



# Polisi Gwrth-Aflonyddu Rhywiol GIG Cymru

“Rydym yn ddiysgog yn ein cyfrifoldeb i amddiffyn diogelwch corfforol a seicolegol pob gweithiwr — waeth beth fo’u rôl, cefndir neu hunaniaeth.

Mae'r polisi hwn yn atgyfnerthu ein hymrwymiad i wrando, i weithredu'n gyflym ac yn deg, ac i adeiladu diwylliant sydd wedi'i wreiddio mewn parch, cynhwysiant ac atebolrwydd. Mae gan bawb yr hawl i deimlo'n ddiogel yn y gwaith a thrwy'r polisi hwn, rydym yn benderfynol o wneud yr hawl honno'n realiti byw i bawb.”

Cymeradwywyd gan: Forwm Partneriaeth Cymru

Dyddiad cyhoeddi: Medi 2025

# Cynnwys

|                                                                                                                           |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1. INTRODUCTION .....                                                                                                     | Error! Bookmark not defined. |
| 2. WHAT IS THIS POLICY FOR? .....                                                                                         | Error! Bookmark not defined. |
| 3. SCOPE.....                                                                                                             | Error! Bookmark not defined. |
| 4. GUIDING PRINCIPLES .....                                                                                               | Error! Bookmark not defined. |
| INFORMATION – DEFINITIONS AND TERMINOLOGY .Error! Bookmark not defined.                                                   |                              |
| 5. DEFINITIONS .....                                                                                                      | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1 Definitions used in this policy of people and roles that may be involved in a sexual harassment report include: ..... | Error! Bookmark not defined. |
| Human Resources .....                                                                                                     | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2 Sexual Harassment .....                                                                                               | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.1 Verbal Harassment .....                                                                                             | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.2 Non-Verbal Harassment .....                                                                                         | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.3 Physical Harassment .....                                                                                           | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.4 Coercive Sexual Harassment: .....                                                                                   | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.5 Hostile Environment Harassment .....                                                                                | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.6 Victimisation .....                                                                                                 | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.7 Third-party harassment .....                                                                                        | Error! Bookmark not defined. |
| 5.3 Criminal Offences .....                                                                                               | Error! Bookmark not defined. |
| 6. CONFIDENTIALITY .....                                                                                                  | Error! Bookmark not defined. |
| 6.1 Confidentiality and Anonymity .....                                                                                   | Error! Bookmark not defined. |
| 7. RISK AND PREVENTION .....                                                                                              | Error! Bookmark not defined. |
| GUIDANCE – WHAT TO DO IF AN INCIDENT OCCURS Error! Bookmark not defined.                                                  |                              |
| 8. INCIDENTS OF SEXUAL HARASSMENT .....                                                                                   | Error! Bookmark not defined. |
| 8.1 If You Experience Sexual Harassment .....                                                                             | Error! Bookmark not defined. |
| 8.2 Receiving a Disclosure .....                                                                                          | Error! Bookmark not defined. |

|                                                                                                        |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 8.3 Reporting Incidents .....                                                                          | Error! Bookmark not defined. |
| 8.3.1 Receiving a Report .....                                                                         | Error! Bookmark not defined. |
| 8.3.2 Reporting Incidents Formally .....                                                               | Error! Bookmark not defined. |
| 8.4 Sexual Harassment by a Patient or Third Party Error! Bookmark not defined.                         |                              |
| 8.5 If You Witness Sexual Harassment .....                                                             | Error! Bookmark not defined. |
| GUIDANCE – HOW TO MANAGE REPORTED CASES ... Error! Bookmark not defined.                               |                              |
| 8.6 The Process Following a Report of Sexual Harassment ..Error! Bookmark not defined.                 |                              |
| 8.6.1 Management Review (initial assessment) .... Error! Bookmark not defined.                         |                              |
| 8.6.2 Suspension/moving an individual from their normal place of work ... Error! Bookmark not defined. |                              |
| 8.6.3 Reporting Incidents Informally .....                                                             | Error! Bookmark not defined. |
| 8.6.4 If the Reporter of harassment Requests that the Matter be Resolved Informally .....              | Error! Bookmark not defined. |
| 8.6.5 Investigating Formally Reported Incidents ... Error! Bookmark not defined.                       |                              |
| 8.6.6 Actions Following an Investigation .....                                                         | Error! Bookmark not defined. |
| 8.6.7 Non-Employees .....                                                                              | Error! Bookmark not defined. |
| 8.7 Providing Support .....                                                                            | Error! Bookmark not defined. |
| 8.8 Victimisation, including when no further action is taken .....                                     | Error! Bookmark not defined. |
| 9. REPORTING TO STATUTORY REGULATORS.....                                                              | Error! Bookmark not defined. |
| 10. POLICE INVOLVEMENT .....                                                                           | Error! Bookmark not defined. |
| 11. EQUALITY INCLUDING WELSH LANGUAGE.....                                                             | Error! Bookmark not defined. |
| 12. APPENDICES.....                                                                                    | Error! Bookmark not defined. |
| 13. REFERENCES.....                                                                                    | Error! Bookmark not defined. |
| Appendix 1: How to Respond to a Disclosure of Sexual Harassment .....                                  | Error! Bookmark not defined. |

Appendix 2: Sexual Safety Incident Flowchart .....**Error! Bookmark not defined.**

Appendix 3 – Roles and Responsibilities .....**Error! Bookmark not defined.**

Appendix 4: Further Information and Support .....**Error! Bookmark not defined.**

Mae'r polisi hwn yn cynnwys cyfeiriadau at gamymddwyn rhywiol a allai fod yn peri gofid i rai cydweithwyr.

Os ydych chi wedi profi, neu'n teimlo eich bod chi'n profi, ymddygiadau rhywiol digroeso, amhriodol a/neu niweidiol, mae cymorth ar gael. Gall eich timau llesiant gweithwyr neu iechyd galwedigaethol lleol eich helpu i gael cymorth, a cheir amrywiaeth eang o ddarparwyr cymorth yn Atodiad 4 i'r polisi hwn.

## 1. CYFLWYNIAD

Cafodd y Bil Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) Gydysniad Brenhinol ar 26 Hydref 2023, i ddod yn [Ddeddf Diogelu Gweithwyr \(Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010\) 2023](#). Ffocws y ddeddf yw gosod dyletswydd ragweithiol ar gyflogwyr i gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar eu gweithwyr yn y gweithle.

Yn gyson ac yn rheolaidd, mae ymchwil yn dweud wrthym fod rhywiaeth, aflonyddu rhywiol ac ymosodiad rhywiol yn digwydd ym mhob cwr o gymdeithas bob awr, bob dydd.

Mae GIG Cymru yn ddiamwys ei farn bod aflonyddu rhywiol yn anghyfreithlon ac yn niweidiol i'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu, ac na ddylid ei oddef. Mae GIG Cymru wedi ymrwymo i gymryd pob cam rhesymol i atal gweithwyr neu ddefnyddwyr gwasanaethau rhag profi neu weld aflonyddu rhywiol.

Cydnabyddir bod aflonyddu rhywiol yn aml yn digwydd lle mae anghydbwysedd pŵer, a bod pobl mewn rhai grwpiau yn gallu bod yn fwy agored i niwed nag eraill.

Bydd ffactorau gwaethgol fel camddefnyddio pŵer dros gydweithiwr iau yn cael eu hystyried wrth wneud penderfyniadau ynghylch camau disgyblu.

O fewn y gweithle, mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i amddiffyn pob gweithiwr rhag aflonyddu rhywiol. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n rhydd rhag aflonyddu rhywiol a sicrhau bod yr holl staff yn cael eu trin, a'u bod yn trin eraill, ag urddas a pharch. Rydym yn cydnabod y gall aflonyddu rhywiol ddigwydd yn y gweithle a'r tu allan iddo, fel ar deithiau busnes, neu mewn digwyddiadau neu swyddogaethau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â'r gwaith, neu ar y cyfryngau cymdeithasol.

Mae aflonyddu rhywiol neu erledigaeth ar unrhyw aelod o staff, neu unrhyw un y maent yn dod i gysylltiad ag ef wrth gyflawni eu gwaith, yn anghyfreithlon, ac ni fydd yn cael ei oddef. Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar eu staff wrth gyflawni eu cyflogaeth.

Byddwn yn cymryd camau gweithredol i helpu i atal aflonyddu rhywiol ar yr holl staff ac erledigaeth yn eu herbyn.

Anogir unrhyw un sy'n ddioddefwr aflonyddu rhywiol, neu'n dyst iddo, i roi gwybod amdano yn unol â'r polisi hwn. Bydd hyn yn ein galluogi i gymryd camau priodol a darparu cymorth.

Gall aflonyddu rhywiol ac erledigaeth arwain at gamau disgyblu hyd at a chan gynnwys diswyddo.

## 2. BETH YW DIBEN Y POLISI HWN?

Nod yw polisi hwn yw:

- Codi ymwybyddiaeth a darparu canllawiau i staff i nodi ymddygiadau sy'n gyfystyr ag aflonyddu rhywiol gyda'r nod penodol o atal achosion o aflonyddu rhywiol yn y lle cyntaf.
- Helpu ac annog y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu neu aflonyddu rhywiol i ofyn am gymorth ac adrodd am y digwyddiad yn ddiogel.
- Hysbysu rheolwyr a gweithwyr o'r prosesau i'w dilyn lle mae achosion o aflonyddu rhywiol yn digwydd.
- Codi ymwybyddiaeth o effeithiau difrifol a niweidiol aflonyddu rhywiol, a'r angen i ddelio ag achosion mewn modd sensitif, cefnogol, amserol a chadarn.
- Sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o'u dyletswydd i gymryd dull rhagweithiol o atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.
- Helpu rheolwyr i gyfeirio'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol at gymorth priodol.
- Helpu gweithwyr i ddeall ble i chwilio am gefnogaeth briodol.
- Cefnogi GIG Cymru i gynyddu nifer yr achosion o aflonyddu rhywiol sy'n cael eu hadrodd.

### 3. CWMPAS

Nod y Polisi Gwrth-Aflonyddu Rhywiol yw gosod fframwaith i reolwyr llinell ymdrin ag unrhyw achosion o aflonyddu rhywiol neu ymddygiad amhriodol gan ein staff (a all gynnwys ymgynghorwyr, contractwyr a gweithwyr asiantaeth) a hefyd gan drydydd partïon fel cwsmeriaid, cyflenwyr neu ymwelwyr â'n hadeiladau.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr, swyddog, ymgynghorydd, contractwr hunangyflogedig, gweithiwr achlysurol, gan gynnwys staff banc a gweithwyr locwm, gweithwyr asiantaeth, prentisiaid, gwirfoddolwyr ac interniaid. Mae ein rhwymedigaethau a'ch dyletswyddau chi o dan y polisi hwn hefyd yn ymestyn i ymgeiswyr am swyddi a chyn-weithwyr.

Mae gan GIG Cymru ddyletswydd gofal i amddiffyn gweithwyr rhag aflonyddu rhywiol gan unigolion yn y gweithle ffisegol neu ddigidol a'i atal.

### 4. EGWYDDORION ARWEINIOL

- Byddwn yn cefnogi'r gwaith o atal aflonyddu a cham-drin rhywiol drwy sicrhau bod gan bawb fynediad at wybodaeth a chyflleoedd dysgu perthnasol.
- Byddwn yn creu amgylcheddau gwaith sy'n agored, yn ddiogel ac nad ydynt yn goddef ymddygiad amhriodol.
- Byddwn yn gweithio'n weithredol gyda grwpiau sy'n fwy tebygol o brofi aflonyddu a cham-drin rhywiol.
- Byddwn yn sicrhau bod pob pryder ynghylch diogelwch rhywiol yn cael ei gymryd o ddifrif, ei drin yn sensitif a'i reoli'n briodol.
- Byddwn yn cefnogi cydweithwyr sy'n profi ymddygiadau rhywiol digroeso, amhriodol a/neu niweidiol.
- Byddwn yn cyfathrebu'n glir ac yn modelu ymddygiadau priodol yn unol â'n gwerthoedd a'n fframweithiau.
- Byddwn yn darparu mecanweithiau adrodd cyfrinachol, hygyrch a di-ddial i unigolion godi pryderon ynghylch aflonyddu rhywiol.
- Byddwn yn sicrhau bod ein Timau Gweithredol yn adolygu data sy'n ymwneud â chamymddwyn rhywiol yn rheolaidd, a bod gwersi'n cael eu dysgu a bod arferion yn cael eu newid i wella diogelwch rhywiol yn y gweithle.

Cedwir cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen rhoi gwybod amdano ac i'r graddau sy'n ofynnol i sicrhau bod proses deg yn cael ei dilyn. Bydd yr ymrwymadau hyn yn berthnasol i bawb yn GIG Cymru yn gyfartal a heb ragfarn.

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n rheolaidd i fonitro a sicrhau ei effeithiolrwydd.

## GWYBODAETH – DIFFINIADAU A THERMINOLEG

### 5. DIFFINIADAU

Cydnabyddir bod y derminoleg a ddefnyddir mewn canllawiau ar gyfer delio ag achosion o aflonyddu rhywiol yn gymhleth a gall fod yn emosiynol. Gall terminoleg gael yr effaith o ragfarnu achos ac achosi i ragfarn anymwybodol gael effaith.

