cyrff Llywodraethol ysgolion yn ei fabwysiadu.

2. Egwyddorion

2.1 Disgwyli'r bydd gweithwyr cyflogedig y Cyngor yn sicrhau:

i) Na all jôcs, sylwadau, ymddygiad, na delweddau beri gofid i eraill.

ii) Y dylid parchu hawl yr unigolyn i breifatrwydd

iii) Fod dim un grŵp neu unigolion yn cael eu haflonyddu neu yn dioddef yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol oherwydd eu hoed, anabledd, newid rhyw, priodas, partneriaeth sifil, beichiogrwydd neu gyfnod mamolaeth, cenedl, crefydd neu grêd, rhyw, neu dueddfryd rhywiol neu unrhyw bwnc amhrifodol arall, drwy unrhyw ofynion neu reolaethau na ellir eu cyfiawnhau yn gyfreithlon.

iv) Fod pob gweithiwr cyflogedig yn cael eu trin gydag urddas, parch a chwarteisi

v) Fod gan pob gweithiwr cyflogedig yr hawl i gael ei werthfawrogi am ei sgiliau a'i gallu

vi) Y gellir dod â chwynion am fwlio, aflonyddu neu ymddygiad annerbyniol ger bron y Cyngor heb ofni gwawd, canlyniadau negyddol neu ddioddefaint

vii) Y bydd methiant y tîm rheoli i ddatrys ymddygiad annheg a gwahaniaethol yn cael ei weld fel trosedd ddisgybliadol ddifrifol

3. Cyfrifoldebau

3.1 Y mae rheolwyr ar bob lefel yn gyfrifol am gynnal y safonau ymddygiad a amlinellir yn y fframwaith hon

3.2 Y mae pawb yn gyfrifol am eu hymddygiad eu hunain a dylent sicrhau nad yw eu hymddygiad yn peri gofid i eraill

3.3 Y mae Prif Swyddogion/Prifathrawon yn gyfrifol am sicrhau fod yr holl staff yn ymwybodol o'r safonau ymddygiad sy'n ddisgwyliedig a bod eu hymddygiad eu hunain o'r safon uchaf.

3.4 Dylai rheolwyr sicrhau y delir gydag ymddygiad anaddas a/neu ymddygiad sy'n peri gofid mewn modd addas a chyflym.

3.5 Dylai pob un fod yn barod i gefnogi cydweithwyr sy'n cael eu haflonyddu, eu bwlio, sydd yn dioddef neu sy'n cael eu trin yn wahanol

3.6 Y mae pob un yn gyfrifol am godi llais yn erbyn ymddygiad annerbyniol y maent wedi tystio iddo

3.7 Y mae pob un yn gyfrifol am herio pob math o aflonyddu gan sicrhau fod eraill yn cadw eu hurddas personol

3.8 Bydd mae rheolwyr sy'n methu ag archwilio honiadau o aflonyddu, bwlio neu wahaniaethu yn gwynebu archwiliad disgyblaethol

3.9 Bydd unigolion sy'n gyfrifol am achosion o aflonyddu efallai yn gorfod talu iawndâl a gellid eu herlynnu o dan y gyfraith droseddol yn ogystal â'r gyfraith sifil

3.10 Bydd Pennaeth yr AD Strategaethol yn gyfrifol am:

- (a) gynghori am gymhwyso'r Polisi hwn;
- (b) gadw cofnodion o gwynion aflonyddu;
- (c) drefnu hyfforddiant o fewn yr Adrannau Gwasaneth yn ôl y galw neu pan mae'r cofnodion yn arddangos fod angen hyfforddiant o'r fath.

4. Ymddygiad Cadarnhaol

4.1 Wrth ddelio gyda'n cyfoedion a'n partneriaid mae'n bwysig ein bod yn cydweithio er mwyn cyrraedd yr run nôd, er mwyn darparu yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gwasanaeth cyhoeddus sydd o fudd i'r gymuned gyfan.

4.2 Wrth weithio i gyflawni'r nodau hyn, mae'n bwysig i ystyried ac i feddwl am ein hymddygiad tuag at ein gilydd ac na fydd ffocws ar gyflawniad a gwelliant mewn gwasanaeth, darpariaeth ac amcanion personol a chyd amcanion ar draul urddas a pharch ein cyfoedion a'n partneriaid yn niwylliant gweithio cadarnhaol Cyngor Bwrdeistref Torfaen.

Diwylliant Gwaith Cadarnhaol y Cyngor.

