

## Urddas a Pharch yn y Gwaith

### 1. Rhagarweiniad

Bwriad Prifysgol Aberystwyth yw darparu amgylchedd gwaith a dysgu sy'n cyfoethogi bywydau, lle mae pawb yn cael eu trin ag urddas a pharch.

Ni fydd y Brifysgol yn goddef bwlio nac aflonyddu o unrhyw fath (gan gynnwys gwahaniaethu ac erledigaeth anghyfreithlon). Ni ddylai'r rhai sy'n gweithio neu'n delio â'r Brifysgol gael eu trin yn anffafriol na dioddef bwlio neu aflonyddu oherwydd hil, lliw croen, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol (er enghraifft pobl lesbaidd, hoyw, deurywiol, neu heterorywiol), statws priodasol neu bartneriaeth sifil, crefydd neu gred (neu dim crefydd neu gred), hunaniaeth rhyw neu statws rhyw (trawsrywiol), oedran, aelodaeth undeb llafur, anabled, cefndir troseddol, neu unrhyw nodwedd warchoddedig arall.

Gofynnir i'r holl staff drin cydweithwyr ag urddas a pharch yn y gwaith. Mae gennym gyfrifoldeb personol i drin ein gilydd yn y modd y byddem yn disgwyl i eraill ein trin ninnau, a dylem godi'r mater yn uniongyrchol ag unigolion, os oes modd, os yw ein disgwyliadau o ran eu hymddygiad a'r modd y maent yn ein trin ni, yn syrthio'n fyr.

Nodau'r polisi hwn felly yw:

- Rhoi cyfarwyddyd i gydweithwyr ynghylch eu cyfrifoldeb i sicrhau urddas a pharch eraill;
- Hysbysu cydweithwyr o'u hawliau os ydynt yn teimlo nad ydynt yn cael eu trin ag urddas a pharch gan eu cydweithwyr, a chyfeirio cydweithwyr at yr adnoddau sydd ar gael i'w defnyddio mewn sefyllfaedd fel hyn
- Annog ymddygiad cadarnhaol a defnyddio dulliau anffurfiol i ddatrys problemau, lle bo modd
- Pwysleisio ymroddiad i werthoedd Prifysgol Aberystwyth o ran urddas a pharch yn y gwaith

Diwygiwyd y polisi hwn yn dilyn adborth a dderbyniwyd yn ystod y gweithdai ymgynghori â staff a gynhaliwyd yn 2013 a 2014, trafodaethau â'r undebau llafur, a Phwyllgorau Prifysgol.

### 2. Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y Brifysgol, yn cynnwys staff rhan-amser ac achlysurol. Dylid ei ddefnyddio wrth ymdrin â honiadau o fwlio, aflonyddu neu erlid rhwng aelodau o'r staff.

Bydd y Brifysgol yn ceisio datrys materion o'r fath cyn gynted â phosibl, gan argymhell mabwysiadu dull anffurfiol o wneud hynny, lle bo'n bosibl. Os bydd yr ymddygiad yn parhau, neu os ystyrir ei fod o natur fwy difrifol, dylid dilyn y drefn ffurfiol.

Dylid ymdrin â'r materion yn ddi-oed a chedwir cyfrinachedd y carfannau cyn belled ag y bo modd. Wrth gyfweld tystion fel rhan o'r drefn, disgwylir iddynt hwythau gadw cyfrinachedd yn ogystal.

### **3. Awgrymiadau ar gyfer Datrys yn Anffurfiol – Camau i'w Cymryd gan y Gweithiwr**

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ddod o hyd i ffordd deg ac ymarferol o ddatrys problemau ar y lefel isaf posibl (yn anffurfiol). Mae hi'n ddyletswydd ar bob carfan i geisio datrys yr anghydfod sy'n berthnasol i'r polisi hwn ar y lefel isaf posibl.

Gall strategaethau gynnwys cyfeirio achosion at gyflafareddwr os yw'r ddwy garfan yn cytuno â hynny, ac os yw'r cyflafareddwr o'r farn fod posibilrwydd cryf o lwyddo i ddatrys yr anghydfod, neu gyfeirio ar gyfer cwnsela, naill ai gan y gweithwyr eu hunain, neu drwy'r Adran Adnoddau Dynol gan ddefnyddio Rhaglen Cymorth i Weithwyr y Brifysgol.

#### **3.1 Trefn ar gyfer Datrys yn Anffurfiol**

Weithiau bydd rheswm dilys dros weld yn chwith yn erbyn rhywbeth, ond weithiau gall ddigwydd oherwydd y ffordd yr ydym yn teimlo ar y diwrnod hwnnw, ac yfory fe fydd yn fater dibwys. Os bydd aelod o staff yn teimlo iddynt ddioddef oherwydd bod rhywun wedi mynd yn groes i'r Polisi hwn, dylai geisio datrys y mater yn anffurfiol, os yw'n ymarferol, gyda'r unigolyn y cwynir yn ei erbyn.