#### 5.1 Mae'r diffiniadau a ddefnyddir yn y polisi hwn o bobl a rolau a allai fod yn rhan o adroddiad aflonyddu rhywiol yn cynnwys:

- **Y sawl sy'n rhoi gwybod am Aflonyddu** – Gan gydnabod y gall unrhyw un roi gwybod am aflonyddu rhywiol, at ddibenion y polisi hwn, defnyddir y term hwn i ddisgrifio'r unigolyn sy'n profi aflonyddu rhywiol. Gall y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu fod yn wryw, yn fenyw neu'n anneuaid
- **Unigolyn sydd wedi'i gyhuddo o aflonyddu** – unigolyn y mae adroddiad aflonyddu rhywiol wedi'i godi yn ei erbyn. Nid oes rhagdybiaeth o euogrwydd yn erbyn troseddwr honedig.

#### Adnoddau Dynol

Efallai y bydd eich adran Adnoddau Dynol (AD) yn cael ei hadnabod wrth enw gwahanol. Gall adrannau a elwir yn draddodiadol yn Adnoddau Dynol (AD) neu Bersonél gael eu hadnabod wrth enw arall yn eich sefydliad, fel Pobl a Datblygu Sefydliadol (POD), Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (WOD), Adnoddau Dynol (AD), Tîm Pobl a

Pherthynas, neu Wasanaethau Pobl. Yn y polisi hwn rydym yn defnyddio'r term 'AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol'.

### 5.2 Aflonyddu Rhywiol

Mae **aflonyddu rhywiol** yn cyfeirio at gynigion rhywiol digroeso, ceisiadau am ffafrau rhywiol, neu ymddygiad geiriol, di-eiriol, neu gorfforol arall o natur rywiol sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, israddol, neu sarhaus. Gall aflonyddu rhywiol ddigwydd i unrhyw un waeth beth fo'i nodweddion personol, ac yn yr un modd, gall unrhyw un ei gyflawni. Gall un digwyddiad fod yn ddigon i fod yn gyfystyr ag aflonyddu rhywiol, ac nid oes angen i unigolyn fod wedi gwrthwynebu hynny o'r blaen.

Mae hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu bod wedi ildio neu wedi gwrthod ildio i ymddygiad digroeso o natur rywiol, neu sy'n gysylltiedig ag ailbennu rhywedd neu ryw ar unrhyw adeg yn y gorffennol.

Diffinnir aflonyddu rhywiol gan effaith ymddygiad(au) ar unigolyn neu unigolion, hyd yn oed os nad oedd yr ymddygiad wedi'i fwriadu i gael effaith aflonyddu rhywiol.

Mae aflonyddu rhywiol yn cynnwys unrhyw ymddygiad annymunol o natur rywiol sy'n effeithio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol ar urddas, diogelwch neu allu person i gymryd rhan mewn amgylchedd. Gall gynnwys dynameg pŵer, gwahaniaethu, neu orfodaeth a gall gymryd amrywiol ffurfiau, megis (ond heb fod yn gyfyngedig i):

#### 5.2.1 Aflonyddu Llafar

- Datganiadau, jôcs, neu sylwadau rhywiol sy'n ddigroeso neu'n sarhaus.

- Ymholiadau amhriodol am fywyd personol, cyfeiriadedd rhywiol neu gorff rhywun.
- Sgyrsiau amhriodol yn y gweithle, naill ai mewn lleoliadau un i un neu grŵp.
- Cynigion rhamantus neu rywiol ailadroddus, annymunol.
- Ymddygiad rhywiol neu awgrym o ymddygiad annymunol (hyd yn oed os yw'r aflonyddwr yn ystyried hyn yn ddiniwed).

### 5.2.2 Aflonyddu Di-eiriol

- Arddangos neu anfon delweddau, negeseuon neu ystumiau rhywiol anwedus neu awgrymog.
- Cilwenu, craffu, neu wneud edrychiad awgrymog.
- Anfon negeseuon digroeso, yn rhywiol anwedus neu fel arall drwy gyfathrebu digidol (gan gynnwys e-byst, negeseuon testun, clipiau fideo a lluniau a anfonir drwy ffôn symudol neu a bostiwyd ar y rhyngwyd).

Gall aflonyddu di-eiriol fod yn droseddau sy'n groes i adran 1 o Ddeddf Cyfathrebu Maleisus 1988 ('MCA 1988'), adran 127 o Ddeddf Cyfathrebu 2003 ('CA 2003'), a throseddau a grëwyd yn Rhan 10 o Ddeddf Diogelwch Ar-lein 2023 ('OSA 2023').

### 5.2.3 Aflonyddu Corfforol

- Cyswllt corfforol neu “chwarae gwirion” diangen neu amhriodol, cyffwrdd, cofleidio, pinsio, gafael, gwthio neu frwsio yn erbyn rhywun heb ganiatâd.
- Rhwystro llwybr rhywun neu ymwithio i ofod personol mewn modd sy'n teimlo'n frawychus neu'n anghyfforddus

### 5.2.4 Aflonyddu Rhywiol Gorfodol:

- Amodi cyflogaeth, dyrchafiadau, graddau, neu gyfleoedd eraill ar ildio i gynigion neu ffafrau rhywiol.
- Bygwth dial neu ganlyniadau andwyol am wrthod cynigion o'r fath.

### 5.2.5 Aflonyddu mewn Amgylchedd Gelyniaethus

- Ymddygiad sy'n creu awyrgylch bygythiol neu elyniaethus trwy ymddygiad rhywiol parhaus, treiddiol neu ddifrifol.
- Aflonyddu sy'n ymyrryd â gwaith, addysg neu lesiant unigolyn.
- Gall unigolyn gael ei aflonyddu'n rhywiol hyd yn oed os nad yr unigolyn hwnnw oedd y targed bwriadedig. Er enghraifft, gall person gael ei aflonyddu'n rhywiol gan ddelweddau pornograffig a ddangosir ar gyfrifiadur cydweithiwr yn y gweithle.

### 5.2.6 Erledigaeth

Mae erledigaeth yn cynnwys rhoi rhywun dan anfantais oherwydd ei fod wedi gwneud, neu ei fod dan amheuaeth o wneud neu fwriadu gwneud, unrhyw un o'r gweithredoedd gwarchodedig canlynol:

- (a) Dwyn achos cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- (b) Rhoi tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achosion cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- (c) Gwneud unrhyw beth arall at ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010 neu mewn cysylltiad â hi.
- (d) Honni bod person wedi torri Deddf Cydraddoldeb 2010.

Gall erledigaeth gynnwys, er enghraifft:

- (a) Gwadu cyfle i rywun oherwydd bod amheuaeth ei fod yn bwriadu gwneud cwyn am aflonyddu rhywiol.
- (b) Gwahardd rhywun oherwydd ei fod wedi codi cwyn am aflonyddu rhywiol.
- (c) Peidio â dyrchafu rhywun oherwydd iddo fynd i gyfarfod cwyno yn gwmni i aelod arall o staff.
- (d) Diswyddo rhywun oherwydd iddo roi tystiolaeth ar ran aelod arall o staff mewn gwrandawriad tribiwnlys cyflogaeth.

Mae aflonyddu rhywiol ac erledigaeth yn anghyfreithlon, ac ni fyddant yn cael eu goddef. Gallant arwain at gamau disgyblu hyd at, ac yn cynnwys, diswyddo os cânt eu cyflawni:

- (a) Mewn sefyllfa waith.
- (b) Yn ystod unrhyw sefyllfa sy'n gysylltiedig â'r gwaith, fel mewn digwyddiad cymdeithasol gyda chydweithwyr.
- (c) Yn erbyn cydweithiwr neu berson arall sy'n gysylltiedig â'r sefydliad y tu allan i sefyllfa waith, gan gynnwys ar gyfryngau cymdeithasol.
- (d) Yn erbyn unrhyw un y tu allan i sefyllfa waith lle mae'r digwyddiad yn berthnasol i addasrwydd y person i gyflawni ei rôl.

Os digwydd unrhyw aflonyddu rhywiol neu erledigaeth ar staff, byddwn yn cymryd camau i unioni unrhyw gwynion ac i atal hyn rhag digwydd eto. Gall y rhain gynnwys diweddarau polisïau perthnasol, darparu hyfforddiant pellach i staff a chymryd camau disgyblu yn erbyn y troseddwr lle bo'n ymarferol a lle pennir bod angen hyn.

### 5.2.7 Aflonyddu gan drydydd parti

Mae aflonyddu gan drydydd parti yn digwydd pan fydd person yn cael ei aflonyddu neu ei aflonyddu'n rhywiol gan rywun nad yw'n gweithio i'r un cyflogwr, ac nad yw'n asiant iddo, ond y mae wedi dod i gysylltiad

ag ef wrth gyflawni ei gyflogaeth. Gallai aflonyddu gan drydydd parti gynnwys, er enghraifft, cynigion rhywiol digroeso gan gleient, cwsmer neu gyflenwr sy'n ymweld ag un o safleoedd y cyflogwr, neu lle mae person yn ymweld â safle cleient, cwsmer neu gyflenwr neu leoliad arall wrth gyflawni ei gyflogaeth.

Gall aflonyddu rhywiol gan drydydd parti arwain at atebolrwydd cyfreithiol ac ni fydd yn cael ei oddef. Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol gan drydydd parti. Er na all aelod o staff ddwyn hawliad am aflonyddu gan drydydd parti ar ei ben ei hun, gall arwain at atebolrwydd cyfreithiol i gyflogwr o hyd pan gaiff ei godi mewn mathau eraill o hawliadau. Anogir yr holl staff i roi gwybod am unrhyw aflonyddu trydydd parti y maent yn dioddef ohono, neu'n dyst iddo, yn unol â'r polisi hwn.

Gall unrhyw aflonyddu rhywiol gan aelod o staff yn erbyn trydydd parti (gweler uchod) arwain at gamau disgyblu hyd at ac yn cynnwys diswyddo. Er enghraifft byddai gofyn am rif claf wrth wneud eich gwaith gyda'r bwriad o gysylltu â nhw'n gymdeithasol yn amhriodol.

Byddwn yn cymryd camau gweithredol i geisio atal aflonyddu rhywiol staff gan drydydd parti.

Os cawn wybod am unrhyw aflonyddu ar staff gan drydydd parti, byddwn yn cymryd camau i unioni unrhyw gwynion ac i'w atal rhag digwydd eto. Gall y rhain gynnwys rhybuddio'r aflonyddwr am ei ymddygiad, ei wahardd o'n safleoedd, rhoi gwybod am unrhyw weithredoedd troseddol i'r heddlu, a rhannu gwybodaeth â changhennau eraill o'r sefydliad a'r sefydliad sy'n cyflogi'r aflonyddwr.

Weithiau gellir esgusodi ymddygiad sarhaus fel cellwair neu jôcs; rhaid i reolwyr fabwysiadu dull dim goddefgarwch, hyd yn oed pan

allent wynebu beirniadaeth am wneud hynny. Gall cellwair fod yn ddiniwed i bawb sy'n ei glywed/cymryd rhan ynddo ar y pryd, ond ar yr un pryd, gallai fod yn groes i werthoedd ac ymddygiadau disgwyledig neu urddas rhywun arall efallai nad yw'n bresennol. Gall hyn arwain at ddiwylliannau yn y gweithle sy'n anniogel.

Os yw unigolyn yn teimlo ei fod wedi cael ei aflonyddu'n rhywiol neu fod aflonyddu rhywiol wedi effeithio arno, mae teimladau'r unigolyn hwnnw'n ddilys, a rhaid cymryd ei gŵyn o ddifrif.

Gellir ystyried bod digwyddiadau'n gyfystyr ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle mewn amgylchiadau sy'n gysylltiedig â'r gwaith, ond lle nad yw'r gweithiwr yn gweithio mewn gwirionedd, fel digwyddiadau cymdeithasol yn ymwneud â'r gwaith.

### **5.3 Troseddau**

Gall rhai mathau o aflonyddu rhywiol hefyd fod yn droseddau. Mae trais neu ymosodiad rhywiol yn cyfeirio at unrhyw weithred rywiol neu ymgais i gael gweithred rywiol drwy orfodaeth, grym, neu heb ganiatâd penodol yr unigolyn. Mae'n cwmpasu ystod o ymddygiadau sy'n torri ymreolaeth, urddas a diogelwch unigolyn, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:

#### **5.3.1 Gweithredoedd Corfforol Heb Gydsyniad:**

- Treisio neu ymgais i dreisio.
- Cyffwrdd neu ymbalfalu rhywiol heb ganiatâd.
- Defnyddio grym, bygylu, neu fygythiadau i gymryd rhan mewn gweithgarwch rhywiol.

#### **5.3.2 Camfanteisio'n rhywiol:**

- Manteisio ar rywioldeb person arall heb ei ganiatâd, gan gynnwys dosbarthu delweddau neu fideos rhywiol anweddus heb ganiatâd.
- Gorfodi rhywun i wneud gweithredoedd rhywiol trwy gamddylanwadu neu drwy gamddefnyddio pŵer.

#### **5.3.3 Gweithredoedd a Gyflawnir ar Unigolion Agored i Niwed:**

- Gweithredoedd rhywiol sy'n cynnwys unigolion sy'n methu rhoi cydsyniad oherwydd meddwdod, anymwybyddiaeth, neu ddiffyg gallu (e.e., oedran, nam gwybyddol, neu amgylchiadau gorfodol).

#### **5.3.4 Bygythiadau neu Orfodaeth ar Lafar:**

- Bygwth niwed i orfodi gweithgarwch rhywiol.
- Defnyddio blacmel neu ffurfiau eraill o gamdriniaeth i gael ffafrau rhywiol.

Mae gweithredoedd troseddol o'r natur hon yn dod o dan bortffolio eich Tîm Diogelu.