Wrth gyflawni eu nodau, a'u hamcanion disgwylir i'r rheolwyr arddangos yr ymddygiad a'r cymwysterau a amlinellir yn y fframwaith isod. Er mai cymwysterau yw'r rhain sy'n ffocysu ar y rheolwyr, dylai gweithwyr cyflogedig y Cyngor ac aelodau eraill (trydydd person) i gyd eu dilyn.

4. Fframwaith Ymddygiad Cadarnhaol

(i) Arddangos deallusrwydd emosiynol, hynny yw gwella perthynas a dealltwriaeth gydag eraill drwy allu cydnabod eu hymddygiad emosiynol eu hunain, delio gydag e, gan ddeall sut mae hyn yn effeithio ar ymddygiad ac emosiwn pobl arall.

(ii) Gwrando a chyfathrebu gydag eraill a pharchu hawl pobl eraill i gael gwrandawriad, ac i leisio barn.

(iii) Sicrhau fod timau yn cael cyfle i gyfnewid safbwyntiau a syniadau mewn modd gadarnhaol. Pan fo angen delio gyda'r mater mewn ffordd gadarn, dylid ei wneud mewn modd deallus a gydag empathi gydag eglurhad a chyfiawnhad ar gyfer y canlyniad yn y pen draw.

(iv) Datrys gwrthdaro mewn ffordd dawel a rhesymol, gan gymryd camau cyflym ac addas os oes tystiolaeth o, neu brawf o, ymddygiad gwael, anfoesol neu elyniaethus.

(v) Cael canlyniadau drwy drafodaeth, a chyd-weithio gyda chyfoedion a phartneriaid

(vi) Meddwl ac actio yn strategaethol – creu, cyfathrebu ac ysbrydoli eraill drwy fod yn fodel rôl.

(vii) Arddangos meddwl ac arweinyddiaeth hyblyg mewn amgylchedd cyfnewidiol drwy chwilio am atebion tymor hir, ac, annog syniadau newydd gan bobl eraill sy'n datrys problemau ac yn cyflawni nodau ac amcanion

(viii) Hwyluso gwaith partneriaeth a gwaith tîm, bod yn gyfeillgar, yn barchus, cefnogol a ffyddlon, gan ymladd dros degwch a chyfartaledd, drwy beidio â thrin unigolion neu grwpiau o unigolion yn fwy ffafriol, ond yn hafal ac yn ôl teilyngdod.

(ix) Deall eu cryfderau a'u gwendidau, cydnabod a dysgu o gamgymeriadau a pheidio â beio pobl eraill.

(x) Awdurdodi ac ymddiried mewn pobl eraill, bod yn hunan-ysgogedig ac annog eraill i dyfu a datblyg eu sgiliau a'u medrau, yn meddu ar agwedd 'gallu gwneud', yn ymdopi gyda phwysau.

(xi) Datblygu ac annog hunan-ymwybyddiaeth, hunan-hyder a hunan-ddibyniaeth.

5. Ymddygiad Negyddol

5.1 Ymddygiad annerbyniol yw ymddygiad diangenrhaid, digroeso sy'n tanseilio urddas person yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys ymddygiad a all fygwth diogelwch swydd unigolyn, y posibilrwydd o ddyrchafiad, neu un sy'n creu amgylchedd gweithio sy'n fygythiol, yn drallodus, yn sarhaus neu yn ddarostyngol. Ymddygiad a ellir ei ystyried yn annerbyniol er nad oedd bwriad achosi unrhyw sarhad.

5.2 Gall ymddygiad annerbyniol ymddangos mewn sawl ffordd, o ymosodiad corfforol i ymddygiad llawer mwy cyfrwys. Gall gynnwys gweithrediadau, jôcs, neu awgrymiadau a fedrai greu amgylchedd gweithio llawn tyndra. Gall hefyd gynnwys cynhyrchu, rhannu, arddangos neu gyfathrebu deunydd a all beri gofid. Gall gynnwys ymddygiad sy'n fwriadol neu'n anfwriadol hepgor unigolion o weithgareddau cyffredinol yn y gweithle.

5.3 Nid yw ymddygiad annerbyniol yn cynnwys gweithrediadau cyfreithlon gan reolwyr i gefnogi ac annog gweithiwr cyflogedig i berfformio yn erbyn amcanion allweddol ac i reoli perfformiad yn briodol. Ni ystyrir fod y gweithrediadau cyfreithlon a gymrir mewn gweithdrefnau ffurfiol, fel y broses ddisgyblaethol, yn ymddygiad annerbyniol.