Ar bob cam yn y broses, yn anffurfiol ac yn ffurfiol, gall yr achwynnydd a'r sawl y cwynir yn ei erbyn gael cefnogaeth cydweithiwr neu gynrychiolydd o'r undeb llafur. Os yw ymdrech anffurfiol yn aflwyddiannus neu'n anaddas, bydd yr achwynnydd yn codi'r mater â'i reolwr llinell uniongyrchol. Cedwir cofnod o'r drafodaeth anffurfiol ar ffeil bersonol yr achwynnydd. Dyma'r camau y dylai'r rheolwr llinell eu cymryd ymhen cyfnod rhesymol, sef ymhen deng niwrnod gwaith, fel arfer:

- i.** Cyfarfod â'r achwynnydd i drafod y gŵyn;
- ii.** Rhoi gwybod i'r Dirpwy Is-Ganghellor Cyfadran /Pennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol (os nad yr Dirpwy Is-Ganghellor Cyfadran /Pennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol yw'r rheolwr llinell);
- iii.** Cyfarfod â'r sawl y cwynir yn ei erbyn a rhoi braslun o natur y gŵyn a cheisio cael gwybod beth yw ymateb yr unigolyn hwnnw i'r gŵyn (mewn cyfarfod diweddarach os bydd angen);
- iv.** Os yw'n briodol, trefnu cyfarfod â'r ddwy garfan ar y cyd i drafod yr achos neu ystyried gyda'r ddwy garfan a fyddai modd defnyddio'r gwasanaeth cyflafareddu (*mediation*);
- v.** Gwneud argymhellion i'r carfannau ynghylch sut y gellir datrys y mater (heb, o reidrwydd, weld bai na cheisio dyrannu cyfrifoldeb) mewn modd sy'n ceisio sefydlu a hybu perthynas waith broffesiynol fel y bydd y ddwy garfan yn trin ei gilydd â pharch;
- vi.** Cadw cofnod ysgrifenedig cryno ar ffeiliau personol yr achwynnydd a'r sawl y cwynir yn ei erbyn am gyfnod o 12 mis;
- vii.** Os bydd angen, adolygu unrhyw drefniadau y cytunir arnynt gyda'r carfannau o dan (v).

Os y rheolwr llinell ei hun yw'r unigolyn y cwynir yn ei erbyn, dylid dehongli paragraff 2(ii) fel ei fod yn cyfeirio at reolwr llinell uniongyrchol y rheolwr llinell.

Os gwneir cwyn yn erbyn unigolyn sydd â rheolwr llinell gwahanol i'r sawl sy'n gwneud y gŵyn, bydd y ddau reolwr llinell yn cytuno, wedi ymgynghori â'r achwynnydd, p'un fydd yn gweithredu yn ôl y drefn anffurfiol.

### 3.2 Siarad â'r Unigolyn

Siaradwch â'r unigolyn dan sylw er mwyn dweud wrthynt sut y maent yn gwneud ichi deimlo? Os yw eu hwynebu yn gwneud i chi deimlo'n anghyfforddus, efallai bydd hi'n haws ichi anfon e-bost. Fodd bynnag, mae'n well fel arfer os gallwch siarad a datrys y broblem. Ceisiwch ganolbwyntio ar egluro sut rydych chi'n teimlo, yn hytrach na thafllu 'bai'. Pwrpas y drafodaeth yw dwyn y mater i'w sylw er mwyn atal sefyllfa debyg rhag codi eto drwy godi ymwybyddiaeth.

Os hoffech drafod eiriad yr e-bost, dylech holi'r adran Adnoddau Dynol neu gynrychiolydd o'r undebau llafur am gyngor cyfrinachol a diduedd. Lle bo'n briodol ac os ydych chi'n cytuno, gallant eich helpu i ddatrys y mater yn anffurfiol neu gallant holi AD am gyngor a chymorth ar eich rhan.

### 3.3 Pecyn Cymorth i Weithwyr – Arweinlyfr i'ch helpu chi?

Bydd y modd yr ydym yn ymwneud â'n cydweithwyr yn effeithio ar ein hamgylchedd gwaith o ddydd i ddydd. Efallai na byddwn yn hoffi pawb y byddwn yn cydweithio â nhw ond gallwn fod yn bendant mewn ffordd gadarnhaol heb fod yn ymosodol a thrwy hynny, gallwn sicrhau amgylchedd gwaith cadarnhaol. Bydd y pecyn cymorth i weithwyr o gymorth ichi reoli'r sefyllfa drwy ddarparu enghreifftiau o'r geiriau a'r ymadroddion priodol i'w defnyddio wrth godi'r mater â'r unigolyn.

Gweler y Pecyn Cymorth yn Atodiad 1 ar gyfer enghreifftiau pellach. Ar gyfer materion ar gyfryngau cymdeithasol, dylai gweithwyr gyfeirio at bolisi'r Brifysgol ar y cyfryngau cymdeithasol.

## 4. Ymchwilio a Datrys yn Ffurfiol

Os na bu'n bosibl i ddatrys y mater yn anffurfiol, dylai'r gweithiwr godi'r mater yn ffurfiol a hynny'n ddi-oed. Dylai hynny ddigwydd fel arfer ymhen tri mis o'r pryder yn codi yn y lle cyntaf.

