POLISI URDDAS A PHARCH

1. CYFLWYNIAD

Mae croeso i bawb yn ngweithgarwch Cymdeithas yr Iaith, ac rydyn ni eisiau i bawb allu cyfrannu a mwynhau. Mae hawl gan bawb i deimlo'n ddiogel wrth ymwneud â'r Gymdeithas – fel aelod o staff, fel gwirfoddolwr, aelod neu gefnogwr, a bydd disgwyl i bawb barchu ei gilydd er mwyn sicrhau hynny.

Mae'r polisi hwn yn amlinellu safbwynt Cymdeithas yr Iaith ar fwlio ac aflonyddu, a'r drefn ar gyfer ymdrin â bwlio ac aflonyddu, boed hynny tuag at ein staff wrth iddynt ymgymryd â'u gwaith neu tuag at unigolion sy'n cymryd rhan yng ngweithgarwch y Gymdeithas. Dylid ystyried y Polisi yma ar y cyd â Pholisi Ymddygiad y Gymdeithas.

Ni fydd unrhyw fath o aflonyddu neu fwlio staff yn y gwaith, neu aelodau'r Gymdeithas yn cael ei ganiatáu na'i oddef gan y Gymdeithas, Ni fyddwn chwaith yn goddef unrhyw gamdriniaeth neu wahaniaethu ar sail rhyw, hil, oedran, anabledd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol neu nodweddion personol.

2. CEFNDIR CYFREITHIOL

Fel cyflogwr, dyletswydd Cymdeithas yr Iaith yn unol â deddfwriaeth iechyd a diogelwch yw sicrhau iechyd, diogelwch a lles corfforol a seicolegol gweithwyr yn y gwaith. Yn yr un modd bydd y Gymdeithas yn gweithio i sicrhau nad yw aelodau, yn eu rol yn hyrwyddo gwaith y Gymdeithas, neu drwy gefnogi ei gweithgareddau, yn dioddef o unrhyw aflonyddu yn sgil hynny.

Mae aflonyddu ar sail hil, rhyw, rhywioldeb neu anabledd yn faterion difrifol ym myd cyflogaeth a gall fod yn drosedd yn erbyn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, Deddf Trefn Gyhoeddus a Chyfiawnder Troseddol 1994, Deddf Gwarchod rhag Aflonyddu 1997 a Chod Ymarfer Cyfle Cyfartal.

Nid yw bwlio yn drosedd ynddo'i hun ond gall cwynion gael eu gwneud o dan ddeddfau aflonyddu a gwahaniaethu.

3. DIFFINIADAU O YMDDYGIAD AMHRIODOL

Gall unrhyw ymddygiad gael ei ystyried yn ymddygiad amhriodol ac annerbyniol os yw:

- yn ddiangen, afresymol ac yn annifyr i'r derbynnydd
- yn creu amgylchfyd bygythiol, gelyniaethus a sarhaus i'r derbynnydd.

Gall dramgwyddo ar eich hawl i gael eich trin gydag urddas a pharch, a gall fod yn ymddygiad corfforol annymunol, boed yn eiriol neu'n ddi-eiriau.

(a) BWLIO

"Gellir disgrifio bwlio fel ymddygiad ymosodol, bygythiol, maleisus neu sarhaus, camdriniaeth neu gamddefnydd o bŵer drwy fynd ati'n fwriadol i danseilio, bychanu, dirmygu'r derbynnydd yn rhywiol neu ei niweidio." (ACAS)

Mae bwlio yn y gweithle yn gamdriniaeth (neu'n gamddefnydd) o gryfder neu bŵer. Ymosodiad negyddol ydyw ar gyrhaeddiad proffesiynol neu bersonol yr unigolyn. Mae'r ymosodiadau fel arfer yn anodd eu rhagweld, yn afresymol, ac yn aml ni welir hwy gan eraill.

Fel arfer, mae'r sawl sy'n cael ei fwlio yn teimlo ei fod wedi'i danseilio, ei fychanu, ei ddirmygu'n rhywiol neu wedi'i niweidio.