5.4 Y mae ymddygiad y rhai mewn awdurdod sy'n defnyddio'u swydd i fwlio, i gamdrin neu aflonyddu eraill, neu sy'n defnyddio math bychanol neu fygythiol o ddulliau rheoli yn cael ei gyfrif fel ymddygiad annerbyniol. Nid yw gweithrediadau sy'n wahaniaethol neu sy'n gallu bod yn wahaniaethol yn gyfreithlon.

6. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

6.1 Y mae Bwrdeistref Cyngor Torfaen yn gwerthfawrogi'r buddiannau cadarnhaol y gall gweithlu amrywiol ei wneud i'w helpu i gyflawni ei nodau ac amcanion. Mae gweithlu amrywiol yn galluogi'r Cyngor i ddarparu gwell gwasanaeth sydd o fudd i'r boblogaeth lleol. Y mae'r Cyngor yn gwerthfawrogi'r gwahaniaethau sy'n bodoli rhwng unigolion yn y gweithlu, ac yn cydnabod fod gweithlu sydd ag amrywiaeth o ddiwylliannau, iaith ac ethnigrwydd yn adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu ac yn gwerthfawrogi'r amrediad eang o sgiliau, syniadau, dyfeisiadau a thalentau y mae'r amrywiaeth yn y gweithle yn ei wneud drwy ychwanegu at berfformiad sefydliad.

6.2 Datganiad cydraddoldeb y Cyngor:

"Fel cyflogwr, y mae Cyngor Bwrdeistref Torfaen wedi ymrwymo i gynnal cydraddoldeb ym mhob agwedd o'i busnes. Bydd y Cyngor yn sicrhau fod y gymuned y mae yn ei gwasanaethu, a bod yr aelodau o staff presennol ac aelodau o staff posib yn cael cyfleoedd cyfartal i gael mynediad i'r holl wasanaethau a chyfleoedd. Bydd y Cyngor yn ceisio sicrhau na fydd unrhyw unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd anabledd, hil, iaith, rhyw lliw, crefydd, oed, tueddiad rhywiol, statws priodasol, safle cymdeithasol, neu unrhyw beth amhriodol arall, drwy unrhyw reol neu angen na ellir ei gyfiawnhau yn llawn neu'n gyfreithlon."

6.3 Yn ogystal â thanseilio balchder a pharch unigolyn a/neu grwpiau o unigolion, y mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun sydd yn, a all fod yn neu sy'n

gysylltiedig â rhywun y mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei ddiffinio fel rhywun sydd â “Nodwedd Warchodol”.

Y mae 9 Nodwedd Warchodol

1. Oed
2. Anabledd
3. Trawsnewid rhyw
4. Priodas a Phartneriaeth Sifil
5. Beichiogrwydd a Chyfnod Mamolaeth
6. Hil
7. Crefydd neu Chrêd
8. Rhyw
9. Tueddiad Rhywiol

7. Gwahaniaethu Anghyfreithlon

7.1 Yn gyfreithiol, y mae cyflogwyr yn yn gyfrifol am weithrediadau gwahaniaethol, ac am weithrediadau aflonyddol gan weithwyr cyflogedig tra’u bod yn gweithio. Gallant hefyd fod yn gyfrifol am weithrediadau “asiant”, hynny yw rhywun nad yw’n weithiwr cyflogedig sy’n gweithio gydag awdurdod oddi wrth y Cyngor, hyd yn oed os oedd yn hysbys, neu’n anhysbys fod gweithred wahaniaethol yn digwydd.

7.2 Ni ddylech drin person yn waeth na rhywun arall oherwydd unrhyw nodwedd warchodol, ac ni ddylech wneud rhywbeth i rywun arall a all gael gwaeth effaith ar rywun sy’n rhannu nodwedd warchodol nag ar rywun nad yw’n meddu ar un o’r nodweddion hyn.

Dim ond mewn amgylchiadau ble y gall gweithrediadau gwahanol eu hystyried fel rhai cyfiawn, gan gynnwys gwneud penderfyniad neu gymhwyso rheol, neu wrth wneud rhywbeth yn wahanol, y mae hyn yn gyfreithlon. Os nad ellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol gelwir hyn yn wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol. Yn y pen draw bydd Tribiwnlys Cyflogi yn penderfynu a yw gweithred wahanol yn wrthrychol gyfiawn.

7.3 Os ydych yn gwybod, neu disgwylir eich bod yn gwybod am anabledd rhywun, ni ddylech drin y person hwnnw yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy’n gysylltiedig gyda’r anabledd, pan na allwch ddangos fod beth yr ydych yn ei wneud yn gallu cael ei ystyried yn wrthrychol gyfiawn. Mewn achos ble cafodd person ei drin yn anffafriol, ystyrir hyn yn wahaniaethu sy’n deillio o anabledd.