Rydym yn annog yn gryf unrhyw weithwyr sy'n credu eu bod wedi bod yn ddioddefwr trosedd i roi gwybod am y digwyddiad i'r heddlu. Mae rhagor o gyngor ar gael gan eich tîm Diogelu lleol.

## **6. CYFRINACHEDD**

### **6.1 Cyfrinachedd ac Anhysbysrwydd**

Mae anhysbysrwydd a chyfrinachedd yn ddau gysyniad a ddefnyddir yn aml yn gyfnewidiol, ond mae ganddynt wahaniaethau amlwg.

- Mae anhysbysrwydd yn cyfeirio at y cyflwr o fod yn anhysbys neu'n anadnabyddus.
- Mae cyfrinachedd yn cyfeirio at y weithred o gadw gwybodaeth yn breifat ac yn ddiogel; ni fydd gwybodaeth sensitif yn cael ei datgelu i unigolion heb awdurdod.

Mae anhysbysrwydd yn golygu bod hunaniaeth unigolyn yn gudd; mae cyfrinachedd yn golygu bod gwybodaeth yn ddiogel.

Cynhelir cyfrinachedd a gwmpesir gan y Weithdrefn hon lle bynnag y bo modd a chyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, yn amodol ar rwymedigaethau a dyletswyddau diogelu cyfreithiol a statudol i amddiffyn pobl eraill.

Yn ogystal â gofynion statudol, gall yr 'angen gwybod' gynnwys rhannu gwybodaeth ddienw at ddibenion diffiniedig megis goruchwyllo, cymorth ffurfiol, prosesau cywir neu arfer gorau. Felly, ni ellir gwarantu cyfrinachedd ym mhob sefyllfa.

Dim ond ar sail 'angen gwybod' y dylid datgelu manylion ymchwiliadau a chwynion. Gall datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb awdurdod arwain at gamau disgyblu, yn ogystal ag unrhyw bryderon ynghylch ymdrechion i ddylanwadu ar neu fygwth tyst a/neu'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu.

Mae rhwymedigaethau cyfrinachedd yn berthnasol i unrhyw un sy'n gysylltiedig, gan gynnwys yr unigolyn a gyhuddir o aflonyddu, y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu, tystion a rheolwyr llinell.

Ni ddylid trafod y mater ag unrhyw un arall ac eithrio ar sail 'angen gwybod', ac yng nghyd-destun achos disgyblu ffurfiol, fel arfer bydd yn gyfyngedig i'r canlynol:

- y swyddog ymchwilio
- cydweithwyr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol sy'n cymryd rhan yn uniongyrchol.
- unrhyw dystion perthnasol
- yr unigolyn a gyhuddir o'r aflonyddu i'r graddau sy'n angenrheidiol i'w galluogi i ymateb.
- cydweithwyr diogelu
- lle ceir cynrychiolaeth, cynrychiolwyr Undebau Llafur

Nid yw hyn yn golygu na ddylai, neu na all, unrhyw un sy'n gysylltiedig geisio cymorth, gan gydnabod y gallai siarad am y digwyddiad helpu rhai pobl neu fod yn hanfodol i'w llesiant. Fodd bynnag, rhaid gwneud hyn gan lynu wrth y rhwymedigaethau cyfrinachedd a nodir yn yr adran hon.

Ni fydd dim yn y Polisi hwn yn atal unigolyn rhag rhoi gwybod am gamymddwyn rhywiol i'r heddlu, rheoleiddwyr proffesiynol (megis y GMC neu'r NMC), nac unrhyw gorff statudol arall. Nid yw gwneud adroddiad yn gyfystyr â thorri cyfrinachedd.

O ran y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu ac unigolion a gyhuddir o aflonyddu ill dau:

- Maent yn rhydd i geisio cymorth proffesiynol gan unrhyw un y mae rheidrwydd arno i ddarparu dyletswydd gyfrinachedd broffesiynol iddynt (e.e., eu meddyg, y gwasanaethau yn Atodiad A, a rhai tebyg);
- Gallant siarad â theulu agos, ar yr amod bod y bobl maen nhw'n trafod y sefyllfa gyda nhw yn cytuno i gynnal cyfrinachedd, ac nad ydyn nhw'n enwi unrhyw un sy'n gysylltiedig. Os yw aelodau'r teulu'n gweithio gyda'i gilydd, dylid ystyried a yw'n briodol trafod y sefyllfa;

- Ni ellir ei drafod gyda chydweithwyr heblaw am y swyddog ymchwilio, cydweithwyr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol, gyda'u rheolwr llinell os oes angen, a lle bo cynrychiolwyr, gyda chynrychiolwyr Undebau Llafur.

## 7. RISG AC ATAL

Disgwylir i reolwyr ystyried tebygolrwydd ac effaith aflonyddu rhywiol yn eu timau. Mae ffactorau i'w hystyried yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol:

- anghydbwysedd pŵer
- ansicrwydd swydd, er enghraifft, defnyddio staff dros dro, staff asiantaeth neu gontractwyr
- gweithio ar eich pen eich hun/ynysig, gweithio yn y nos a gweithio ar eich pen eich hun gyda thrydydd parti
- presenoldeb alcohol (digwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â gwaith)
- dyletswyddau sy'n wynebu cleifion
- diffyg amrywiaeth yn y gweithlu, yn enwedig ar lefel uwch
- gweithwyr sydd ar secondiad
- teithio i wahanol leoliadau gwaith
- gweithio gartref

- mynychu digwyddiadau y tu allan i'r amgylchedd gwaith arferol, er enghraifft, hyfforddiant, cynadleddau neu ddigwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â gwaith
- cymdeithasu y tu allan i'r gwaith
- cyswllt cyfryngau cymdeithasol rhwng gweithwyr
- demograffeg y gweithlu, er enghraifft, gall y risg o aflonyddu rhywiol fod yn uwch mewn gweithlu o'r un rhyw yn bennaf
- gweithlu sy'n cael ei ddominyddu gan ddynion
- diwylliant gweithle sy'n caniatáu 'sgwrs' di-chwaeth / rhywiaethol, neu ymddygiad amharchus arall
- anghydbwysedd pŵer rhywedd (er enghraifft, lle mae'r rhan fwyaf o staff iau yn fenywod a'r rhan fwyaf o uwch reolwyr / arweinwyr yn ddynion)
- disgwyliad y bydd gweithwyr yn mynychu digwyddiadau cymdeithasol / cynadleddau y tu allan i'r gweithle neu'n aros i ffwrdd o gartref dros nos (yn enwedig os yw alcohol yn cael ei yfed)
- methiant i ymateb yn briodol i adroddiadau blaenorol o aflonyddu rhywiol
- mae gweithwyr sydd â mwy nag un nodwedd warchodedig, er enghraifft, pobl anabl, lleiafrifoedd ethnig a phobl o'r gymuned LHDT yn fwy tebygol o brofi aflonyddu rhywiol na phobl nad oes ganddynt y nodweddion gwarchodedig hyn

Efallai y bydd risgiau sy'n effeithio ar un swydd neu weithiwr yn unig - dylid ystyried a mynd i'r afael â'r rhain o hyd.

Dylid cwblhau asesiad o'r risg yn flynyddol gan ddefnyddio'r fframwaith rheoli risg presennol a lliniaru a chofnodi unrhyw risgiau a nodwyd.

Dylai rheolwyr sicrhau bod staff yn ymwybodol o fecanweithiau adrodd a rhaid i reolwyr gyfeirio at y canllawiau hyn os yw aelod o staff yn codi cwyn am aflonyddu.

## **CANLLAWIAU – BETH I'W WNEUD OS BYDD ACHOS YN DIGWYDD**

### **8. DIGWYDDIADAU O AFLONYDDU RHYWIOL**

Bydd pob digwyddiad o aflonyddu rhywiol a thrais/ymosodiad rhywiol y rhoddir gwybod amdanynt yn cael ei ymchwilio ar unwaith, gyda chamau priodol yn cael eu cymryd i sicrhau diogelwch a hawliau'r rhai yr effeithir arnynt.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau ynghylch camymddwyn rhywiol, cysylltwch â'ch tîm Diogelu neu AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i gael cyngor.

Os ydych chi'n teimlo eich bod chi'n profi neu wedi profi aflonyddu rhywiol neu os ydych chi'n dyst i aflonyddu rhywiol neu os oes gennych chi bryder y gallai cydweithiwr arall fod yn profi neu wedi

profi aflonyddu rhywiol, mae'n bwysig iawn eich bod chi'n cymryd camau gweithredu.

Gall rhoi gwybod am (neu ddatgelu) aflonyddu rhywiol a welwyd fod yn fodd o nodi honiadau pellach a mwy difrifol.

Ym mhob achos lle mae plentyn dan 18 oed yn datgelu camymddwyn/ymosodiad rhywiol, neu lle mae gweithwyr yn clywed am gamymddwyn/ymosodiad rhywiol yn ymwneud â rhywun dan 18 oed, rhaid gwneud Adroddiad Plentyn mewn Perygl yn seiliedig ar Weithdrefnau Diogelu Cymru (2019).

Pan fydd y Tîm Gweithredol neu'r Uwch Dîm Rheoli yn dod yn ymwybodol o bryderon neu gwynion lluosog am ymddygiad amhriodol mewn maes, na roddwyd gwybod yn ffurfiol amdanynt, efallai, ond sy'n rhoi digon o achos pryder, gallant ddewis cynnal ymchwiliad i ddeall yr ymddygiadau honedig yn fanylach ac i benderfynu a oes angen cymorth ac ymyriadau. Bwriad hyn yw sicrhau bod y pryderon a godwyd yn cael eu datrys yn effeithiol, a bod ymddygiadau amhriodol yn cael eu hatal yn y dyfodol, lle nodir hynny gan yr ymchwiliad. Dim ond ar ôl ymgynghori â'r tîm ADI neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol y dylid cynnal y math hwn o ymchwiliad a bydd yn cynnwys cylch gorchwyl y cytunwyd arno gyda'r adran berthnasol. Os yw'r canfyddiadau'n dynodi problem ymddygiad bosibl, gall hyn arwain at broses ddisgyblu o dan y Polisi perthnasol.

#### **8.1 Os byddwch yn profi aflonyddu rhywiol**

Efallai y byddwch yn gallu mynd i'r afael â materion yn anffurfiol os teimlwch y gallwch wneud hynny. Efallai nad yw'r person yn gwybod bod ei ymddygiad yn annymunol neu'n peri gofid, felly gall sgwrs ei helpu i ddeall effeithiau ei ymddygiad a chytuno i'w newid. Os bydd ei angen arnoch, gall eich tîm AD neu'ch tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol ddarparu cefnogaeth i'ch helpu i gael sgwrs anffurfiol.

Nid oes gofyniad i chi geisio herio'r ymddygiad yn anffurfiol. Cydnabyddir bod llawer o sefyllfaoedd lle efallai na fydd hyn yn briodol, yn ddiogel neu, yn wir, yn rhywbeth rydych chi'n teimlo y gallwch chi ei wneud. Os yw hyn yn rhy anodd i chi, neu os nad yw'r dull anffurfiol yn briodol, neu os nad yw wedi bod yn llwyddiannus, yna fe'ch anogir yn gryf i siarad â rhywun.

Enghreifftiau o bobl y gallech chi ddweud wrthynt (heb unrhyw drefn benodol) yw:

- Cydweithiwr dibynadwy
- Aelod o'ch tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol
- Aelod o'ch tîm Diogelu
- Eich rheolwr
- Cydweithiwr uwch arall
- Eich Cynrychiolydd Undeb Llafur
- Cyswllt/gwarcheidwad Codi Llais heb Ofn

**Cyfeirir at hyn fel 'datgeliad'.** Mae'n hanfodol bod yr ymateb cychwynnol i ddatgeliad yn cael ei drin yn briodol ac yn sensitif.

**Yr hyn NA ddylech chi ei wneud:**

- **Anwybyddu neu oddef yr ymddygiad**
- **Credu mai eich bai chi yw e**
- **Rhoi eich hun mewn sefyllfa lle byddech chi ar eich pen eich hun gyda'r person sy'n ymddwyn yn amhriodol**

**Y gwahaniaeth rhwng datgelu a rhoi gwybod**

Datgeliad yw lle mae rhywun yn dweud wrth berson arall am ei brofiad, ond **yn ei gwneud hi'n benodol glir nad ydynt eisiau i**

**gamau gael eu cymryd.** Dylid rhoi amser i'r sawl sy'n datgelu wneud dewis gwybodus a chael cymorth ynghylch a ddylid gwneud adroddiad ffurfiol i'r sefydliad (neu i'r heddlu, neu'r ddau). Nid yw'r ffaith bod adroddiad ffurfiol yn cael ei wneud yn atal y mater rhag cael ei drin yn anffurfiol pan ofynnir am hyn gan y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu a/neu lle ystyrir bod y rheolwr a'r cynghorydd AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn briodol.

Er y dylai rheolwyr ac ymgynghorwyr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol geisio parchu dymuniadau'r unigolyn sy'n gwneud y datgeliad, gall datgeliad arwain at gamau ffurfiol gan y cyflogwr os ystyrir bod risg i ddiogelwch unigolyn. Fel arfer bydd hyn yn cael ei ystyried yn briodol pan fo'r honiad yn un o ymosodiad rhywiol, neu pan fo'n rhan o gyfres o gwynion tebyg.