Fe all bwlio ddigwydd wyneb-yn-wyneb, ar ffurf ysgrifenedig (ar bapur, mewn ffacs neu ebost), dros y ffôn neu drwy gyfrwng cyfryngau cymdeithasol. Pa ffurf bynnag sydd i'r bwlio, y mae bob amser yn ddi-alw-amdano ac yn annymunol i'r derbynnydd.

Dyma rai enghreifftiau amlwg o'r modd y gallai unigolion gael eu bwlio:

- gwneud hwyl am ben rhywun
- gweiddi neu sgrechian ar rywun
- mynd ati i sicrhau y bydd rhywun yn methu
- goruchwylio gormesol
- tanseilio unigolyn cymwys drwy orlwytho gwaith a beirniadu'n ddi-baid.

(b) AFLONYDDU

"*Yn gyffredinol ymddygiad diangen yw hwn sy'n effeithio ar urddas dynion a menywod. Gall fod yn gysylltiedig ag oedran, rhyw, hil, anabledd, crefydd, cenedligrwydd neu unrhyw nodwedd bersonol sy'n perthyn i'r unigolyn, a gall ddigwydd yn barhaus neu unwaith yn unig. Yr hyn sydd o bwys yw bod y gweithredoedd neu'r sylwadau'n cael eu hystyried yn ddiraddiol ac annerbyniol gan y derbynnydd.*" (ACAS)

Mewn termau cyfreithiol … mae ystyr benodol i aflonyddu yn ôl rhai deddfau. Yn fyr, os yw aflonyddu'n ymwneud â rhyw, gogwydd rhywiol, hil, anabledd, crefydd neu gredo, gellid ei ystyried yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Mae'r canlynol yn enghreifftiau amlwg o'r modd y gellir aflonyddu ar bobl:

- lledaenu straeon maleisus
- jôcs hiliol, rhywiaethol neu homoffobig
- anwybyddu neu erledigaeth
- ymagweddu rhywiol annymunol
- cyswllt corfforol, o gyffwrdd i ymosodiad troseddol
- dangos deunydd tramgwyddus
- sylwadau annymunol am wisg, pryd a gwedd, hil, rhyw, gogwydd rhywiol, neu statws priodasol unigolyn.

4. BETH DDYLAI UNIGOLYN SY'N DIODDEF BWLIO NEU AFLONYDDU EI WNEUD?

Gall mynd i'r afael â bwlio neu aflonyddu fod yn anodd, ac mae'r sawl sy'n cael ei fwlio neu ei aflonyddu yn debygol o fod angen dealltwriaeth a chefnogaeth ymarferol i'w helpu drwy gyfnod anodd. Mae bwlio ac aflonyddu yn effeithio ar unigolion mewn sawl ffordd, cyffredin yw teimladau o ddiymadferthedd a'r teimlad o fod wedi'ch tanseilio a'ch ynysu. Pe digwydd hyn, mae'n hanfodol ceisio cymorth cyn gynted ag y bo modd.

Yr unig beth a ddymuna'r rhelyw sy'n cael eu haflonyddu yw bod yr aflonyddu'n dod i ben.

Os yw unigolyn yn credu eu bod yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu, gallwch gymryd y camau canlynol:

Casglwch dystiolaeth: cadwch gofnod ysgrifenedig o unrhyw ddigwyddiad gan gynnwys yr amser, dyddiad a manylion, enw unrhyw dyst, eich ymateb a'ch teimladau.

Ceisiwch siarad â'r bwli neu'r aflonyddwr: fel arfer, ymdriniaeth uniongyrchol sydd orau, dywedwch wrth y bwli fod ei ymddygiad yn annerbyniol gennych a gofynnwch iddo stopio. Weithiau dyna'r cyfan sydd ei angen. Nid yw bwlis yn hoffi cael eu herio, yn enwedig gan rywun sy'n bwyllog a chwrtais.

Mynnwch gymorth: os yw'r bwlio/aflonyddu yn parhau, dywedwch wrth ffrind neu gydweithiwr,

efallai nad chi yw'r unig un sydd wedi dioddef. Mae'n bwysig nad ydych yn ceisio ymdopi ar eich pen eich hun.