7.4 Ni ddylech drin person yn waeth na person arall oherwydd y mae ganddynt gysylltiad â person sy’n meddu ar un o’r nodweddion gwarchodol; oed, anabledd, trawsnewidiad rhyw, hil, crefydd neu grêd neu dueddiad rhywiol.

7.5 Ni ddylech drin person yn waeth oherwydd eich bod yn tybio fod ganddynt un neu fwy o’r nodweddion gwarchodol canlynol; oed, anabledd, trawsnewidiad rhyw, hil, crefydd neu grêd neu dueddiad rhywiol.

Saif y rheol hon hyd y noes os yw’r tŷb yn gywir ai pheidio.

7.6 Mewn achos pan fo dynes yn feichiog neu ar gyfnod mamolaeth, nid y pwynt ydy a wnaethpwyd ei thrin yn waeth na neb arall, ond yn hytrach a ydy hi'n cael ei thrin yn wahanol o'r amser y mae hi'n dweud ei bod yn feichiog hyd at ddiwedd y cyfnod mamolaeth.

7.7 Ni ddylech wahaniaethu person, neu ei drin/ei thrin yn wael oherwydd iddynt gwyno am wahaniaethu neu wedi cynorthwyo rhywun arall i gwyno ar mwyn cynnal eu hawliau cyfartal nhw eu hunain neu hawliau rhywun arall. Mae gorfodi rhywun i newid rôl neu symud i swydd arall yn wahaniaethu, onibai eu bod yn gofyn am gael eu symud, neu eich bod yn sicr mai dyna beth mae nhw ei eisiau, a'ch bod yn fodlon na wnaethpwyd y cais hwn am na ddeliwyd gyda'r achos yn briodol.

8. Aflonyddu

8.1 Diffiniad

Aflonyddu, yn gyffredinol, ydy, ymddygiad nad oes croeso iddo, ac sydd yn gysylltiedig â'r nodwedd warchodol berthnasol, gyda'r nod o amharu ar falchder yr unigolyn gan greu amgylchedd bychanol, cas, israddol neu sarhaus ar gyfer yr unigolyn hwnnw. Gall aflonyddu fod yn ddigwyddiad parhaol neu yn un digwyddiad. Y mae'n bwysig cofio mai nid bwriad y drwgweithredwr sy'n allweddol wrth benderfynu a oes achos o aflonyddu wedi digwydd, ond wrth ystyried camau neu sylwadau'r drwgweithredwr, a yw'n rhesynol ystyried fod rhywbeth wedi digwydd ac wedi effeithio ar falchder pobl neu wedi creu amgylchedd bychanol, cas, israddol neu sarhaus ar gyfer yr unigolyn.

8.2 Cred Cyngor Bwrdeistref Torfaen fod unrhyw achos o aflonyddu gan, neu yn erbyn ei gweithwyr cyflogedig neu drydydd person yn annerbyniol. Ni ddylid diystyru gwrthdaro a grewyd gan aflonyddu. Mae'n bygwth balchder y rhai sydd wedi eu heffeithio, yn amharu ar safonau moesol, ac os na ymdrinir â'r rhain, gellir effeithio ar iechyd corfforol ac ymenyddol unigolyn, gan gynnwys arwain at lefelau uchel o bwysau, mwy o absenoldebau, cyfnewid staff a gweithle sy'n llai cynhyrchiol.

8.3 Y mae amgylchedd gweithio sy'n rhydd o unrhyw elyniaeth yn galluogi pobl i gyfrannu yn fwy effeithiol at lwyddiant y gweithle, gan arwain at lefelau uwch o fodlonrwydd yn y gwaith.

8.4 Gall achosion o fwlio a/neu aflonyddu fod yn un sy'n digwydd unwaith neu sy'n digwydd fel patrwm ymddygiad cyfundrefnol, rhwng gweithwyr cyflogedig, gweithwyr uwch, neu weithwyr is, neu gall gynnwys grwpiau trydydd person. Gall amrywio o achosion bychain o amharch i achosion difrifol sy'n droseddau.

8.5 Gall bwlio arwain at aflonyddu o dan y gyfraith cydraddoldeb, neu beidio. Rhaid bod aflonyddu yn ôl y gyfraith gydraddoldeb fod yn un o dri math.