- Dylai cwynion ffurfiol sy'n ymwneud â honiadau o aflonyddu, bwlio neu erledigaeth gael eu gwneud drwy'r drefn a amlinellir isod.
- Os bydd yr unigolyn sy'n destun y cyhuddiad o ymddygiad annerbyniol yn gwneud gwrthgyhuddiad, bydd y cyhuddiad hwnnw yn cael ei drin ar wahân ac fe ymchwilir iddo drwy'r drefn berthnasol, a amlinellir isod.
- Mae'n bosibl y bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd yn erbyn unigolion sydd wedi gwneud cwynion ar sail gwybodaeth ffug neu â bwriad maleisus.
- Weithiau bydd angen ystyried ymyrraeth briodol neu wahanu unigolion. Mewn amgylchiadau o'r fath, efallai y bydd un o garfannau'r gŵyn yn cael ei drosglwyddo, ei adleoli, neu ei atal, dros dro, rhag gweithio, neu efallai y gofynnir iddynt weithio o leoliad gwahanol. Cymerir y camau hyn er lles y ddwy garfan ac i amddiffyn cywirdeb yr ymchwiliad ac ni ddylid eu cyfrif fel camau disgyblu..

### 4.1 Datrys yn Ffurfiol

Dyma sut yr ymdrinnir â honiadau o aflonyddu:

i. Bydd materion sy'n ymwneud â honiadau bod aelod o'r staff wedi aflonyddu ar aelod arall o'r staff yn cael eu trin drwy'r Polisi Urddas a Pharch yn y Gwaith hwn;

ii. Bydd materion sy'n ymwneud â honiadau bod aelod o'r staff wedi aflonyddu ar fyfyrwr yn cael eu trin o dan y Drefn Cwynion Myfyrwr <http://www.aber.ac.uk/cy/regulations/contents/student/appendix-2/>

**iii.** Bydd materion sy'n ymwneud â honiadau bod myfyriwr wedi aflonyddu ar aelod o'r staff yn cael eu trin o dan y Drefn Disgyblu Myfyrwyr. <http://www.aber.ac.uk/cy/regulations/contents/student/regulations-9/>

Os methir â datrys y mater drwy'r drefn anffurfiol, neu os credir na fyddai'r drefn anffurfiol yn addas oherwydd natur ddifrifol yr ymddygiad honedig, mae gan yr achwynydd hawl i gyflwyno cwyn ffurfiol o dan y Polisi hwn.

Dylai cwynion ffurfiol gael eu cyflwyno'n ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, neu'r sawl a ddirprwyir ganddo/ganddi, a fydd yn anfon copi o'r gŵyn yn ddiymdroi at reolwr llinell yr achwynydd a rheolwr llinell y sawl y cwynir yn ei erbyn, os yw'n wahanol, yn ogystal ag anfon copi at y sawl y cwynir yn ei erbyn. Os y rheolwr llinell ei hunan yw'r unigolyn y cwynir yn ei erbyn, bydd y gŵyn ffurfiol yn cael ei hanfon at reolwr llinell uniongyrchol y rheolwr llinell. Er mwyn sicrhau bod y mater yn cael ei drin heb oedi ac i sicrhau'r achwynydd bod y gŵyn yn cael sylw teilwng, bydd y Brifysgol yn ceisio sicrhau bod pob cwyn ffurfiol yn cael gwrandawriad a'i datrys ymhen o leiaf bedair wythnos waith ar ôl dyddiad y gŵyn.

Dylai cwyn ysgrifenedig gynnwys y wybodaeth isod:

**i.** Enw'r sawl y cwynir yn ei erbyn;

**ii.** Natur yr ymddygiad y cwynir amdano, gan gynnwys dyddiadau ac amseroedd, gan nodi'r digwyddiad mwyaf diweddar yn gyntaf;

**iii.** Enwau unrhyw bobl a allai fod yn dystion i'r ymddygiad y cwynir yn ei erbyn;

**iv.** Unrhyw gamau sydd wedi'u cymryd eisoes (naill ai o dan (2) uchod neu fel arall) i ddatrys y mater.

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, neu'r sawl a ddirprwyir ganddo/ganddi, yn cychwyn ar ymchwiliad i'r gŵyn, fel arfer ymhen deng niwrnod gwaith ar ôl i'r gŵyn ffurfiol ddod i law.

**i.** Bydd yr ymchwiliad yn cael ei gynnal gan rywun a benodir gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Cyfeirir at yr unigolyn a benodir fel y 'Swyddog Ymchwilio'.

**ii.** Bydd y swyddog ymchwilio yn aelod o'r Cyfadran /adran wasanaeth wahanol i athrofa/adran wasanaeth yr achwynydd ac athrofa/adran wasanaeth y sawl y cwynir yn ei erbyn. Os oes gan y swyddog ymchwilio unrhyw wybodaeth neu fuddiant yn yr achos, penodir swyddog ymchwilio arall. Bydd y swyddog ymchwilio yn cyflawni'r dyletswyddau a ddisgrifir yng ngweddill yr adran isod.