Wrth benderfynu a yw'n briodol diystyru dymuniadau'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu i beidio â chymryd camau ffurfiol, dylai'r rheolwr ofyn:

- A yw'r person wedi ystyried pob opsiwn posibl arall, fel y rhai y cyfeiriwyd atynt eisoes yn y canllaw hwn, a rhoi cynnig arnynt?
- Beth fydd effaith diystyru dymuniadau'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu arno?
- Beth yw'r risgiau posibl i'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu, ei gydweithwyr ac i drydydd partïon eraill os nad yw'r cyflogwr yn cymryd camau pellach?
- A oes cwynion eraill wedi cael eu gwneud yn erbyn yr un person?
- Beth yw'r tebygolrwydd y bydd y mater yn cael ei ddatrys gan y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu heb ymyrraeth gan y cyflogwr?

Rhoi gwybod yw'r cam cyntaf mewn proses ffurfiol, a dyma'r term a ddefnyddir i ddisgrifio unrhyw ddatgeliad o aflonyddu rhywiol lle nad yw'r unigolyn sy'n rhoi gwybod wedi gofyn yn benodol na ddylid cymryd unrhyw gamau ffurfiol.

## 8.2 Derbyn Datgeliad

**Dylai'r gweithiwr sy'n cael y datgeliad:**

- **Sicrhewch fod y gweithiwr yn ddiogel** - os nad ydyn nhw'n ddiogel, neu os na allwch fod yn sicr eu bod nhw'n ddiogel neu os ydych chi'n credu y gallen nhw fod mewn perygl sylweddol o niwed, cymerwch gamau i ffonio'r heddlu ar unwaith (os nad ydyn nhw eisoes wedi cael gwybod) a cheisiwch gyngor gan eich tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu'r tîm diogelu cyn gynted â phosibl.
- **Cyfeirio cydweithwyr at y polisi hwn, a hefyd at y cymorth** a ddisgrifir yn Atodiad 4.
- **Eu hannog i ystyried rhoi gwybod am eu pryder** fel y nodir yn adran 8.3, os na roddwyd gwybod amdano eisoes.
- **Gwneud nodyn cyn gynted ag y gallwch o unrhyw fanylion am y datgeliad**, gan sicrhau bod cyfrinachedd yn cael ei gynnal fel y nodir yn adran 6. Dylid hysbysu'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu y byddwch yn gwneud nodyn o'r datgeliad gan gynnwys y dyddiad a'r amser y gwnaed y datgeliad, i bwy y gwnaed ef, beth a ddatgelwyd (cymaint o wybodaeth â phosibl) a pha gamau gweithredu a gymerwyd ar unwaith.
- **Os nad yw'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu eisiau mynd â'r datgeliad ymhellach**, rhaid i chi barchu eu dymuniadau oni bai bod pryder cyfreithiol neu ddiogelu sy'n golygu bod rhaid cymryd camau pellach. Fodd bynnag, efallai bod y datgeliad wedi tynnu sylw at yr angen am hyfforddiant yn yr adran neu gamau dilynol eraill, a dylech gysylltu â'r rheolwr perthnasol neu gydweithiwr AD neu'r

Gweithlu a Datblygu Sefydliadol mewn perthynas ag unrhyw hyfforddiant y gallai fod angen ei ddarparu yn y dyfodol.

Os oes angen cefnogaeth neu gyngor arnoch yn dilyn y datgeliad, gallech siarad â rhywun yn gyfrinachol, fel aelod o'ch tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, aelod o'ch tîm Diogelu neu'ch rheolwr llinell eich hun.

Dylai'r person sy'n cael y datgeliad wneud pob ymdrech i gysylltu â'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu o fewn 3 mis ar ôl y datgeliad i holi a oes angen unrhyw gymorth lles ar yr unigolyn hwnnw. Dylid gofyn i'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu hefyd a oes unrhyw ddigwyddiadau pellach o aflonyddu wedi digwydd ers y datgeliad cychwynnol. Dylid cofnodi'r ymholiad a'r ymateb yn ddiogel mewn modd cyfrinachol fel y nodir uchod. Os bydd y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu yn cadarnhau bod aflonyddu pellach wedi digwydd, gall olygu mewn rhai achosion y bydd camau pellach yn briodol erbyn hyn.

## 8.3 Rhoi gwybod am Ddigwyddiadau

Cydnabyddir y gall rhoi gwybod am ddigwyddiadau fod yn dasg frawychus. Mae pryderon yr unigolyn y gallent fod yn dangos anffyddlondeb drwy adrodd achosion, neu y gallai adrodd achos adael y tîm yn brin o staff, neu yn wir na fyddant yn cael eu credu yn aml yn dylanwadu ar a yw unigolyn yn adrodd achos ai peidio.

Ein blaenoriaeth yw diogelwch a lles ein gweithwyr, ac rydym yn annog yn gryf y dylid rhoi gwybod am unrhyw ddigwyddiad o

aflonyddu rhywiol honedig naill ai yn y gweithle neu gan gydweithiwr yn y gweithle.

### 8.3.1 Derbyn Adroddiad

Dylai'r gweithiwr sy'n cael yr adroddiad:

- **Sicrhau fod y gweithiwr yn ddiogel** - os nad ydyn nhw'n ddiogel, neu os na allwch fod yn sicr eu bod nhw'n ddiogel neu os ydych chi'n credu y gallen nhw fod mewn perygl sylweddol o niwed, cymerwch gamau i ffonio'r heddlu ar unwaith (os nad ydyn nhw eisoes wedi cael gwybod) a cheisiwch gyngor gan eich tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu'r tîm diogelu cyn gynted â phosibl.
- **Cyfeirio cydweithwyr at y polisi hwn, a hefyd at y cymorth** a ddisgrifir yn Atodiad 4.
- **Gwnewch nodyn cyn gynted ag y gallant o unrhyw fanylion yn yr adroddiad**, gan sicrhau bod cyfrinachedd yn cael ei gynnal fel y nodir yn adran 6. Dylid hysbysu'r sawl sy'n adrodd am aflonyddu y bydd nodyn o'r adroddiad yn cael ei wneud gan gynnwys y dyddiad a'r amser, i bwy y gwnaed yr adroddiad, beth a ddatgelwyd (cymaint o wybodaeth â phosibl) a pha gamau a gymerwyd ar unwaith.

Gellir rhoi gwybod am ddigwyddiadau yn ffurfiol neu'n anffurfiol. Gweler adran 8.6.3 ynghylch adrodd achosion yn anffurfiol

### 8.3.2 Rhoi gwybod yn ffurfiol am ddigwyddiadau

Gellir rhoi gwybod yn ffurfiol am ddigwyddiadau ar lafar neu'n ysgrifenedig drwy unrhyw un o'r canlynol:

- I reolwr

- Aelod o'r tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol
- Cyswllt/gwarcheidwad Codi Llais heb Ofn (gan gynnwys drwy blatfform rhoi gwybod dienw/ffôn/llinell gymorth/e-bost neu ddull cyfatebol eich sefydliad)
- Aelod o'r tîm Diogelu

Rydym yn annog gweithwyr yn gryf i roi gwybod am weithredoedd troseddol i'r heddlu hefyd, fel y nodir yn adran 10 o'r polisi.

Os ydych chi'n ansicr beth yw ystyr aflonyddu rhywiol, ond rydych chi'n teimlo eich bod chi wedi profi neu wedi gweld rhywbeth rydych chi'n meddwl a allai fod o fewn cwrdd y weithdrefn hon, mae'n bwysig iawn eich bod chi'n rhoi gwybod amdano fel aflonyddu rhywiol posibl.

Gallwch roi gwybod yn ddienw os nad ydych chi'n teimlo'n gyfforddus am ddarparu adroddiad llawn, drwy'r fframwaith Codi Llais heb Ofn. Fodd bynnag, mae'n well i unigolion sy'n gwneud adroddiad roi eu henw, gan fod hyn yn ei gwneud hi'n fwy tebygol y gellir ymchwilio a datrys adroddiadau'n llawn ac yn deg, ac mae'n cyfrannu at greu diwylliant agored ac ymddiriedus. Mae hefyd yn golygu y gellir sicrhau bod y cydweithiwr sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu rhywiol yn cael gwybod am gynnydd ei adroddiad. Lle bynnag y bo modd, dylai adroddiad o aflonyddu nodi'n union ba sylw a wnaed/camau a gymerwyd, gan bwy, ar ba ddyddiad/dyddiadau y digwyddodd hyn, ble y digwyddodd, ac a oedd unrhyw dystion eraill i'r aflonyddu honedig.

Os gwneir adroddiad yn ddienw, rhaid dilyn y camau yn y polisi hwn mor agos â phosibl yn seiliedig ar yr wybodaeth a ddarperir yn y datgeliad.

Noder, pan wneir adroddiad yn ddienw, ond ei bod hi'n bosibl i'r cyflogwr adnabod y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu, disgwylir i'r cyflogwr annog a chefnogi'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu i ddarparu mwy o fanylion neu ddod ymlaen, am y rhesymau a nodir uchod. Gall hyn gynnwys ceisio canfod unrhyw bryderon sydd gan y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu sydd wedi arwain at y cais am anhysbysrwydd.

Pan fydd cwyn yn cael ei chyflwyno'n ddienw, nodwch, er y bydd y cyflogwr yn gwneud ymdrechion rhesymol i gynnal yr anhysbysrwydd hwnnw, nad yw'r cyflogwr yn gallu gwarantu anhysbysrwydd llwyr, yn enwedig os bydd unrhyw asiantaethau allanol yn dechrau ymwneud â'r achos.

Bydd angen i'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu hefyd gael manylion digonol yr adroddiad er mwyn ateb yr honiadau yn ei erbyn yn briodol yn unol ag egwyddorion cyfiawnder naturiol.

Dylid delio ag achosion o aflonyddu rhywiol drwy Bolisi Disgyblu GIG Cymru neu Weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru os mai yn erbyn meddyg neu ddeintydd y gwneir yr honiadau. Mae hyn yn cynnwys senarios lle nad gweithiwr yw'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu.

**Pan wneir cwyn ffurfiol am aflonyddu neu erledigaeth, dylai cyflogwr ystyried pa gamau sydd angen eu cymryd tra bod y mater yn cael ei ymchwilio i sicrhau:**

- **nad yw'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu yn destun gweithredoedd aflonyddu pellach**
- **nad yw'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu yn cael ei erlid am wneud cwyn**

- **bod unrhyw effaith andwyol bosibl ar y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu mor fach â phosibl**
- **bod gweithwyr eraill yn cael eu diogelu rhag ymddygiad tebyg, ac**
- **na fydd unrhyw ymyrraeth â'r ymchwiliad**

#### **8.4 Aflonyddu Rhywiol gan Glaf neu Drydydd Parti**

Os bydd claf yn ymddwyn mewn ffordd rywiol tuag atoch chi, a'ch bod chi'n teimlo'n ddiogel i wneud hynny, dylech chi ddweud wrtho fod ei ymddygiad yn annerbyniol a gofyn iddo stopio.

Os na fydd y claf yn rhoi'r gorau i'r ymddygiad, neu os nad ydych chi'n teimlo'n ddiogel i herio'r claf neu barhau â'r rhyngweithio, dylech chi esgusodi'ch hun o'r cyfarfyddiad a cheisio cymorth.

Dylech roi gwybod i'ch rheolwr ar unwaith a rhoi gwybod am y digwyddiad drwy DATIX, a cheisio cymorth os oes ei angen arnoch. Cyfeiriwch at Atodiad 4 am wybodaeth am ganllawiau a chymorth.

Pan fo eich cwyn yn ymwneud â rhywun heblaw am weithiwr, fel cwsmer, cyflenwr neu ymwelydd, byddwn yn ystyried pa gamau a allai fod yn briodol i'ch amddiffyn chi a staff eraill wrth ddisgwyl canlyniad yr ymchwiliad, gan ystyried anghenion rhesymol y sefydliad a hawliau'r person hwnnw. Lle bo'n briodol, byddwn yn ceisio trafod y mater gyda'r trydydd parti.

Byddwn hefyd yn ystyried unrhyw gais a wnewch am newidiadau i'ch trefniadau gwaith eich hun yn ystod yr ymchwiliad. Er enghraifft, efallai y byddwch yn gofyn am newidiadau i'ch dyletswyddau neu oriau gwaith er mwyn osgoi neu leihau cyswllt â'r aflonyddwr honedig. Ni fyddwch yn dioddef niwed ariannol.

Dylai rheolwyr sy'n cael gwybod am aflonyddu rhywiol gan glaf, fel rhan o unrhyw ymateb, gynnal asesiad risg o'r ardal ac ystyried unrhyw gamau ychwanegol sydd eu hangen i atal aflonyddu rhywiol rhag digwydd gan glaf. Dylid cofnodi pob asesiad risg yn ddiogel.

Dylid dal i roi gwybod am aflonyddu rhywiol gan rywun sydd heb allu meddyliol, hyd yn oed os nad oedd gweithredoedd y person hwnnw yn fwriadol. Mae'r ffocws yn symud i effaith y gweithredoedd hynny ar y dioddefwr, nid y bwriad y tu ôl iddynt ac felly dylent fod yn destun adrodd o hyd.

Gweler Atodiad 4 am ganllawiau Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA) ar reoli gwahaniaethu ac aflonyddu rhywiol gan gleifion.

### **8.5 Os byddwch yn dyst i aflonyddu rhywiol**

Rhaid i weithwyr sy'n dyst i aflonyddu rhywiol gymryd camau priodol i fynd i'r afael ag ef. Gan ddibynnu ar yr amgylchiadau, gallai hyn gynnwys:

- Ymyrryd lle maen nhw'n teimlo eu bod nhw'n gallu gwneud hynny.
- Cefnogi'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu i roi gwybod amdano neu wneud hynny ar ei ran.
- Adrodd am y digwyddiad lle maen nhw'n teimlo y gallai fod risg barhaus os na fyddan nhw'n ei adrodd.
- Cydweithredu mewn unrhyw ymchwiliad i'r digwyddiad.