8.6 **Ymddygiad Diangenrhaid**, hynny yw ymddygiad 'digroeso' neu 'heb wahoddiad' sydd ynghlwm â'r nodweddion gwarchodol; oed, anabled, hil, rhyw, trawsnewidiad rhywiol, crefydd neu grêd neu dueddiad rhywiol, a'r nod o aflonyddu neu fychanu balchder person, neu sy'n creu amgylchedd bychanol, cas, israddol neu sarhaus ar gyfer yr unigolyn. Yn ogystal â'r person sy'n dioddef o ymddygiad 'digroeso' y mae'r gyfraith hefyd yn cwmpasu person y credir (yn anghywir) ei fod/ei bod yn meddu ar

nodwedd warchodol, neu sy'n gysylltiedig â rhywun sy'n meddu ar y nodwedd honno h.y rhywun y credir ei fod yn anabl neu rhywun sy'n dioddef o ymddygiad digroeso oherwydd tueddiad rhywiol aelod o'r teulu.

8.7 Y mae hefyd yn achos o aflonyddu pan caiff person driniaeth sy'n amharu ar ei falchder/balchder, ac sy'n creu amgylchedd fychanol, cas, israddol a sarhaus – hyd yn oed os nad yw'r ymddygiad wedi ei anelu yn uniongyrchol atynt hwy.

8.8 Gall achos unigol fod yn ddigwyddiad amlwg o aflonyddu, neu gall patrwm rheolaidd o ymddygiad ei ystyried fel bwlio neu ymddygiad sy'n aflonyddu.

8.9 Os mai bwriad y person sy'n ymddwyn yn ddigroeso ydy amharu ar les y person arall, neu greu amgylchedd bychanol, cas, israddol neu sarhaus ar eu cyfer, mae hyn yn achos unigol o aflonyddu, dim ots sut y'i dadansoddir gan yr unigolyn. Os mai nid bwriad y person oedd aflonyddu digroeso, caiff ei ystyried fel aflonyddu, os y creir amgylchedd bychanol, cas, israddol neu sarhaus sy'n amharu ar les unigolyn.

8.10 Aflonyddu Rhywiol

Digwydda hyn pan mae ymddygiad o natur rywiol, a all fod yn eiriau, yn ddi-eiriau, neu'n gorfforol, gyda'r bwriad o amharu ar falchder unigolyn neu greu amgylchfyd bychanol, cas, cywilyddus neu sarhaus ar gyfer yr unigolyn hwnnw. Gall hwn gynnwys jôcs o natur rhywiol, arddangos delweddau, danfon e-byst sy'n cynnwys pethau rhywiol.

8.11 Y gwahaniaeth rhwng aflonyddu rhyw ac aflonyddu rhywiol ydy fod aflonyddu rhyw yn digwydd pan fo ymddygiad digroeso ynglyn â rhyw yr unigolyn, tra bod aflonyddu rhywiol yn digwydd pan fo un person yn poeni person arall gydag ymddygiad geiriol neu gorfforol sydd o natur rhywiol.

Y mae **ymddygiad llai ffafriol** yn digwydd pan fo gweithiwr yn cael ei drin yn waeth na rhywun arall, neu yn llai ffafriol oherwydd, er enghraifft, iddo neu iddi ddioddef neu wrthod aflonyddu rhywiol neu aflonyddu rhywiol sydd ynghlwm â thrawsnewidiad rhywiol.

8.13 Aflonyddu Trydydd Person

Gall cyflogwyr fod yn gyfrifol am aflonyddu gan weithiwr nad yw'n cael ei gyflogi ganddynt. Y mae aflonyddu oherwydd oed, anabledd, trawsnewidiad rhyw, hil, crefydd neu grêd neu duedduad rhywiol yn anghyfreithlon. Pan fo gweithiwr wedi cael ei boeni yn y gwaith o leiaf dwywaith, a dim ar bob achlysur gan yr unigolyn, daw'r cyflogwr yn gyfreithlon gyfrifol am hyn a rhaid iddo gymryd camau rhesymol i'w gwarchod rhag aflonyddu pellach. Mewn amgylchiadau o'r fath, cyfrifoldeb y rheolwyr ydy sicrhau fod camau rhesymol yn cael eu cymryd.

9. Bwlio

9.1 Diffiniad

Gall bwlio gael ei ddiffinio fel rhywbeth sarhaus, bychanol, cas neu fel ymddygiad sarhaus, neu gamddefnydd o bŵer er mwyn tanseilio, cywilyddio neu anafu'r dioddefwr.

9.2 Gall dulliau rheolaethol awtocrataidd, gormod o bwysau gwaith, diwylliant o feio a/neu oddef neu hyrwyddo ymddygiad cas greu diwylliant o fwlio sefydliadol a threfniadol. Nid yw diwylliant o fwlio yn gwneud yr ymddygiad hwn yn dderbyniol o dan unrhyw amgylchiadau.