**iii.** Bydd aelod o Adnoddau Dynol yn cynghori'r swyddog ymchwilio ynghylch materion sy'n ymwneud â'r drefn ymchwilio.

**iv.** Bydd y swyddog ymchwilio yn gofyn i'r carfannau ac unrhyw dystion (yn dystion a enwir gan y naill garfan neu'r llall ac unrhyw dystion nas enwyd ganddynt) i gyflwyno eu tystiolaeth ymhen 10 niwrnod gwaith o ddyddiad y cais. Bydd yr holl dystiolaeth yn cael ei rhoi yn ysgrifenedig, a'i chyflwyno ar lafar gan yr unigolyn perthnasol, os trefnir cyfweiliad. Mae hawl gan yr unigolyn i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o'r undeb llafur gyda nhw i gyfarfod o'r fath. Dylid atgoffa'r rhai sy'n rhoi tystiolaeth o'r cychwyn cyntaf y bydd y dystiolaeth honno yn cael ei defnyddio er mwyn datrys y mater.

Os yw'r swyddog ymchwilio, y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'r rheolwr llinell o'r farn, ar unrhyw adeg, fod yr amgylchedd gwaith yn anniogel i unrhyw unigolyn o ganlyniad uniongyrchol i'r gŵyn, bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn sicrhau bod unrhyw newidiadau angenrheidiol yn cael eu gwneud i'r amgylchedd gwaith i leihau unrhyw risg i'r unigolyn hwnnw, heb amharu na dylanwadu ar ganlyniad terfynol y drefn hon.

Bydd y swyddog ymchwilio yn paratoi adroddiad a fydd yn adolygu'r dystiolaeth a:

**i.** argymell, ar sail y dystiolaeth, fod y gŵyn yn cael ei gwrthod;

**ii.** Gwneud argymhellion i ddatrys y mater yn anffurfiol (heb, o anghenraid, weld bai ar neb na dweud bod rhywun yn gyfrifol) mewn ffordd sy'n ceisio sefydlu a hybu perthynas waith broffesiynol lle mae'r carfannau yn parchu ei gilydd, gan ddefnyddio unrhyw wasanaethau cyflafareddu a allai fod ar gael;

**iii.** Penderfynu bod achos i'w ateb ac argymell bod y sawl y cwynir yn ei erbyn yn gorfod cael sesiynau cynghori priodol, hyfforddiant datblygu staff, neu ryw gamau cefnogi tebyg;

**iv.** argymell, os yw'n briodol ac ymarferol, fod newidiadau rhesymol yn cael eu gwneud i'r amgylchedd gwaith i adfer perthynas broffesiynol lle mae'r ddwy garfan yn parchu ei gilydd; neu

**v.** benderfynu bod achos i'w ateb ac argymell bod y mater yn cael ei drin yn ôl trefn arall, er enghraifft, trefn galluogrwydd, disgyblu

Bydd y swyddog ymchwilio yn cyflwyno'r adroddiad a'r argymhellion i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a fydd yn eu cyfeirio yn ddiymdroi i'r Dirpwy Is-Ganghellor Cyfadran / Pennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol ac eithrio mewn achos lle mae'r gŵyn (yn ffurfiol neu'n anffurfiol) yn cael ei gwneud yn erbyn y swyddog hwnnw, ac mewn achos felly bydd y mater yn cael ei benderfynu gan yr Is-Ganghellor, sef penderfynu ar gamau priodol i'w cymryd yng ngoleuni argymhellion y swyddog ymchwilio. Bydd yr Dirpwy Is-Ganghellor Cyfadran / Pennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol, yn penderfynu ar yr achos a'r camau nesaf i'w cymryd ymhen 10 niwrnod gwaith ar ôl i'r Swyddog Ymchwilio gyflwyno ei adroddiad.

Gallai'r achwynydd apelio ar sail weithdrefnol ymhen 10 niwrnod gwaith ar ôl iddo/iddi dderbyn y penderfyniad; dylid cyflwyno unrhyw apel yn ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

## **5. Hyfforddiant ac Ymwybyddiaeth**

- Bydd pob aelod newydd o'r staff yn cael gwybod am egwyddorion y polisi hwn wrth iddynt gael eu cyflwyno i'r sefydliad a thrwy'r cwrs e-ddysgu gorfodol ar Amrywioldeb yn y Gweithle.
- Bydd hyfforddiant, cefnogaeth, cymorth a chynghor ar gael i reolwyr a goruchwylwyr ynghylch sut mae ymdrin ag aflonyddu, bwlio ac erledigaeth drwy weithio mewn partneriaeth gyda'r Adran Adnoddau Dynol, Iechyd Galwedigaethol a'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr.
- Anogir pob aelod o'r staff i ddefnyddio rhaglen e-ddysgu ACAS. Mae rhaglen e-ddysgu ACAS wedi'i datblygu i gwmpasu'r meysydd isod:

Deall y termau 'bwlio' ac 'aflonyddu',  
adnabod yr arwyddion  
atal ymddygiad o'r fath rhag digwydd  
Ymdrin ag ef os yw'n digwydd  
Beth sy'n debyg o ddigwydd os nad ymdrinnir â'r ymddygiad, a  
Meddwl am eich gweithredoedd a'ch ymddygiad eich hunan.