Anogir tystion i aflonyddu rhywiol yn gryf i roi gwybod amdano a byddant yn cael eu hamddiffyn rhag cael eu herlid. Gweler adran 8.3 uchod.

## **CANLLAWIAU – SUT I REOLI ACHOSION A ADRODDWYD**

### **8.6 Y Broses yn Dilyn Adroddiad o Aflonyddu Rhywiol**

**Rhaid i'r person sy'n derbyn yr adroddiad o aflonyddu rhywiol hysbysu ei dimau AD lleol neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a diogelu cyn gynted â phosibl.**

Gweler y Siart Lif (Atodiad 2)

#### **8.6.1 Adolygiad gan Reolwr (asesiad cychwynnol)**

Dylid gofyn i'r sawl sy'n gwneud cwyn am aflonyddu rhywiol a fyddai'n well ganddo gael menyw neu ddyn i'w gyfweld. Ni fydd pawb yn gyfforddus am wneud datgeliad o'r natur hon i rywun o'r rhyw arall.

**Bydd y tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol yn hysbysu'r tîm Diogelu lleol i asesu a oes angen camau gweithredu pellach o dan reoliadau diogelu adran 5.**

Bydd y tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol yn cefnogi'r rheolwr i gynnal adolygiad rheoli (asesiad cychwynnol) o'r adroddiad.

Gall hyn gynnwys:

- yr unigolyn (neu'r tîm) y codwyd yr adroddiad gydag ef/hi
- unigolyn(ion) sydd ag arbenigedd priodol yn y pwnc
- y swyddog/rheolwr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol perthnasol ar gyfer y maes hwnnw.
- unrhyw unigolyn perthnasol arall y bernir ei fod yn gallu rhoi cyngor (e.e. cydweithwyr Diogelu)

Gweler canllawiau Adolygiad Rheoli (asesiad cychwynnol) ar wahân am fwy o wybodaeth

**Yn dilyn yr adolygiad gan reolwr (asesiad cychwynnol), gellir ystyried y camau gweithredu canlynol, nad ydynt yn eithrio ei gilydd, fel y camau nesaf:**

- Canfod ffeithiau pellach.
- Comisiynu ymchwiliad ffurfiol o dan Bolisi Disgyblu GIG Cymru neu'r Weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (UPSW) os mai meddyg neu ddeintydd yw'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu.
- Proses datrys anffurfiol (gweler adran 8.6.3)
- Os gallai honiadau arwain at achos troseddol yn dilyn adolygiad gan reolwr (asesiad cychwynnol), efallai y pennir bod angen hysbysu'r heddlu a/neu asiantaethau perthnasol eraill, gan gynnwys cyflogwyr yr unigolyn a gyhuddir o aflonyddu os nad GIG Cymru yw ei gyflogwr, neu unrhyw gyrff rheoleiddio fel y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Noder, dim ond pan fo Diogelu yn ei gwneud yn ofynnol y dylid hysbysu'r heddlu yn hytrach nag fel mater o arfer ar gyfer pob honiad o aflonyddu rhywiol.

### **8.6.2 Atal/symud unigolyn o'i fan gwaith arferol**

Lle mae'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu ac unigolion a gyhuddir o aflonyddu yn gweithio gyda'i gilydd, cynhelir asesiad risg, ac efallai y bydd angen trafod newidiadau dros dro i drefniadau gwaith. Nid yw'n arferol symud y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu fel cam cyntaf, oni bai ei fod wedi gofyn am hyn, a'r drefn arferol ddylai fod symud unigolion sy'n cael eu cyhuddo o aflonyddu lle bynnag y bo'n bosibl ac yn angenrheidiol. Nid yw hyn yn rhagfarnu'r honiadau mewn unrhyw ffordd. Yn syml y bwriad yw

hyrwyddo rhwymedigaethau cyfreithiol y sefydliad o dan y Ddeddf Diogelu Gweithwyr.

Gweler Polisi Disgyblu Cymru Gyfan/Gweithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (UPSW) am ragor o wybodaeth.

### **8.6.3 Adrodd am Ddigwyddiadau yn Anffurfiol**

Gellir rhoi gwybod am ddigwyddiadau yn anffurfiol ar lafar neu'n ysgrifenedig drwy unrhyw un o'r canlynol:

- Rheolwr
- Aelod o'r tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol
- Cyswllt/gwarcheidwad Codi Llais heb Ofn (gan gynnwys drwy blatfform rhoi gwybod dienw/ffôn/llynell gymorth/e-bost neu ddull cyfatebol eich sefydliad)
- Cynrychiolydd Undeb Llafur lleol

Nodwch eich bod am roi gwybod am ddigwyddiad yn anffurfiol.

### **8.6.4 Os yw'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu yn gofyn am ddatrys y mater yn anffurfiol**

Dylai'r **sawl sy'n cael yr adroddiad anffurfiol** wrando ar y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu a gweithio allan y ffordd orau o'i helpu i ddatrys y mater yn anffurfiol, a hynny mewn ffordd y mae'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu'n teimlo'n fwyaf cyfforddus â hi ar ôl iddo ystyried y camau gweithredu canlynol:

- Trafod ffyrdd o fynd i'r afael â'r mater yn uniongyrchol gyda'r unigolyn sy'n cael ei gyhuddo o aflonyddu.

- Cefnogi'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu i godi'r mater gyda'r unigolyn sy'n cael ei gyhuddo o aflonyddu drwy gadw cwmni iddo mewn unrhyw drafodaeth neu ei helpu i nodi ei feddyliau yn ysgrifenedig.
- Codi'r mater yn anffurfiol gyda'r sawl sy'n cael ei gyhuddo o aflonyddu ar ran yr un sy'n adrodd yr aflonyddu.
- Cael cyngor ar y ffordd orau o ddatrys y mater a/neu gymorth i wneud hynny o ffynonellau eraill naill ai'n fewnol megis gan y tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol neu'n allanol o ffynonellau megis ACAS.
- Trefnu cyfryngu gan gyfryngwr hyfforddedig rhwng y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu a'r unigolyn sy'n cael ei gyhuddo o aflonyddu. O dan yr amgylchiadau hyn, rhaid i'r rheolwr a'r cynghorydd AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (ar y cyd â chynghor diogelu) ystyried a yw'r math hwn o ddatrysiad yn briodol. Os felly, trefnir sgwrs a hwylusir yn annibynnol yn unol â Pholisi Parch a Datrys Cwestiynau Cymru Gyfan.
- Cael cyngor neu gymorth i ddelio â materion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig penodol, fel gan elusen sydd ag arbenigedd mewn perthynas ag anabledd penodol.
- Cael cwnsela neu gymorth ar gyfer yr unigolyn

Mae'n bwysig cadw cofnod o'r canlynol:

- Manylion yr adroddiad/digwyddiad.
- Cofnod o unrhyw drafodaeth a gynhelir gyda'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu.
- Cofnod o unrhyw gamau dilynol.
- Cwblhau dogfen myfyrdodau.
- Nodi unrhyw anghenion hyfforddi pellach.

Rhaid i'r **rheolwr** drefnu sgwrs ddilynol gyda'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu i wirio a oes unrhyw ddigwyddiadau pellach o aflonyddu wedi digwydd ac a oes angen unrhyw gymorth pellach.

Cydnabyddir efallai na fydd ateb anffurfiol yn briodol, neu na fydd yn gweithio mewn llawer o achosion. Er enghraifft, mae'n annhebygol y bydd unrhyw ateb anffurfiol yn briodol mewn achosion mwy difrifol, neu'n gweithio mewn achosion lle mae'n annhebygol y bydd yr aflonyddwr honedig yn derbyn ei fod wedi gwneud unrhyw beth o'i le.

Gall y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu wneud y mater yn ffurfiol ar unrhyw gam os yw'n dymuno.

### 8.6.5 Ymchwilio i Ddigwyddiadau y Rhoddwyd Gwybod amdanynt yn Ffurfiol

Mae amddiffyn y sawl sy'n adrodd am aflonyddu rhywiol yn hollbwysig.

- Bydd ymchwilwyr i honiadau o aflonyddu rhywiol yn rhoi sylw arbennig i berthnasedd ac ymwitholrwydd cwestiynau sy'n ofynnol i ymchwilio i'r materion hyn. Mae hyn yn cynnwys bod yn ofalus iawn wrth ofyn cwestiynau o natur bersonol.
- Gellir rhoi mwy o hyblygrwydd i hawl y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu i gael cwmni mewn cyfarfodydd sy'n ymwneud ag ymchwilio i'r gŵyn, yn enwedig gan ffrind neu aelod o'r teulu (mewn rôl gefnogol), yn ogystal â'r hawl arferol i gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr.
- Dylid darparu un pwynt cyswllt i'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu a'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu drwy gydol y broses lle bynnag y bo modd.

- Dylai'r cysylltiadau hyn roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r ddau barti ar wahân ac mewn modd priodol, a sicrhau bod ganddynt fynediad at gymorth yn ôl yr angen.
- Dylai'r Cylch Gorchwyl gael ei ysgrifennu'n glir, gan gynnwys manylion yr honiad lle bynnag y bo modd; h.y., yr hyn a ddywedwyd/a wnaed/pryd/ble, yn ôl yr honiadau, a (lle nad oes anhysbysrwydd yn berthnasol) i bwy.
- Darperir amserlenni ar gyfer pob cam o'r broses. Os na ellir bodloni amserlenni, bydd pob parti yn cael gwybod am yr oedi a'r rhesymau a roddir cyn belled ag y bo modd.

Bydd sefydliadau GIG Cymru yn sicrhau bod unrhyw honiadau o aflonyddu rhywiol posibl yn cael eu rheoli'n gyflym ac yn unol â'r polisi hwn.

Mae profi aflonyddu rhywiol yn hynod ofidus a gall newid bywydau. Mae hefyd yn peri gofid ac yn fater difrifol i weithiwr gael ei gyhuddo o aflonyddu rhywiol. Ni fydd sefydliadau GIG Cymru yn tybio bod y cyhuddiad yn wir neu'n anwir cyn ymchwiliad teg a thrylwyr.

Weithiau gair y sawl sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu yn erbyn gair yr unigolyn a gyhuddir o aflonyddu fydd yr unig dystiolaeth o achosion o aflonyddu rhywiol. Ni ddylai hyn atal y sawl sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu rhag siarad. Mae GIG Cymru wedi ymrwymo i drin pob cwyn yn deg.

Rhaid cymryd gofal i sicrhau nad ystyrir bod unrhyw gamau sy'n cael eu cymryd yn cosbi unrhyw un sy'n codi cwyn yn ddidwyll.

Gweler Polisi Disgyblu Cymru Gyfan/UPSW am fwy o fanylion am gam Ymchwilio proses.

### 8.6.6 Camau Gweithredu yn Dilyn Ymchwiliad

Bydd canlyniadau'r ymchwiliad yn dilyn Polisi perthnasol GIG Cymru. Fodd bynnag, lle canfyddir, yn ôl pwysau tebygolrwydd, fod yr aflonyddu rhywiol honedig wedi digwydd, ond nad yw'n arwain at ddiswyddo, fel arfer disgwylir i'r cyflogwr ystyried a ddylai fod gofyniad i'r troseddwr gael hyfforddiant gwrth-aflonyddu (naill ai'n unigol neu fel rhan o hyfforddiant adrannol); gellir cyfuno hyn â sancsiwn arall. Bydd angen i unrhyw un sy'n gwneud penderfyniadau hefyd asesu risg y tebygolrwydd y bydd yr aflonyddu'n digwydd eto (ac unrhyw fesurau a allai atal hyn) wrth benderfynu pa sancsiwn i'w gymhwyso.

Mae GIG Cymru yn cydnabod y gallai fod yn briodol mewn rhai achosion gyfeirio troseddwr at wasanaethau arbenigol os ydynt wir eisiau newid eu hymddygiad – dylid cytuno ar hyn fesul achos.

Wrth ddelio ag achos o aflonyddu rhywiol, efallai y bydd angen sensitifrwydd diwylliannol. Gall hyn fod yn berthnasol i'r sawl sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu, y sawl sy'n cyflawni'r aflonyddu ac unrhyw dystion. Gall agweddau diwylliannol fod yn ffactor mewn rhai achosion ac mae angen ystyried y rhain wrth ddeall y sefyllfa. Fodd bynnag, ni dderbynnir agweddau diwylliannol fel esgus nac fel lliniariad dros aflonyddu rhywiol.

Er mwyn rhoi sicrwydd bod y mater wedi cael sylw priodol, lle mae cwyn wedi'i chadarnhau, gall y sefydliad rannu rhai agweddau ar ymchwiliad a/neu eu canlyniadau; mae hyn yn cynnwys unrhyw gamau a gymerwyd i atal digwyddiad tebyg rhag digwydd eto gyda'r sawl a roddodd wybod am yr aflonyddu. Bydd hyn yn cael ei ystyried fesul achos a dylid ceisio cyngor gan eich tîm AD neu'ch tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol. Os caiff unrhyw wybodaeth ei rhannu, dylid cydymffurfio â chyfreithiau diogelu data

perthnasol a chyd-fynd â pholisi Llywodraethu Gwybodaeth eich sefydliad.

P'un a yw eich cwyn yn cael ei chadarnhau ai peidio, byddwn yn ystyried y ffordd orau o reoli'r berthynas waith barhaus rhyngoch chi a'r person dan sylw. Efallai y byddai'n briodol trefnu rhyw fath o gyfryngu neu gwnsela, neu newid dyletswyddau, lleoliad gwaith neu linellau adrodd un parti neu'r ddau.