9.3 Yn ogystal â bygwth balchder unigolyn gan alluogi pwysau gwaith posib, mwy o absenoldebau, mwy o weithwyr yn gadael, a thimau ac unigolion aneffeithiol, gall diwylliant o fwlio effeithio ar sefydliad a'i allu i gyflawni ei amcanion oherwydd y naws o ofn y mae'n ei greu. Gall amharu ar greadigrwydd a syniadau newydd gan fod unigolion neu timau yn amharod i geisio gwneud pethau neu gynnig syniadau newydd oherwydd eu bod yn ofni cael y bai neu y bydd dial arnynt.

9.4 Y mae aflonyddu yn ogystal â bwlio yn amrywio o drais corfforol i anwybyddu rhywun. Gall ddigwydd o flaen neu o olwg tystion a gall fod yn ymddygiad parhaol dros gyfnod o amser neu'n un weithred sy'n ffitio yn fras i un neu fwy o'r categorïau a amlinellir yn Atodiad (1).

9.5 Y mae polisi'r Cyngor ynglyn â defnydd priodol o offer TG y Cyngor yn cael ei amlinellu ym Mholisi Diogelwch TG y Cyngor. Y mae disgwyl i bob unigolyn sy'n defnyddio e-byst ddilyn rheolau cwrteisi hynny yw byddant yn cyfathrebu mewn ffordd gwrtais yn ogystal ag wrth gyfathrebu yn ysgrifenedig ar ran y Cyngor.

10. Datganiad Polisi

10.1 Nod Cyngor Bwrdeistref Torfaen ydy bod yn gyflogwr da ac i gynnal egwyddorion teg, cefnogol ac effeithiol. Y mae'n credu fod aflonyddu yn groes i'r amcan hwn ac ni fydd yn caniatáu i unrhyw weithiwr cyflogedig ddioddef.

10.2 Caiff aflonyddu ei ystyried fel camymddwyn a gellir ei ystyried fel ymddygiad cwbl annerbyniol. Archwilir cwynion ffurfiol o aflonyddu, bwlio neu ymddygiad annerbyniol yn unol â Chôd Disgyblaethol y Cyngor. Mewn achosion o fwlio a/neu aflonyddu difrifol, lle mae'n well gan yr un sydd wedi cwyno neu pan fo datrysiad anffurfiol wedi methu, fe ddelir gyda'r achos mewn modd ffurfiol.

11. Beth ddylai Gweithwyr Cyflogedig sy'n dioddef o Fwlio a/neu Aflonyddu ei wneud.

11.1 Datrysiad Anffurfiol

Mewn rhai amgylchiadau gall fod yn bosib datrys materion yn anffurfiol. Os yn bosib, anogir gweithwyr i ddatrys achosion yn anffurfiol gan fod yn barod i ymrwymo i ddadansoddi gwrthdaro gyda chefnogaeth briodol. Cydnabyddir na all fod yn bosib gwneud hyn ym mhob achos.

11.2 Nid yw pobl bob amser yn ymwybodol o'u hymddygiad annerbyniol a gall sgwrs anffurfiol arwain at well dealltwriaeth y bydd yr ymddygiad yn dod i ben.

Gall unigolyn deimlo'n ddigon cyfforddus i ofyn i'r drwgweithredwr ddod â'r ymddygiad i ben, ond os yw'r gweithiwr cyflogedig yn cael hyn yn anodd neu'n gywilyddus, gallant ofyn am gymorth gan y cynrychiolydd AD, y rheolwr, gan gydweithiwr neu cynrychiolydd yr undeb gweithwyr.

11.3 Anogir gweithwyr cyflogedig sy'n credu eu bod yn cael eu bwlio a/neu eu haflonyddu i gwyno am yr ymddygiad hwn cyfle cyntaf bosib. Dylid gwneud cwyn yn uniongyrchol i'r rheolwr llinell, onibai mai'r rheolwr llinell yw'r drwgweithredwr – mewn achos o'r fath, dylid gwneud cwyn i'r rheolwr llinell nesaf yn yr Adran Wasanaeth/Strwythur yr Ysgol. Os nad yw'r gweithwyr cyflogedig yn credu y gallant gwyno am yr aflonyddu o fewn eu Hardal Wasanaeth eu hunain, mae hawl ganddynt fynd â'r gwyn at Bennaeth yr AD Strategaethol gan ofyn am gyngor ynglyn â beth ddylent ei wneud nesaf. Er yr ymdrinir â'r gwyn yn gyfrinachol ar y cychwyn cyntaf, yn y pen draw, bydd rhaid ei drafod gyda'r Prif Swyddog/Prifathro cyn gwneud unrhywbeth pellach, gyda chaniatad y gweithiwr sydd wedi cwyno.