Bydd angen ichi gofrestru'ch manylion ar wefan UCAS er mwyn gallu defnyddio'r cwrs hwn yn rhad ac am ddim. Mae'n gorff annibynnol ac ni fydd unrhyw wybodaeth yn cael ei rhoi i'r Brifysgol am ddefnyddwyr y cwrs.

Dyma gyfeiriad y cwrs: [www.acas.org.uk/elearning](http://www.acas.org.uk/elearning)

## **6. Monitro**

- Bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn hel ystadegau am achosion o fwlio, aflonyddu ac erlid ar draws y Brifysgol bob blwyddyn. Bydd yr ystadegau ar ffurf ddiennw ac yn cael eu cyflwyno i'r Gweithrediaeth Prifysgol.
- Defnyddir y wybodaeth i ddod o hyd i dueddiadau a phatrymau, i helpu'r Brifysgol i nodi'r meysydd lle y dylid canolbwyntio adnoddau ar gyfer hyfforddiant neu gefnogaeth bellach. Bydd undebau llafur cydnabyddedig yn derbyn adroddiadau drwy'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi.
- Mewn achosion lle y bydd modd adnabod unigolion o'r wybodaeth, bydd camau yn cael eu cymryd i sicrhau cyfrinachedd.

## **7. Adolygu'r Polisi**

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen

## **8. Asesiad Effaith Cydraddoldeb**

- Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i sefydlu'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Aseswyd effaith y polisi hwn yn unol â'r cynllun cydraddoldeb.

## **9 Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr**

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

(i) i weud cwyn

(ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

(iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)

(iv) trafodion disgyblaethol

(v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol

(vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.

### Pecyn Cymorth Urddas a Pharch yn y Gwaith

Pwrpas y pecyn cymorth isod yw eich cynorthwyo i adnabod sefyllfa y buoch chi ynddi ac yna eich cyfeirio at gamau rhagweithiol posibl y gellwch eu cymryd er mwyn sicrhau nad yw'r sefyllfa yn parhau. Lle bo'n bosibl, dylid defnyddio'r Pecyn Cymorth hwn. Fodd bynnag, gall Brocer Urddas a'r Tîm AD gynnig cymorth ychwanegol.

<b>Math o Ymgysylltu</b>	<b>Sefyllfa</b>	<b>Sut roedd hynny'n gwneud ichi deimlo? Effaith hynny.</b>	<b>Ymatebion posibl</b>
<b>1. Wyneb-yn-wyneb</b>	<p>1. Dywedodd cydweithiwr rywbeth wrthyf heddiw a wnaeth imi deimlo'n anghyfforddus.</p> <p>Cwestiynu gonestrwydd</p> <p>Cwestiynu proffesiynoldeb</p> <p>Beirniadaeth negyddol ohonof</p>	<p>1. Gwnaeth hyn imi deimlo'n anhapus, yn ddig ac fy mod i'n cael fy nhanbriso.</p> <p>2. Gwnaeth hyn i mi deimlo fy mod i'n cael fy nibrisio ac nad oeddwn yn cael fy ngwerthfawrogi.</p>	<p>1. Pan ddywedoch chi "....", Roeddwn i'n teimlo'n anghyfforddus oherwydd "...." Meddyliais fod hynny'n feirniadaeth ar fy ngwaith i</p> <p>2. Teimlais fod fy ngonestrwydd yn cael ei gwestynu ac ni allwn ddeall paham</p> <p>3. ...i mi, roedd yn swnio fel pe na bai chi'n gwerthfawrogi fy nghyfraniad.</p>