Bydd gweithwyr sy'n codi adroddiad o aflonyddu rhywiol yn ddiwyll (p'un a yw'n seiliedig ai peidio) bob amser yn cael eu cefnogi, a dylai hyn gynnwys cynnig addasiadau i'r protocol tystion arferol.

Gall hyn gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i):

- Addasiadau i'r broses arferol yn y gwrandawriad disgyblu.
- Sicrhau ein bod yn mabwysiadu dull sensitif wrth groesholi y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol, gan gynnwys osgoi lle bo modd i'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu neu ei gynrychiolydd groesholi'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu yn uniongyrchol (yn amodol ar ddarpariaethau UPSW).
- Ystyried cyflwyno cwestiynau'n uniongyrchol i'r cadeirydd i sicrhau nad oes unrhyw beth sy'n amhriodol neu wedi'i eirio'n amhriodol.
- Ystyried gwahanu rhan o'r ystafell â sgriniau.
- Mynychu o bell (trwy fideo) mewn gwrandawriad(au) a dim ond cyhyd ag y bo angen.

Gall unrhyw aelod o staff sy'n darparu gwybodaeth ffug yn fwriadolyn anonest, neu sy'n gweithredu'n anonest fel rhan o ymchwiliad, fod yn destun camau gweithredu o dan Weithdrefn Ddisgyblu Cymru Gyfan/Cynnal Safonau Proffesiynol yng

Nghymru. Fodd bynnag, ni fyddwch yn cael eich disgyblu na'ch trin yn andwyol oherwydd nad yw eich cwyn wedi'i chadarnhau.

Os oes gan unigolyn achos dilys i gredu bod honiad a wneir yn ei erbyn yn ffug neu'n flinderus, dylid cyfleu hyn yn glir yn ystod y cam adolygu rheolwyr/asesiad cychwynnol ac unrhyw gamau dilynol yn yr achos penodol hwnnw.

### **8.6.7 Pobl nad ydynt yn Weithwyr**

Bydd gweithwyr sydd wedi'u secondio neu eu lleoli i sefydliad arall yn cael eu cefnogi gan GIG Cymru i roi gwybod am aflonyddu rhywiol yn unol â'r polisi hwn neu bolisi tebyg a ddarperir gan y sefydliad lletya.

Mae gan GIG Cymru hefyd ddyletswydd gofal i amddiffyn unigolion sy'n cael eu cyflogi gan sefydliadau eraill a thrydydd partion, fel cyflenwyr neu ymwelwyr, rhag aflonyddu rhywiol (fel y'i diffinnir yn adran 5) gan unrhyw unigolyn yn y gweithle.

Os yw gweithwyr yn destun aflonyddu rhywiol gan unigolion nad ydynt yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru, ni fydd hyn yn cael ei gymryd yn llai difrifol. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd GIG Cymru yn:

- peidio â goddef unrhyw ymddygiad – ar ei safleoedd nac o fewn unrhyw amgylchedd – y gellir ei ddiffinio fel aflonyddu rhywiol
- rhoi gwybod am unrhyw honiad i'w cyflogwr neu gynrychiolydd heb oedi a chymryd camau priodol i sicrhau diogelwch y rhai dan sylw. Dylid rhoi gwybod am hyn yn yr un modd â phe bai'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu yn weithiwr i GIG Cymru.
- ar ôl cael honiadau o aflonyddu rhywiol, cymryd camau gweithredu, a all gynnwys cymryd camau rheoli a/neu

gychwyn adolygiad gan reolwr (asesiad cychwynnol) o dan bolisi disgyblu'r sefydliad neu'r Weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (UPSW) os mai yn erbyn meddyg neu ddeintydd y gwneir yr honiadau.

Os canfyddir bod secondeion sy'n dod o fewn cwrpas y polisi hwn yn torri'r weithdrefn hon ar ôl ymchwiliad, dilynwch Bolisi Secondio Cymru Gyfan.

Mae GIG Cymru yn disgwyl i unrhyw sefydliad trydydd parti sy'n adleoli gweithwyr neu gynrychiolwyr i weithio yn GIG Cymru neu gyda'r sefydliad ymgysylltu ag unrhyw ymchwiliad sy'n ymwneud ag aflonyddu rhywiol a chymryd camau priodol a/neu ddarparu cymorth priodol mewn perthynas â chanfyddiadau mewn perthynas â'r gweithiwr neu'r cynrychiolydd.

### **8.7 Rhoi Cymorth**

Mae GIG Cymru yn cydnabod bod rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol yn gofyn am ddewrder, a gall fod yn hynod o straenus. Dylid rhoi sicrwydd a chefnogaeth i unrhyw unigolyn sy'n codi pryder neu gŵyn drwy gydol y broses. Efallai y bydd angen estyn y gefnogaeth hon hefyd i unrhyw weithwyr sydd wedi gweld aflonyddu rhywiol.

Yn ogystal â darparu cyfleoedd i siarad, dylai timau AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol gyfeirio gweithwyr at wasanaethau perthnasol fel Iechyd Galwedigaethol (IG) neu wasanaethau llesiant gweithwyr lleol lle bo hynny ar gael. Gweler hefyd ffynonellau cymorth yn Atodiad 4 isod.

Gall digwyddiadau o aflonyddu rhywiol gael effeithiau hirdymor ar y rhai sy'n eu profi'n uniongyrchol, yn ogystal â'u ffrindiau a'u teulu. Efallai y bydd angen addasiadau ar y sawl sy'n rhoi gwybod am

aflonyddu i'w gefnogi i gyflawni ei rôl a'i lwyth gwaith, yn enwedig tra bo unrhyw ymchwiliad yn mynd rhagddo. Dylai'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu gael sgwrs gyda'i reolwr llinell (neu berson enwebedig, a all gynnwys gweithiwr proffesiynol ym maes iechyd galwedigaethol) i adolygu materion fel eu trefniadau gweithio presennol ac ystyried a oes angen unrhyw gymorth ychwanegol, er enghraifft, trwy ddefnyddio'r Polisiâu Gweithio Hyblyg neu Absenoldeb Arbennig.

Lle gall pryderon ynghylch presenoldeb a/neu allu'r sawl sy'n adrodd am aflonyddu fod yn gysylltiedig â digwyddiad aflonyddu rhywiol, bydd rheolwr llinell yr unigolyn yn ystyried addasiadau i'r broses presenoldeb a/neu allu gyda chynghor gan y tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol. Dylid cofnodi ac adolygu unrhyw addasiadau bob pythefnos, a dylid eu dogfennu a'u rhannu â'r partïon perthnasol megis yr unigolyn a/neu ei reolwr llinell a'i gynrychiolydd undeb llafur.

Os yw absenoldeb salwch wedi'i achosi gan aflonyddu rhywiol yn y gwaith, gall eich tîm AD neu'ch tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol roi cynghor ar hyn.

### **8.8 Erledigaeth, gan gynnwys pan na chymerir unrhyw gamau pellach**

Nid yw GIG Cymru yn goddef aflonyddu nac erledigaeth ar unrhyw un sy'n rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol, ac ni fydd yn goddef unrhyw ymgais i berswadio na gorfodi gweithiwr i beidio â chodi ei bryderon. 'Erledigaeth' yw pan fydd rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol o ganlyniad i fod yn rhan o gŵyn gwahaniaethu neu aflonyddu, ac mae'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Bydd GIG Cymru yn cynnal ei ddyletswydd gofal i sicrhau bod cydweithwyr yn cael cefnogaeth lawn wrth roi gwybod am

aflonyddu rhywiol, p'un a yw eu cwyn yn cael ei chadarnhau ai peidio.

Dylid adrodd unrhyw ddial a ficeriaeth yn erbyn unigolyn sy'n codi adroddiad neu'n gweithredu fel tyst i reolwr llinell neu'ch tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol Lleol a bydd yn cael sylw. Gall hyn arwain at gymryd camau o dan y Polisi Disgyblu neu'r Weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (UPSW) os mai yn erbyn meddyg neu ddeintydd y gwneir yr honiadau.

## **9. RHOI GWYBOD I REOLEIDDWYR STATUDOL**

Mae gan sefydliadau GIG Cymru yr hawl i roi gwybod am weithiwr sydd â chofrestriad proffesiynol o unrhyw fath i'w reoleiddiwr statudol perthnasol (er enghraifft, Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, Cyngor Meddygol Cyffredinol, Cyngor y Proffesiynau Iechyd a Gofal, Cymdeithas y Gyfraith) yn unol â'u codau ymddygiad proffesiynol perthnasol, ac efallai y bydd yn rhaid iddynt wneud hynny.

Y gweithwyr dynodedig ar gyfer sicrhau bod sefydliadau GIG Cymru yn gwneud atgyfeiriad priodol fydd y tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol perthnasol. Gall timau AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol gymryd cyngor gan amrywiaeth o unigolion gan gynnwys y gweithiwr proffesiynol ar y lefel uchaf yn y proffesiwn o fewn Sefydliadau GIG Cymru er enghraifft, Prif Swyddog Nyrsio a/neu Brif Swyddog Meddygol cyn gwneud atgyfeiriad ffurfiol.

Wrth wneud atgyfeiriad, bydd timau AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn gwneud hyn yn unol â pholisi cofrestru proffesiynol y sefydliad lleol.

## **10. CYNNWYS YR HEDDLU**

Gall datgeliad o aflonyddu rhywiol honni gweithred droseddol. Os oes amheuaeth bod gweithred droseddol wedi digwydd, cysylltwch â'ch tîm Diogelu Lleol cyn gynted â phosibl.

Lle bo modd, dylai sgwrs gyda'r sawl sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu i drafod ei ddymuniad i gynnwys yr heddlu ddigwydd cyn unrhyw atgyfeiriad. Os ydych chi'n credu bod perygl i ddiogelwch a/neu fywyd, dylech chi ffonio'r heddlu ar 999 ar unwaith.

Gall yr Heddlu erlyn heb gynnwys y dioddefwr, yn enwedig os oes tystiolaeth gadarnhaol.

Mae timau AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol GIG Cymru yn gweithio'n rheolaidd gyda thimau Diogelu gan ddefnyddio polisiâu diogelu i adolygu pob achos fesul achos ac ystyried yr angen i uwchgyfeirio'r mater i'r awdurdodau perthnasol, gan gynnwys yr heddlu. Gwneir atgyfeiriadau pan fo pryder y gallai'r honiadau fod yn weithred droseddol. Bydd y sefydliad yn sicrhau bod materion yn cael eu cyfeirio at yr awdurdodau ehangach megis y Swyddog Dynodedig perthnasol yn yr Awdurdod Lleol a/neu'r Tîm Diogelu perthnasol yn yr Awdurdod Lleol lle bo'n briodol.

Pan fydd ymchwiliad mewnol yn digwydd, bydd y tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn ymgynghori â'r heddlu ar adegau y cytunwyd arnynt ynghylch prosesau ymchwilio cydamserol er mwyn sicrhau nad yw'r ymchwiliad/proses droseddol yn cael ei ragfarnu.

Gall y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu wneud hynny i'r heddlu'n uniongyrchol. Gallant fynegi dymuniad nad ydynt am erlyn, neu eu bod am roi gwybod a meddwl am erlyn yn ddiweddarach. Dyma faterion y mae'n rhaid eu trafod gyda'r heddlu'n uniongyrchol.

## **11. CYDRADDOLDEB GAN GYNNWYS Y GYMRAEG**

Cyfeiriwch at yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd a gynhaliwyd ar yr adeg y cadarnhawyd y polisi hwn.

## 12. ATODIADAU

Atodiad 1: Sut i Ymateb i Ddatgeliad o Gamymddwyn Rhywiol

Atodiad 2: Siart Lif Digwyddiadau Diogelwch Rhywiol Drafft

Atodiad 3: Rolau a Chyfrifoldebau

Atodiad 4: Rhagor o Wybodaeth a Chymorth

## 13. CYFEIRIADAU

Canllawiau technegol ar aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith. Ar gael yn: [The Equality and Human Rights Commission \(2024\) Sexual harassment and Harassment at Work technical Guidance](#)

Arolwg aflonyddu rhywiol 2020 a gomisiynwyd gan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth. Ar gael yn:

[2020 Sexual Harassment Survey \(Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth\)](#)

Polisi Camymddwyn Rhywiol GIG Lloegr Ar gael yn:

[NHS England Sexual Misconduct Policy](#)

Canllawiau aflonyddu rhywiol ACAS. Ar gael yn:

[ACAS sexual harassment guidance:](#)

Adroddiad 'Surviving In Scrubs 'Surviving Healthcare' Ar gael yn:

[Surviving In Scrubs 'Surviving Healthcare' Report](#)

Canllawiau Camymddwyn Rhywiol yn y Gwaith BMA. Ar gael yn:

[Sexual misconduct at work](#)

## Atodiad 1: Sut i Ymateb i Ddatgeliad o Aflonyddu Rhywiol

Gallai unrhyw gyflogi neu weithiwr gael datgeliad o aflonyddu rhywiol. Gofynnwch i'r unigolyn sut mae eisiau cael ei gefnogi. Peidiwch â gwneud rhagdybiaethau a pheidiwch â gorchymyn beth fydd yn digwydd, neu beth sy'n gorfod digwydd. Gadewch i'r unigolyn ddweud wrthyh chi beth sydd ei angen arno.

Os ydych chi'n credu bod rhywun mewn perygl, ffoniwch 999.