11.4 Datrysiaid Ffurfiol

Gall gweithiwr cyflogedig sy'n cwyno am aflonyddu ofyn i'w hachos gael ei archwilio yn ffurfiol. Cynhelir cyfarfod gyda'r un sydd wedi cwyno i drafod y digwyddiad neu'r digwyddiadau hyd yn hyn. Os ystyrir ei fod yn rhesymol fod y gweithrediadau, y digwyddiadau neu'r geiriau yn weithred o fwlio a/neu aflonyddu, archwilir yr achos yn ffurfiol gyda'r drwgweithredwr tybiedig yn unol â themau'r Côt Disgyblaethol.

11.5 Os yn bosib, dylid cadw cofnod ysgrifenedig o unrhyw ddigwyddiadau, gan gynnwys yr amser, y dyddiad, y man, a disgrifiad o unrhyw ddigwyddiad, ac os oedd unrhyw dystion. Cydnabyddir fod ambell fath o fwlio neu aflonyddu yn gymhleth a gall fod yn anodd cadw cofnod fanwl o amser, dyddiad, a'r man lle ddigwyddodd rhywbeth, ac efallai nid oedd dystion. Serch hynny, fe awgrymir cadw cofnod, felly os oes galw am dystiolaeth, bydd hwnnw ar gael os y delir gyda'r achos yn ffurfiol. Fel arfer, er nid bob tro, bydd gweithiwr cyflogedig sydd wedi cwyno am fwlio a/neu aflonyddu yn rhoi tystiolaeth mewn Gwrandawriad Disgyblaethol.

11.6 Bydd gweithwyr cyflogedig sydd wedi dioddef, a'r drwgweithredwr sy'n euog o fwlio a/neu aflonyddu yn derbyn cwnsela annibynnol. Anogir y drwgweithredwr i fynychu cwnsela er mwyn iddo/iddi dderbyn sut y dylanwadodd yr ymddygiad ar eraill, er mwyn newid yr ymddygiad a rhwystro digwyddiadau pellach rhag digwydd.

11.7 Gall rhywun o'r Undeb Gweithiol neu gydweithiwr gynrychioli'r gweithiwr cyflogedig yn ystod yr archwiliad.

11.8 Os nad yw'r gweithiwr cyflogedig yn fodlon gyda'r modd yr ymdriniwyd â'u cwyn am aflonyddu, gallant gael mynediad i'r Drefn Gwyno.

11.9 Erlid

Erlidiaeth yw pan mae person yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill oherwydd iddynt ddod ag achos gerbron, neu wedi rhoi tystiolaeth neu wybodaeth, wedi gwrthod derbyn ymddygiad annerbyniol neu wedi cwyno am ymddygiad sarhaus o'r fath. Fe ymdrinir ag achosion o erlidiaeth yn ffurfiol drwy Broses Ddisgyblaethol y Cyngor. Fel arfer dylid mynd ag achosion o'r fath at reolwr llinell uniongyrchol y gweithiwr

cyflogedig. Dylid gwneud cwyn yn uniongyrchol i'r rheolwr llinell, onibai mai'r rheolwr llinell yw'r drwgweithredwr – mewn achos o'r fath, dylid gwneud cwyn i'r rheolwr llinell nesaf yn yr Adran Wasanaeth/Strwythur yr Ysgol. Os nad yw'r gweithwyr cyflogedig yn credu y gallant gwyno am yr aflonyddu o fewn eu Hardal Wasanaeth eu hunain, mae hawl ganddynt fynd â'r gwyn at Bennaeth yr AD Strategaethol gan ofyn am gyngor ynglyn â beth ddylent ei wneud nesaf. Er yr ymdrinir â'r gwyn yn gyfrinachol ar y cychwyn cyntaf, yn y pen draw, bydd rhaid ei drafod gyda'r Prif Swyddog/Prifathro cyn gwneud unrhywbeth pellach, gyda chaniatad y gweithiwr sydd wedi cwyno

11.10 Cyfryngdod

Mewn rhai amgylchiadau, os yw'r ddwy garfan yn gytûn, gall fod yn gymwys delio â'r mater drwy gyfryngdod – bydd hyn yn dibynnu ar natur y gwyn. Rhaid apwyntio cyfryngwr trydydd person a fydd yn trafod yr holl faterion a godwyd gan y rhai sydd ynglwm â'r achos a cheisio ei ddatrys. Ar unrhyw adeg, gall fod yn briodol defnyddio cyfryngdod, ac yn benodol gall fod yn ddefnyddiol os oes cwyn ffurfiol wedi ei wneud, a bod y gwyn yn dal i sefyll neu wedi ei ddatrys, ond fod yr un wnaeth gwyno a'r drwgweithredwr yn dal i fod yn gweithio yn ur un sefydliad, a bod rhaid ail-adeiladu perthynas weithiol.