<p><b>2. Trwy E-bost</b></p>	<p>1. geiriau mewn prif lythrennau neu ffont coch er enghraifft</p> <p>2. Cynnwys a thôn e-bost</p>	<p>1. Gwnâi hyn imi deimlo bod rhywun yn gweiddio arnaf. Teimlwn fod tôn yr e-bost yma yn flin.</p> <p>2. Gwnâi imi deimlo fy mod i'n cael fy nibrisio ac yn anghymwys.</p>	<p>Ni theimlaf fod defnyddio prif lythrennau na ffont coch yn briodol ar gyfer cyfathrebu yn ysgrifenedig. Cefais yr argraff wrth ddarllen yr e-bost yma eich bod chi'n flin.</p> <p>Pan dderbyniaf e-bost fel hyn, rwy'n teimlo nad oes hyder ynof i "...."</p>
<p><b>3. Ar y ffôn</b></p>	<p>1. Cydweithiwr yn gweiddi arnoch</p> <p>Cydweithiwr yn rhoi'r ffôn i lawr a minnau dal i siarad.</p> <p>Cael eich gosod mewn sefyllfa lawrydd heb yn wybod i chi, sy'n eich rhoi chi mewn sefyllfa anodd oherwydd natur y sgwrs</p>	<p>1. Teimlwn yn drist gan nad oeddwn yn credu fy mod i wedi gwneud dim o'i le.</p> <p>2. Teimlwn yn anghyfforddus.</p> <p>Dan fygythiad o ran cyngor</p>	<p>Teimlwn eich bod chi'n flin oherwydd rhywbeth nad oeddwn i wedi'i wneud. Ni theimlwn y gallwn egluro fy safbwynt i oherwydd eich bod chi wedi codi eich llais.</p> <p>Pan wnaethoch chi roi'r ffôn i lawr, teimlais nad oeddech chi'n gwrandao ar fy marn. Roedd hi'n rhwystredig am nad oeddwn i'n credu eich bod chi'n cymryd fy marn o ddifrif.</p> <p>Byddai'n well gennyf pe bai chi wedi gofyn a oeddwn i'n fodlon fod yr alwad yn un llawrydd ar ddechrau'r sgwrs. Fe'm rhoddwyd mewn sefyllfa anghyfforddus am nad oeddwn i'n sylweddoli nad oedd y sgwrs yn un breifat.</p>
<p><b>4. Trwy'r Cyfryngau Cymdeithasol</b></p>	<p>Sylwadau bychanus yn cael eu gwneud ar safleoedd cyfryngau cymdeithasol sy'n berthnasol i'r gweithle</p>		<p>Ni theimlwn ei bod hi'n briodol i osod sylwadau amdanaf ar y safle hwn, gan ei fod yn gysylltiedig â'r prosiect yr ydym yn cydweithio arno.</p>
<p><b>5. Mewn cyfarfod ffurfiol</b></p>	<p>1. Rhywun yn siarad â chi mewn modd na fydddech yn ei ddisgwyl mewn grŵp, e.e. herio neu feirniadu gwybodaeth broffesiynol,</p>	<p>1. Blin ac wedi eich dibrisio.</p> <p>2. Blin ac anghyfforddus.</p>	<p>Cefais syndod eich bod chi wedi dweud "...". Teimlwn fy mod i'n cael fy nhanseilio oherwydd bod y mater yn cael ei drafod o flaen y grŵp.</p>



	<p>rhywun yn dweud wrthych na ddylech fod yn bresennol oherwydd nad ydych mewn swydd ddigon uchel</p>		<p>Teimlwn fy mod i'n cael fy mychanu oherwydd ichi godi'r mater bryd hynny. Rwy'n deall ein bod ni o'r farn fod problem fan hyn, ond byddai'n well gennyf pe bawn ni wedi trafod hynny yn breifat yn gyntaf.</p>
--	---	--	---

## **Urddas a Pharch yn y Gwaith – Gwybodaeth Ategol**

### **Diffiniadau**

#### **1. Aflonyddu**

Diffinnir aflonyddu yn Neddf Cydraddoldeb 2010 fel - ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol, a'i bwrpas neu ei effaith yw ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu atgas i'r unigolyn hwnnw.

#### **2. Bwlio**

Nid oes diffiniad cyfreithiol o fwlio ond caiff ei ddiffinio fel arfer yn ymddygiad sy'n digwydd trosodd a throsodd gyda'r bwriad o frifo rhywun naill ai'n emosiynol neu'n gorfforol, ac yn aml caiff ei anelu at rai pobl oherwydd eu hil, crefydd, rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol neu unrhyw agwedd arall o'r fath megis y ffordd y maent yn edrych neu anabled.

#### **3. Bwlio Homoffobig a Deuffobig**

Bwlio homoffobig a deuffobig yw gwahaniaethu yn erbyn pobl a'u trin yn annheg oherwydd eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol neu oherwydd mai dyna'r canfyddiad yn eu cylch (gall pobl nad ydynt yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol hefyd ddioddef bwlio homoffobig a deuffobig os oes rhywun yn tybio eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol).

- Gallai enghreifftiau o fwlio neu aflonyddu homoffobig gynnwys datgelu cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rhywedd unigolyn heb eu cydsyniad.
- Gallai enghreifftiau o fwlio neu aflonyddu deuffobig gynnwys dweud wrth rywun nad yw deurywioldeb yn bodoli neu ddweud, dan gellwair, eu bod yn "farus" am eu bod yn ddeurywiol.

#### **4. Bwlio Trawsffobig**

Bwlio trawsffobig yw gwahaniaethu yn erbyn pobl a'u trin yn annheg oherwydd nad yw eu hunaniaeth rhywedd yn gydnaws â'r rhyw a bennwyd iddynt adeg eu geni neu, o bosibl, oherwydd nad ydynt yn cydymffurfio â'r 'norm' neu'r stereoteip o ran rolau rhywedd.

- Gallai bwlio neu aflonyddu trawsffobig gynnwys herio hunaniaeth rhywedd neu drawsnewidiad rhywedd unigolyn dro ar ôl tro, cwestiynu pa gyfleusterau y maent yn eu defnyddio, camfynegi eu rhywedd neu eu camenwi (galw rhywun wrth eu henw geni wedi iddynt newid eu henw).