Gwnewch y cyfan yn ffurfiol: yn olaf, os yw'r digwyddiadau yn ddifrifol neu os methiant fu'r ymgais i herio'r bwli, dylid cyflwyno cwyn i Senedd y Gymdeithas drwy law y Cadeirydd (neu un o Is-gadeiryddion y Gymdeithas os yw hynny'n fwy priodol).

5. SUT YR YMDRINNIR Â'R GŴYN?

Os taw aelod o staff sy'n diodde'r ymddygiad annerbyniol ac, os yw'r ymddygiad yn parhau, neu os yw'n anaddas datrys y broblem yn anffurfiol, yna dylid codi'r mater drwy'r Drefn Gwyno ffurfiol sy'n berthnasol i staff cyflogedig y Gymdeithas (gweler y drefn yn y Llawlyfr Staff).

Os mai aelod sy'n cyflwyno'r gŵyn, bydd y Senedd yn ystyried y gŵyn yn brydlon, dim hirach na 21 diwrnod o dderbyn y gŵyn. Bydd panel o dri aelod o'r Senedd yn ystyried yr achos gerbron, yn arferol bydd hyn yn ymhlith y Cadeirydd a'r Is-gadeiryddion, ond gall gynnwys swyddog arall os yw hynny yn addas/berthnasol. Mae hawl gan y Senedd i ddirprwyo'r broses ymchwilio a llunio argymhellion i swyddog neu grŵp o swyddogion. Os yw'n eglur, ar ôl ymchwilio i'r sefyllfa, bod sail gadarn i'r gŵyn, bydd camau gweithredu yn cael eu cymryd i ddelio â'r gwahaniaethu neu i roi terfyn ar yr aflonyddu a'i rwystro rhag ddigwydd eto.

Os taw aelod o'r Gymdeithas sy'n ymddwyn yn annerbyniol, dilynir y camau disgyblu a nodir yn Adran 5 o Gyfansoddiad y Gymdeithas.

Hawl i Apelio

Os yw'r broses o ddelio gyda cwyn yn arwain at gamau disgyblu yn erbyn aelod o'r Gymdeithas, ac mae'r aelod yna yn gwrthod derbyn canlyniad yr ymchwiliad, yna bydd hawl ganddo i apelio yn erbyn y penderfyniad. Dylid cyflwyno apêl ysgrifenedig o fewn 7 diwrnod o'r penderfyniad, yn y lle cyntaf i'r Ysgrifennydd Cyffredinol, a fydd yn cyfeirio'r apêl i Banel Apêl na fydd wedi bod ynghlwm â'r broses eisoes. Aelodaeth y Panel Apêl fydd 2 o uwch swyddogion y Senedd, a bydd y Panel yn cwrdd o fewn mis fan bellaf i'r cais am apêl gael ei dderbyn ganddynt. Bydd penderfyniad y Panel Apêl yn derfynol ar unrhyw fater a all godi.

6. CYFRIFOLDEBAU DAN Y POLISI

Mae Cymdeithas yr Iaith yn cydnabod y gall hyfforddiant fod yn gyfrwng pwysig i sicrhau nad yw bwlio ac aflonyddu neu unrhyw drosedd arall yn erbyn y polisi hwn yn digwydd o fewn gwaith y Gymdeithas. Bydd gofynion hyfforddiant yn cael eu monitro a'u hadolygu yn rheolaidd. Bydd y Senedd yn ail ymweld â'r polisi yma o leiaf yn flynyddol er mwyn sicrhau ei fod yn gyfredol.

Cyfrifoldeb y staff ac aelodau'r Gymdeithas yw cydymffurfio â llythyren ac ysbryd y Polisi hwn.

7. CROESGYFEIRIADAU

Dylid darllen y Polisi hwn ar y cyd â'r polisïau perthnasol a restrir isod:

- Polisi Ymddygiad
- Polisi Disgyblaeth
- Trefn Cwyno

Cyhoeddwyd: Gorffennaf 2020