Os yn bosib, anogir gweithwyr cyflogedig i fynychu sesiynau cyfryngdod er mwyn datrys yr achos.

ATODIAD 1

Geiriol

- Lledaenu sibrydion neu chlecs;
- Sylwadau digroeso am oed, gwisg, ymddangosiad hil neu statws priodasol person;
- Jôcs, iaith anwedus, clecs, enllib, caneuon enwadol a llythyron;
- Methu diogelu gwybodaeth gyfrinachol;
- Gweiddi ar, neu bod yn enllibus tuag at bobl eraill;
- Bod yn elyniaethus tuag at bobl eraill;
- Beirniadaeth barhaol;
- Sarhau/amharch personol;
- Lledaenu clecs cas am rhywun, yn enwedig am unigolion sy'n meddu ar nodwedd warchodol;
- Bychanu neu ddiraddio rhywun – pigo arnynt neu ceisio gwneud iddynt fethu;
- Gwneud bygythiadau am sicrwydd swydd heb dystiolaeth
- Beirniadu cyd-weithiwr o flaen cydweithwyr a/neu aelodau'r cyhoedd;

Di-Eiriau

- Tynnu cyfrifoldebau i ffwrdd heb drafod yn gyntaf;
- Anwybyddu safbwynt neu bresenoldeb rhywun;
- Ynysu rhywun o, a diffyg cydweithrediad mewn, digwyddiadau cymdeithasol;
- Poeni, ysbïo ar, neu dilyn;
- Hepgor neu erlidiaeth;
- Triniaeth annheg;
- Goruchwyllo yn ormodol a chamddefnyddio pŵer neu safle bwerus; a
- Thanseilio yn fwriadol gweithiwr abl drwy eu gorlwytho â gwaith, gosod tasgau afresymol, rhwystro unigolion rhag symud ymlaen drwy rwystro dyrchafiad a chyfleoedd am hyfforddiant yn fwriadol;
- Copïo negeseuon sy'n feirniadol o rywun i bobl eraill na ddylent wybod eu cynnwys;

Corfforol

- Cysylltiad corfforol diangenrhaid;
- Ymosod yn gorfforol ar eraill; a
- Cynigion rhywiol digroeso – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, arddangos deunydd sarhaus, gofyn am ffafriau rhywiol, gwneud penderfyniadau yn seiliedig ar dderbyn neu wrthod cynigion rhywiol.

14

Bwlio ar y We

Y mae bwlio neu aflonyddu yn y gweithle mewn modd electronig yn cynnwys:

- Ebyst sarhaus – danfon ebyst sarhaus i gydweithiwr neu drydydd person; y gellir sarhau'r cydweithiwr gyda chynnwys y neges neu unrhyw atodiadau;
- Bygythiadau-ebost– yn ogystal â bygythiad uniongyrchol gall hyn gynnwys ystyr cuddiedig yn y negeseuon y gellir eu gweld fel math o fwlio;
- Post Ymfflamychol (Flame mail) – danfon negeseuon ebost gormesol at unigolion neu grwpiau o unigolion;
- Postio sylwadau ar flogiau neu safleoedd rhyngweithiol; a
- Chopïo unigolion i mewn i ebyst, er enghraifft aelodau o staff hŷn neu iau, rhai nad oes angen iddynt wybod am y cynnwys, yn enwedig mewn achosion pan ofynnir i unigolyn wneud rhywbeth.

Noder

Disgwylir fod pob cwyn a wneir gan weithiwr o dan y weithdrefn hon yn seiliedig ar wirionedd. Os y darganfyddir fod unrhyw gwyn yn faleisus neu'n drallodus, y mae hawl gan y Cyngor i gymryd camau yn erbyn yr unigolyn hwnnw yn unol â Gweithdrefnau Disgyblaethol y Cyngor.

Dyddiad Cymeradwyo'r Polisi gan y Corff Llywodraethol:	Hydref 2015
Llofnod Cadeirydd y Llywodraethwyr:	
Llyfnod y Prifathro:	
Cyfnod cyn yr Adolygiad:	3 Blynedd
Dyddiad yr Adolygiad:	Hydref 2018