#### **5. Seiber Fwlio**

Mae hyn yn cyfeirio at unrhyw aflonyddu sy'n digwydd trwy'r rhyngryd, ffonau symudol neu ddyfeisiau eraill. Defnyddir technoleg gyfathrebu i niweidio eraill yn fwriadol trwy ymddygiad gelyniaethus fel anfon negeseuon testun a chyhoeddi sylwadau cas ar y rhyngryd.

#### **6. Erledigaeth**

Trin rhywun yn wael neu eu rhoi dan anfantais oherwydd eu bod wedi cyflawni 'gweithred warchoddedig', cwyno am gamwahaniaethu neu helpu rhywun sydd wedi dioddef camwahaniaethu (neu oherwydd eich bod yn credu eu bod wedi cyflawni gweithred warchoddedig neu yn mynd i gyflawni gweithred warchoddedig).

#### **7. 'Gweithred Warchoddedig'**

Gwneud honiad neu gwyn am gamwahaniaethu (o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010).

## **8. Dyma enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol y gellid eu dehongli fel bwlio neu aflonyddu:**

- lledaenu sïon maleisus, neu sarhau rhywun trwy air neu ymddygiad;
- copïo memos sy'n feirniadol am rywun i bobl eraill nad ydynt angen gwybod;
- gwawdio neu ddiraddio rhywun – pigo arnynt neu drefnu eu bod yn methu;
- allgáu rhywun;
- triniaeth annheg;
- goruchwyliaeth ormesol neu gamddefnydd arall o bŵer neu safle;
- ymddygiad rhywiol digroeso – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, dangos deunyddiau tramgwyddus, gofyn am ffafrau rhywiol, gwneud penderfyniadau ar sail ffafrau rhywiol yn cael eu derbyn neu eu gwrthod;
- gwneud bygythiadau neu sylwadau di-sail ynghylch sicrwydd swydd;
- taseilio gweithiwr cymwys yn fwriadol drwy ei orlwytho â gwaith neu feirniadaeth gyson;
- atal cynnydd unigolion trwy rwystro dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddi yn fwriadol

D.S. nid yw'r rhestr uchod yn gynhwysfawr nac yn unigryw

## **9. Gwrth-semitiaeth**

Mae diffiniad gweithredol yr IHRA o wrth-semitiaeth nad yw'n rhwymo'n gyfreithiol yn datgan:

"Gwrth-semitiaeth yw canfyddiad penodol o Iddewon, sy'n gallu cael ei fynegi fel casineb tuag at Iddewon. Mae gwrth-semitiaeth yn cael ei hamlygu ar ffurfiau rhethregol a chorfforol, sy'n cael eu cyfeirio tuag at unigolion Iddewig neu unigolion nad ydynt yn Iddewon a/neu eu heiddo, tuag at sefydliadau cymunedol a chyfleusterau crefyddol Iddewig."

Gan roi ystyriaeth i'r cyd-destun yn ei gyfanrwydd, byddai enghreifftiau cyfoes o wrth-semitiaeth mewn bywyd cyhoeddus, y cyfryngau, ysgolion, y gweithle, ac yn y byd crefyddol, yn cynnwys, ymhlith pethau eraill:

- Galw am ladd neu niweidio Iddewon, neu gynorthwyo neu gyfiawnhau gweithredoedd o'r fath, yn enw ideoleg radical neu farn eithafol am grefydd.
- Gwneud honiadau celwyddog, dad-ddynoli, cythreuliol, neu ystrydebol am Iddewon fel y cyfryw neu bŵer Iddewon ar y cyd — megis, yn arbennig ond nid yn unig, y myth am gynllwyn Iddewig byd-eang neu am Iddewon yn rheoli'r cyfryngau, yr economi, y llywodraeth neu sefydliadau cymdeithasol eraill.
- Cyhuddo Iddewon fel pobl o fod yn gyfrifol am gamweddau go iawn neu ddychmygol a gyflawnwyd gan un unigolyn neu grŵp Iddewig, neu hyd yn oed am weithredoedd a gyflawnwyd gan bobl nad ydynt yn Iddewon.
- Gwadu gwirionedd, cwmpas, mecanweithiau (e.e. siambrau nwy) neu fwriadoldeb hil-laddiad y bobl Iddewig yn nwylo'r Almaen Natsïaidd a'i chefnogwyr a'i chyd-droseddwr yn ystod yr Ail Ryfel Byd (yr Holocaust).
- Cyhuddo'r Iddewon fel pobl, neu Israel fel gwladwriaeth, o ddyfeisio neu orliwio'r Holocaust.
- Cyhuddo dinasyddion Iddewig o fod yn fwy teyrngar i Israel, neu i flaenoriaethau honedig Iddewon yn fyd-eang, nag i fuddiannau eu cenhedloedd eu hunain.
- Gwrthod hawl yr Iddewon i'w hunanbenderfyniad, e.e. drwy honni bod bodolaeth Gwladwriaeth Israel yn fenter hiliol.