Mae llawer o bobl yn teimlo eu bod wedi colli rheolaeth, felly mae eu grymuso a dilysu eu profiad yn hanfodol i leihau trawma.

Mae'n hanfodol cynnal y sgwrs yn barchus ac yn gefnogol. Eich rôl chi yw gwrando ar yr unigolyn yn rhannu ei brofiad a chytuno ar y camau nesaf i'w cymryd.

Nid darparu cwnsela, cyngor clinigol na chynnig dial yn erbyn y troseddwr yw eich rôl chi.

Dylech chi:

- sicrhau bod yr unigolyn yn ddiogel
- gwrando yn astud (heb gael pethau sy'n tynnu eich sylw fel eich ffôn)
- ei gredu a'i ddilysu
- parchu cyfrinachedd ond sicrhau ei fod yn deall y gallai fod angen i chi rannu gwybodaeth neu enghraifft os amlinellir pryder diogelu neu gyfreithiol
- ei gyfeirio'n ddiogel at gymorth (a dewisiadau rhoi gwybod os nad yw eisoes wedi rhoi gwybod am yr hyn sydd wedi digwydd)

## Diogelwch y Gweithiwr

- os ydyn nhw'n anniogel neu os na allwch fod yn sicr eu bod nhw'n ddiogel a'ch bod chi'n credu y gallen nhw fod mewn perygl o niwed, cymerwch gamau i ffonio'r heddlu ar unwaith (os nad ydyn nhw eisoes wedi cael gwybod) a cheisiwch gyngor ar unwaith gan eich tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol.
- lle mae pryderon ynghylch diogelu (er enghraifft os oes pryder bod rhywun yn cael ei gyd-orfodi neu ei reoli neu pan fo pryderon ynghylch galluedd meddyliol), rhaid i chi neu'ch tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol gysylltu â'ch tîm Diogelu i ofyn am drafodaeth frys ynghylch diogelu gweithwyr.
- ystyried unrhyw gamau y gallech chi neu berson priodol arall eu cymryd i helpu i sicrhau diogelwch uniongyrchol y sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu. Er enghraifft, os digwyddodd y digwyddiad ar un o safleoedd GIG Cymru, ystyriwch a thrafodwch gyda'r sawl a roddodd wybod am yr aflonyddu a rheolwr priodol a fyddai lleoliad gwaith arall yn briodol. Os yw'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu yn ymwelydd ac yn aros ar y safle, efallai y bydd angen i chi gysylltu â diogelwch, ac os yw'r unigolyn a gyhuddir o aflonyddu yn weithiwr, rhaid i chi gysylltu â'ch tîm AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i gael cyngor i gydlynu hebrwng yr unigolyn a gyhuddir o aflonyddu o'r adeilad.

### **NI ddylech chi wneud y canlynol:**

- gwrthio am fanylion
- gwneud rhagdybiaethau
- gofyn pam na ddywedasant yn gynt
- bod yn feirniadol neu feirniadu eu dewisiadau
- mynegi beirniadaeth neu anghrediniaeth
- edrych yn ddiradd (meddylwch am osgo'r corff)

- dweud wrthyn nhw beth i'w wneud
- siarad am eich profiadau eich hun
- darparu cwnsela eich hun
- rhannu ei wybodaeth ag eraill oni bai ei fod yn rhoi caniatâd penodol i chi wneud hynny, neu os oes pryderon diogelu neu gyfreithiol
- gofyn pam na wnaeth redeg i ffwrdd neu ymladd yn ôl
- rhoi llai o bwys neu leihau ei brofiad ac arwyddocâd yr hyn y mae'n ei rannu

Cyfeiriwch gydweithwyr at y polisi hwn, a gwnewch y canlynol:

- eu cyfeirio at y cymorth a ddisgrifir yn Atodiad 4
- eu hannog i roi gwybod am eu pryder fel y nodir yn adran 8.3 uchod, os na roddwyd gwybod amdano eisoes
- gwneud nodyn cyn gynted â phosibl o unrhyw fanylion y datgeliad, gan sicrhau bod cyfrinachedd yn cael ei gynnal. Dylid hysbysu'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu y byddwch yn gwneud nodyn o'r datgeliad gan gynnwys y dyddiad a'r amser y gwnaed y datgeliad, i bwy y gwnaed ef, beth a ddatgelwyd (cymaint o wybodaeth â phosibl) a pha gamau gweithredu a gymerwyd ar unwaith.

os nad yw'r sawl sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu eisiau mynd â'r datgeliad ymhellach, rhaid i chi barchu ei ddymuniadau. Fodd bynnag, os oes angen cymorth neu gyngor arnoch yn dilyn y datgeliad, gallech siarad â rhywun yn gyfrinachol, fel eich tîm AD neu'ch tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol neu'ch rheolwr llinell eich hun.

## **Atodiad 2: Siart Lif Digwyddiad Diogelwch Rhywiol**

# Ymateb i Adroddiadau o Aflonyddu Rhywiol **Siart Llif**

A oes unrhyw faterion diogelu?

**Os ydych yn credu bod rhywun mewn perygl, ffoniwch 999**

Am arweiniad, cyfeiriwch eich cydweithwyr at eich adnoddau mewnwyd sy'n ymwneud ag aflonyddu rhywiol.

Hyd yn oed os nad yw'r unigolyn eisiau riportio, efallai y bydd materion diogelu sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r datgeliad gael ei riportio.

**Gofynnwch i'ch tîm Diogelu am gyngor.**

**Mae unigolyn yn datgelu ei fod wedi bod yn ddioddefwr neu wedi gweld aflonyddu rhywiol neu gamymddwyn rhywiol.**

**SICRHEWCH FOD YR UNIGOLYN YN DDIOGEL**

**A yw'r unigolyn eisiau riportio'r digwyddiad(au)?**

**Ydi**

**Nac ydi**

**Camau Gweithredu Anffurfiol**

Ewch i

**2**

**1**

# DATGELU

**Cofiwch:**  
Gellir riportio digwyddiadau yn ddiweddarach.

**Nid oes terfyn amser i riportio.**

Gellir riportio pryderon yn ddienw trwy'r platfform Codi Llais Heb Ofn.

Cyfeiriwch at y Polisi Gwrth-Aflonyddu Rhywiol a'ch adnoddau mewnwyd ar aflonyddu rhywiol.

Gall Camau **Gweithredu Anffurfiol** ddigwydd heb ymchwiliad.

Dylai'r sawl sy'n derbyn yr adroddiad anffurfiol wrando ar yr achwynydd i ddeall y ffordd orau y gallant ei helpu.

Datrys y broblem yn anffurfiol ac mewn ffordd y mae'r achwynydd fwyaf cyfforddus â hi ar ôl ystyried y camau gweithredu a restrir yn adran 8.6.3 o'r polisi.

Efallai na fydd camau gweithredu anffurfiol yn briodol neu efallai na fydd yn gweithio yn y rhan fwyaf o achosion.

Mae'r unigolyn  
yn cael ei gefnogi  
i riportio'r  
digwyddiad (au)  
yn ffurfiol.

2

## RIPORTIWCH



Dylai amddiffyn y sawl a gododd y  
gŵyn neu sy'n ddioddefwr o  
aflonyddu rhywiol fod yn  
hollbwysig.

Gellir riportio digwyddiadau yn ffurfiol i'r  
bobl ganlynol:

- Eich rheolwr
- Aelod o'ch tîm AD neu'ch tîm Gweithlu  
a Datblygu Sefydliadol lleol
- Eich cyswllt/gwarcheidwad Codi Llais  
Heb Ofn
- Aelod o'ch tîm Diogelu

Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen  
cymryd camau mwy brys, fel gwahardd neu  
symud y tramgwyddwr honedig. Bydd aelod  
o'ch tîm AD neu'ch tîm Gweithlu a Datblygu  
Sefydliadol lleol yn gallu cynghori rheolwyr  
sy'n ymchwilio ar y camau gweithredu  
priodol.

Mae'n rhaid trin y  
tramgwyddwr honedig yn deg  
hefyd a chynnig cymorth iddo  
yn unol â pholisi a'r gyfraith.

Cofiwch:

Gall cydweithwyr hefyd riportio  
yn gwbl ddiennw.

Gweler eich gwybodaeth Codi  
Llais Heb Ofn leol.

Ewch i

3



Bydd y tîm Adnoddau Dynol neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol yn hysbysu'r tîm Diogelu lleol i asesu a oes angen camau gweithredu pellach o dan reoliadau diogelu Adran 5.

Bydd y tîm Adnoddau Dynol neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lleol yn cefnogi'r rheolwr i gynnal adolygiad rheoli (asesiad cychwynnol) o'r adroddiad.

## Adolygiad Rheoli (Asesiad Cychwynnol)

# 3 CAMAU NESAF

Dim Gweithredu Pellach

Ymchwiliad yr Heddlu

Mewn rhai achosion, rhaid cynnal ymchwiliad gan yr heddlu.

Bydd eich tîm diogelu yn rhoi cyngor yn yr achosion hyn.

Ymchwiliad

Bydd adroddiadau o aflonyddu rhywiol yn cael eu rheoli yn brydlon, yn gyfrinachol ac yn unol â'r polisïau a gweithdrefnau sefydliadol priodol. (Gallai canlyniadau'r adolygiad rheoli ddangos na chymerir unrhyw gamau pellach).

Os ystyrir yn briodol, comisiynir ymchwiliad ffurfiol.

Bydd y sawl a gododd y gŵyn yn cael gwybod yn briodol am ddatblygiadau trwy gydol y broses.

CAMAU GWEITHREDU FFURFIOL

CAMAU GWEITHREDU ANFFURFIOL

CWYN HEB EI CHEFNOGI

Fel arfer, bydd camau ffurfiol yn dilyn y broses ym Mholisi Disgyblu Cymru Gyfan neu Weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (UPSW) os yw'r honiadau yn erbyn meddyg neu ddeintydd.

Camau anffurfiol fesul achos yn unol â'r polisi perthnasol.

Cyfeirio am gymorth, a chyngor ac arweiniad ym Mholisi Gwrth-Aflonyddu Rhywiol Cymru Gyfan ac adnoddau mewnwyd aflonyddu rhywiol.

### Atodiad 3 – Rôlau a Chyfrifoldebau

Mae cyfrifoldeb cyffredinol am weithredu ac adolygu polisïau yn nwylo'r Prif Swyddog Gweithredol (PSG).

Bydd y Prif Swyddog Gweithredol yn dirprwyo cyfrifoldeb gweithredol i Gyfarwyddwr Gweithredol AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Bydd holl Gyfarwyddwyr GIG Cymru yn dangos diwydrwydd dyladwy mewn perthynas â Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) a byddant yn gyfrifol am weithredu polisi ym mhob un o safleoedd eraill GIG Cymru.

Er mwyn cefnogi datblygiad diwylliannol, bydd y **Sefydliad** yn cymryd y camau canlynol:

- sicrhau bod y Tîm Gweithredol yn adolygu data sy'n ymwneud â chamymddwyn rhywiol yn rheolaidd a bod gwersi'n cael eu dysgu a newidiadau mewn arferion yn cael eu gwneud i wella diogelwch rhywiol yn y gweithle
- sicrhau bod pob cydweithiwr yn ymwybodol o faterion sy'n ymwneud ag aflonyddu rhywiol, y Polisi Gwrth-aflonyddu rhywiol a sut i ddelio ag adroddiadau a datgeliadau yn briodol
- gweithio'n weithredol i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- annog rheolwyr i ofyn am berthnasoedd gwaith ac amgylchedd gwaith gweithiwr unigol o fewn cyfarfodydd cyswllt 1 i 1 rhwng y rheolwr llinell a'r gweithiwr
- sicrhau bod aelod a enwir o'r Tîm Gweithredol yn gyfrifol am ddiogelwch rhywiol.
- 

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr, rheolwyr a phobl sydd mewn swyddi arwain (a restrir uchod), bydd y **Tîm Diogelu** yn:

- cynnig canllawiau i weithwyr a rheolwyr ar ddehongli'r weithdrefn hon mewn perthynas ag achosion o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig neu drais rhywiol.

- darparu cyngor a chymorth i weithwyr sydd wedi cael eu heffeithio gan drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig neu drais rhywiol.
- darparu cyngor a chymorth i reolwyr sy'n amau bod gweithiwr yn dioddef trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig neu drais rhywiol.
- cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd ac yn rhesymol ymarferol oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen rhoi gwybod amdano
- sicrhau bod gweithdrefnau a chanllawiau sy'n ymwneud â Thrais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol yn gyfredol ac ar gael i reolwyr a gweithwyr.

Rhaid i reolwyr diogelu gael gwybod am bob honiad o ymosodiad rhywiol neu gam-drin domestig gan weithiwr ac os yw'n briodol, gwneir penderfyniad yn unol â'r canllawiau a'r ddeddfwriaeth gyfredol ynghylch pa gamau a gymerir.

Ym mhob achos lle mae plentyn dan 18 oed yn datgelu ymosodiad rhywiol, neu lle mae gweithwyr yn clywed am ymosodiad rhywiol ar rywun dan 18 oed, rhaid gwneud Adroddiad Plentyn mewn Perygl yn seiliedig ar Weithdrefnau Diogelu Cymru (2019).

Er mwyn cefnogi ein hymrwymiad i weithle a diwylliant diogel, dylai pob **gweithiwr**:

- Sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol
- Bod yn ymwybodol o sut y gall eu hymddygiad effeithio ar eraill a modelu ymddygiad priodol
- Herio ymddygiad amhriodol, os yw'n bosibl a'i wneud yn ddiogel, a rhoi gwybod amdano
- Hyrwyddo diwylliant sy'n meithrin tryloywder a bod yn agored ac nad yw'n goddef ymddygiad rhywiol digroeso, niweidiol

- a/neu amhriodol, gan gynnal gwerthoedd ac ymddygiadau/egwyddorion craidd GIG Cymru a'r sefydliad lleol
- Rhoi gwybod am ddigwyddiadau o aflonyddu rhywiol pan fyddant yn eu gweld, neu gefnogi'r rhai sydd wedi profi aflonyddu rhywiol drwy roi gwybod amdano
- Cydweithredu'n llawn gydag unrhyw ymchwiliad
- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd ac yn rhesymol ymarferol oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen rhoi gwybod amdano
- Sicrhau eu bod wedi cwblhau'r holl fodiwlau hyfforddi Statudol a Gorfodol priodol, yn cynnwys Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol a Fy Nhrin yn Deg
- Ymgyswrtu â'r egwyddorion a nodir yn y polisi hwn a glynu wrthynt

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr (a restrir uchod), dylai **rheolwyr llinell** wneud y canlynol:

- rhoi cymorth priodol a/neu gyfeirio cymorth i'r rhai sy'n datgelu neu'n rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol
- ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- sicrhau bod eu gweithwyr wedi cwblhau'r holl fodiwlau hyfforddi statudol a gorfodol priodol, gan gynnwys Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol a Fy Nhrin yn Deg
- rhoi gwybod am achos i gydweithwyr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol lle bo'n berthnasol ac yn unol â'r polisi hwn
- bod yn rhagweithiol wrth roi unrhyw addasiadau rhesymol ar waith gan gynnwys cwblhau'r asesiad risg diogelwch rhywiol, cynlluniau gweithredu lles unigol ac asesiadau risg straen lle bo angen.
- bod ar gael i gefnogi'r ymchwiliad os yw'n briodol

- bod yn gyfrifol am greu diwylliant lle mae gweithwyr yn teimlo'n ddiogel i weithio, codi pryderon a theimlo bod rhywun yn gwrando arnynt
- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd ac yn rhesymol ymarferol oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen rhoi gwybod amdano
- darparu cymorth i unigolyn sydd wedi'i gyhuddo o aflonyddu a/neu eu cyfeirio at gymorth
- bod yn esiampl ar gyfer hyrwyddo ymddygiadau cyfartal a phroffesiynol yn y gweithle
- bod yn ymwybodol y gallai fod angen rhoi gwybod am achos o aflonyddu rhywiol, gan ystyried cyfrinachedd a dymuniadau'r sawl sy'n rhoi gwybod am yr aflonyddu pe bai angen ei drafod yn ddienw gyda Phennaeth AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a/neu'r Pennaeth Diogelu.
- sicrhau nad yw unigolyn yn cael ei erlid am wneud neu fod yn rhan o gŵyn am aflonyddu rhywiol

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr (a restrir uchod), bydd aelodau'r **tîm AD neu'r tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol** yn:

- ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- sicrhau bod prosesau clir ar waith ar gyfer ymateb i gwynion am aflonyddu neu ymosodiad rhywiol a'u cyfleu'n glir
- cynnig canllawiau i weithwyr a rheolwyr ar ddehongli'r polisi hwn ac unrhyw ganllawiau cysylltiedig
- sicrhau bod gwybodaeth a hyfforddiant ar gael i gefnogi gweithrediad effeithiol y polisi hwn
- monitro a gwerthuso effeithiolrwydd y polisi hwn
- darparu cyngor arbenigol ym mhob cam o godi cwyn i'r sawl sy'n rhoi gwybod am aflonyddu, y rheolwr llinell, yr unigolyn a gyhuddir o aflonyddu ac, os bydd ymchwiliad ffurfiol, y rheolwr

achos/comisiynu, y swyddog ymchwilio a gwrandawriad y panel disgyblu

- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd ac yn rhesymol ymarferol oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen rhoi gwybod amdano
- cyfeirio cydweithwyr at y cymorth priodol

Bydd cydweithwyr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol gweithredol lleol yn gweithredu fel cysylltiadau allweddol ar gyfer unigolion sy'n codi cwynion am aflonyddu rhywiol.

Bydd uwch reolwyr AD neu'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cydweithio'n agos â'r cydweithwyr diogelu ac adrannau/asiantaethau eraill yn ôl yr angen.

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr (a restrir uchod), dylai **Cynrychiolwyr Undebau Llafur/ochr y staff**:

- ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- cyfeirio at y polisi hwn, egluro'r gweithdrefnau ar gyfer rhoi gwybod a'r llwybrau a'r canlyniadau posibl, a chynorthwyo gyda'r broses rhoi gwybod lle bo'n briodol
- egluro'r opsiynau ar gyfer cymorth yn fewnol ac yn allanol yn ystod ac ar ôl y broses
- cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd ac yn rhesymol ymarferol oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen ei adrodd.
- darparu cymorth i'w haelodau drwy brosesau anffurfiol a ffurfiol.
- gweithio gyda sefydliadau'r GIG i hyrwyddo a chyflwyno rhaglenni hyfforddi ac ymwybyddiaeth sy'n atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.
- gweithio'n rhagweithiol gyda'r rheolwyr i fonitro a mynd i'r afael â materion diwylliant yn y gweithle a allai gyfrannu at amgylchedd gelyniaethus.

Wrth gynrychioli aelodau sydd wedi'u cyhuddo o aflonyddu rhywiol, disgwylir i Undebau Llafur beidio â chymeradwyo nac amddiffyn gweithredoedd o'r fath; nac anwybyddu na gwrthod yn llwyr glywed na chynorthwyo aelod sydd wedi'i gyhuddo o weithredoedd o'r fath.

Rhaid i gynrychiolwyr fod yn ofalus i beidio â thybio euogrwydd nac anwybyddu'r rhwymedigaeth i gynghori'r aelod a sicrhau gwrandawriad teg.

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr a rheolwyr (a restrir uchod), dylai unigolion mewn **swydd arwain** (a nodir yn aml fel 'sefyllfa lle mae ganddynt rym'):

- ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- bod yn ymwybodol o'r anghydbwysedd pŵer posibl a all gynyddu bregusrwydd rhai gweithwyr
- byth yn manteisio ar eu sefyllfa i orfodi gweithwyr i gyflawni ffafrau rhywiol
- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd ac yn rhesymol ymarferol oni bai bod pryder diogelu neu gyfreithiol y mae angen rhoi gwybod amdano
- sicrhau nad oes unrhyw gydweithiwr yn destun ymddygiadau amhriodol gan gynnwys jôcs a chellwair
- bod yn ymwybodol o bregusrwydd menywod a grwpiau lleiafrifol a allai fod mewn mwy o berygl o aflonyddu rhywiol. Mae hyn yn cynnwys unigolion â nodweddion gwarchodedig megis ond heb fod yn gyfyngedig i rywedd, hil, rhywioldeb, hunaniaeth rhywedd, crefydd ac anabledd a all gynyddu'r risg o brofi aflonyddu rhywiol
- nodi ffactorau risg posibl a chymryd camau prydlon a rhesymol i leihau'r risgiau hynny

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr, rheolwyr a phobl mewn swyddi arwain (a restrir uchod), bydd **aelodau'r Tîm Gweithredol** yn:

- cynnal adolygiadau rheolaidd o ddata mewnol a sicrhau bod camau priodol yn cael eu cymryd mewn meysydd sy'n peri pryder
- dylanwadu ar ddiwylliant sefydliadol a gosod blaenoriaethau sefydliadol sy'n ymwneud ag aflonyddu rhywiol
- cefnogi'r gwaith o ddatblygu'r gymuned arwain i gefnogi gweithrediad y weithdrefn hon

## Atodiad 4: Rhagor o Wybodaeth a Chymorth

[Mae Byw Heb Ofn](#) yn darparu cymorth a chynghor ynghylch trais yn erbyn menywod a dynion, cam-drin domestig a thrais rhywiol. Mae Byw Heb Ofn ar waith 24/7, yn cynnig cymorth trwy'r Gymraeg, yn gallu defnyddio'r Llinell Iaith ac yn defnyddio Arwyddo'n Fyw i gefnogi goroeswyr byddar. 0808 80 10 800

[Rape Crisis England and Wales](#): Llinell gymorth 24/7 a all ddarparu cymorth ar unwaith os ydych chi wedi profi camymddwyn rhywiol.

Mae [Victim Support](#) yn darparu cymorth arbenigol i gefnogi dioddefwyr troseddau i ymdopi a symud ymlaen i'r pwynt lle maent yn teimlo eu bod yn ôl ar y trywydd iawn gyda'u bywydau.

Mae **Gwasanaethau Iechyd a Llesiant Galwedigaethol Lleol** yn darparu ystod o wasanaethau i helpu gweithwyr i aros yn iach gartref ac yn y gwaith

### Cynrychiolwyr Undeb Llafur

Darparu cynghor a chymorth i'w haelodau pan fydd ganddynt broblemau yn y gwaith.

Mae [Canolfan Cymorth Trais a Cham-drin Rhywiol \(RASASC\) Gogledd Cymru](#) yn darparu gwybodaeth, cymorth arbenigol a therapi i unrhyw un 3 oed a hŷn sydd wedi profi unrhyw fath o gam-drin neu drais rhywiol, boed hynny'n ddiweddar neu yn y gorffennol.

### [ACAS](#):

Llinell gymorth i unrhyw un sy'n profi problemau sy'n gysylltiedig â'r gweithle gan gynnwys aflonyddu/camymddwyn rhywiol.

[Rights of Women](#): mae ganddynt linellau cynghor cyfreithiol am ddim i fenywod sydd wedi profi cam-drin domestig, trais rhywiol ac aflonyddu/camymddwyn rhywiol yn y gwaith.

### [Surviving in scrubs](#):

yn darparu cefnogaeth, rhannu straeon goroeswyr ac yn ymgychu i roi terfyn ar rywiaeth, aflonyddu ac ymosodiad rhywiol yn y gweithlu gofal iechyd.

Mae [Canolfannau Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol](#) (SARC) yn cynnig cymorth meddygol ac ymarferol cyfrinachol i bobl sydd wedi cael eu treisio neu ymosod arnynt yn rhywiol yn ddiweddar.

### [Galop](#):

yn cefnogi pobl LHDT+ sydd wedi profi cam-drin a thrais

[SurvivorsUK](#): yn darparu cymorth i oroeswyr gwrywaidd ac anneauaidd trais rhywiol, ac yn darparu cwnsela, cymorth ymarferol a chymuned ar eich taith iachâd.

[Cymorth Cam-drin Rhywiol Llywodraeth y DU](#) i ddioddefwyr trais a cham-drin rhywiol.

[Help y GIG ar ôl trais rhywiol ac ymosodiad rhywiol](#): gwybodaeth ar wefan y GIG am ble i ddod o hyd i gymorth os ydych chi wedi dioddef ymosodiad, trais neu gamdriniaeth rhywiol.

[Y Samariaid](#): cymorth i unigolion sy'n cael trafferth ymdopi ac sydd angen unigolyn i wrando heb farn na phwysau.

### **Canllawiau Technegol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol**

**Hawliau Menywod**: Elusen sy'n ymroddedig i ddarparu cyngor cyfreithiol rheng flaen i fenywod sy'n profi pob math o drais yn erbyn menywod a merched yng Nghymru a Lloegr.

**Hwb Diogelwch Rhywiol y Cyngor Proffesiynau Gofal ac Iechyd**: Codi ymwybyddiaeth o effaith camymddwyn rhywiol, a helpu i wella diogelwch rhywiol defnyddwyr gwasanaethau, y rhai sy'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a'r myfyrwyr a'r dysgwyr ar ein rhaglenni addysg cymeradwy.

**Adnoddau'r BMA ynghylch Camymddwyn Rhywiol yn y Gwaith**: Gwybodaeth am gamymddwyn rhywiol a'r adnoddau i'ch cefnogi os ydych chi wedi bod yn rhan o ddigwyddiad o gamymddwyn rhywiol, neu os yw rhywun yn ceisio eich cymorth chi.

### **Managing discrimination from patients and their guardians and relatives (BMA)**

**Canllawiau Unison ar Aflonyddu Rhywiol**: Canllawiau a pholisi model

**Pecyn Cymorth TUC Cymru ynghylch aflonyddu rhywiol**: Canllawiau a phecyn cymorth

**National Stalking Helpline** Mae'r llinell gymorth yn cael eu rhedeg gan Ymddiriedolaeth Suzy Lamplugh, ac mae'n rhoi cyngor a gwybodaeth i bobl sy'n credu eu bod yn cael eu stelcio (mae'n cynnwys yr offeryn 'Ydw i'n cael fy stelcio?' 0808 802 0300

**Llinell Gyngor i Ddynion/Men's Advice Line** Y Llinell Gymorth i ddynion sy'n ddioddefwyr cam-drin domestig 0808 801 0327

**BAWSO (Black Association Women Step Out)**: Yn darparu gwasanaethau atal, amddiffyn a chymorth emosiynol ymarferol i bobl o leiafrifoedd ethnig du (BME) a mudwyr sy'n ddioddefwyr cam-drin domestig, trais rhywiol, anffurfio organau cenhedlu benywod, priodas dan orfod, trais er anrhydedd, caethwasiaeth fodern a masnachu pobl.  
0800 7318 147

**Canopi** Cymorth iechyd meddwl am ddim a chyfrinachol i staff y GIG a gofal cymdeithasol ledled Cymru

### **Canllawiau GIG Cymru ar gyfer Dioddefwyr Trais ac Ymosodedd**