- Defnyddio safonau dwbl drwy fynnu ymddygiad ganddi nad yw'n cael ei ddisgwyl na'i fynnu gan unrhyw genedl ddemocrataidd arall.
- Defnyddio'r symbolau a'r delweddau sy'n gysylltiedig â gwrth-semitiaeth glasurol (e.e. honiadau mai'r Iddewon wnaeth ladd Iesu neu enllib gwaed) i nodweddu Israel neu Israeliaid.
- Llunio cymariaethau rhwng polisi cyfredol Israel â pholisi'r Natsïaid.
- Dal Iddewon ar y cyd yn gyfrifol am weithredoedd gwladwriaeth Israel.

## 10. Islamoffobia

Diffiniad gweithredol y Grŵp Hollbleidiol Seneddol o Islamoffobia

"Mae Islamoffobia wedi'i wreiddio mewn hiliaeth ac mae'n fath o hiliaeth sy'n targedu mynegiannau o Fwslimiaeth neu Fwslimiaeth ganfyddedig."

Enghreifftiau o Islamoffobia - Mae'r rhain yn cynnwys, ymhlith pethau eraill:

Ensyniad o ymwneud â therfysgaeth

- Mynegi honiadau celwyddog, dad-ddynoli, cythreuliol am Fwslimiaid – megis, yn arbennig ond nid yn unig, y myth am Islam fel wrth-Orllewinol a gormesol sydd wedi'i gwreiddio mewn eithafiaeth ac sy'n cefnogi terfysgaeth a gweithredoedd trais yn erbyn pobl nad ydynt yn Fwslimiaid
- Ensynio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol y dybiaeth neu'r cyhuddiad y byddai Mwslim yn cefnogi gweithred o derfysgaeth neu eithafiaeth
- Dal y ffydd Islamaidd neu'r Mwslimiaid ar y cyd yn gyfrifol am gamweddau gwirioneddol neu ddychmygol a gyflawnwyd gan un unigolyn neu grŵp Mwslimaidd
- Gwyliadwriaeth sefydliadol anghymesur neu anghyfartal ar ardaloedd y mae Mwslimiaid yn ymgasglu ynddynt oherwydd bygythiad canfyddedig Mwslimiaid i ddiogelwch, er enghraifft, gosod camerâu mewn cyfleusterau gweddi Mwslimaidd neu ei gwneud hi'n ofynnol i gymdeithasau Islamaidd gyflenwi gwybodaeth am aelodaeth lle na ofynnir am yr un peth gan grwpiau cyfatebol

Mwslimiaid fel yr Arall

- Awgrymu bod Mwslimiaid yn grŵp monolithig gyda safbwyntiau, credoau ac arferion statig
- Ensynio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol fod dinasyddion Mwslimaidd, oherwydd eu ffydd, yn llai teyrngar i Brydain neu fod y ffydd Islamaidd yn anghydnaws â chymdeithas a hunaniaeth Prydain.
- Mynegi'r dybiaeth bod Mwslimiaid, ar y cyd neu fel unigolion, oherwydd eu ffydd Islamaidd, yn israddol, yn anwar, yn afresymol, yn farbaraidd, yn rhywiaethol neu'n hiliol
- Mynegi barn sy'n seiliedig ar y dybiaeth bod Mwslimiaid yn cael eu gormesu ac nad oes ganddynt ewyllys rydd, er enghraifft mewn perthynas â gwsg grefyddol neu gadw defodau mis Ramadan

Trais, bygythiad o drais a bwlio

- Sylwadau digroeso, bwlio ac ymddygiad micro-ymosodol wedi'u cyfeirio at unigolion sy'n gweddïo yn y gwaith neu'n cadw at arferion Islamaidd megis ymatal rhag alcohol neu fwydydd nad ydynt yn halal
- Sylwadau digroeso, ymddygiad ymosodol, yn eiriol neu'n gorfforol, wedi'u cyfeirio at unigolion am eu bod yn Fwslimiaid a/neu'n gwisgo gwsg Islamaidd benodol, neu wisg sy'n ymddangos yn Islamaidd
- Tynnu neu ymyrryd drwy rym â hijab neu bensgarff rhywun

Enghreifftiau o weithredu cynhwysol

- Clustnodi amser i staff Mwslimaidd sydd eisiau gweddïo yn ystod y dydd
- Dangos parch a sensitifrwydd tuag at Fwslimiaid yn ystod mis Ramadan – gan osgoi trefnu cyfarfodydd un-i-un yn y prynhawn gyda staff a allai fod yn ymptydio ac, os bydd Ramadan yn digwydd yn ystod cyfnod asesu, ceisio trefnu arholiadau yn y bore lle bo hynny'n bosibl
- Sicrhau nad yw mannau ac achlysuron cymdeithasol a digwyddiadau Undeb y Myfyrwyr yn canolbwyntio ar alcohol a bod cydbwysedd y digwyddiadau'n groesawgar i bawb
- Creu mannau diogel i staff a myfyrwyr Mwslimaidd rannu eu profiadau heb ofni dial, gwylidwriaeth sefydliadol na labelu
- Cymhwyso rhwymedigaethau Prevent yn ofalus sy'n osgoi plismona aelodau Mwslimaidd o'n cymuned yn anghyfartal oherwydd eu ffydd
- Deall bod darluniau o'r Proffwyd Muhammad yn achosi tramgwydd mawr i Fwslimiaid