



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

Polisi i oresgyn bwlio ac aflonyddwch yn y gwaith

Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth

I gael cyngor pellach, cysylltwch â: Swyddog Arweiniol: Iechyd, diogelwch a lles

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2017

Dyddiad adolygu arfaethedig: Hydref 2019

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Newidiadau a wnaed
1.0	Lin Poole	7 Ebrill 2010	Drafft cyntaf ar ôl ymgynghori â SB, MC
2.0	Lin Poole	28 Ebrill 2010	Ar ôl ei hadolygu gyda LG
3.0	Lin Poole	22 Mehefin 2010	Ar ôl i'r Bwrdd Gweithredol ei hystyried
4.0	Glyn Coles	1 Rhagfyr 2010	Fersiwn ddiwygiedig yn dilyn ymgynghori
5.0	Gina Carrington	Awst 2013	Adolygu a diwygio fersiwn 2010. Cynhaliwyd asesiad effaith.
6.0	Bethan Rees	Ionawr 2017	Adolygu a diwygio, yn ogystal â chynnwys datrysiadau anffurfiol

Asesiad effaith ar gydraddoldeb

- Cynhaliwyd asesiad rhesymwaith busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflenwi Estyn.
- Cynhaliwyd asesiad effaith ar gydraddoldeb ac ni thybir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw un ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Cynnwys

Cyflwyniad	1
I bwy mae'r polisi hwn yn berthnasol?	1
Ymrwymiad sefydliadol	1
Nod y polisi	1
Diffiniadau	1
Gweithdrefnau	2
Gweithdrefn Estyn ar gyfer delio â honiadau	2
Ffyrdd eraill o ymdrin â honiadau llai difrifol (datrysiadau anffurfiol)	2
Delio â honiadau di-sail	3

Cyflwyniad

I bwy mae'r polisi hwn yn berthnasol?

- 1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion parhaol Estyn, a staff wedi'u secondio a staff dros dro beth bynnag fo'u hoedran, eu rhyw, eu hunaniaeth ryw, eu hanabledd, eu hil, eu tarddiad ethnig neu genedlaethol, eu crefydd neu'u cred, eu tueddfryd rhywiol neu'u statws priodasol, eu cyfrifoldebau am ddibynyddion, eu patrymau gweithio (fel yr angen, neu'r awydd, i weithio oriau rhan-amser) neu ystyriaethau amherthnasol eraill.
- 2 Ni ddylid cymryd bod unrhyw beth yn y polisi hwn yn awgrymu bod gan Estyn berthynas gyflogaeth gyda secondeion neu gyda staff dros dro.

Ymrwymiad sefydliadol

- 3 Mae Estyn yn cydnabod y gall bwlio ac aflonyddwch gael effaith andwyol ar les cyflogeion ac ar effeithlonrwydd y sefydliad. Rydym yn disgwyl i bawb sy'n gweithio i ni ymddwyn a siarad yn briodol wrth ddelio â phobl eraill y gallent ddod i gysylltiad â nhw yn ystod eu gwaith.
- 4 Gall bwlio neu aflonyddwch fod yn wahaniaethol, ac mewn amgylchiadau penodol, yn anghyfreithlon. Ni fydd Estyn yn goddef bwlio nac aflonyddwch o unrhyw fath a bydd yn parhau i sicrhau nad yw'r ymddygiad hwn yn digwydd yn Estyn.

Nod y polisi

- 5 Ein nod yw gweithio'n agos gyda rheolwyr, staff a chynrychiolwyr undebau llafur i hyrwyddo amgylchedd gweithio sy'n rhydd oddi wrth elyniaeth, bwlio ac aflonyddwch, lle gall staff gyfrannu'n effeithiol at gyflawni amcanion busnes a lle maent yn cymryd rhan mewn cyfathrebu agored a thrafodaethau ffurfiol ac anffurfiol adeiladol am broblemau yn ymwneud â gwaith gyda'u cydweithwyr a'u rheolwyr.

Diffiniadau

- 6 **Bwlio:** Mae llawer o ddiffiniadau o fwlio ond wrth ddefnyddio'r gwaith a wnaed gan ACAS, gellir ei nodweddu gan 'ymddygiad ymosodol, bygythiol, maleisus neu sarhaus, cam-drin neu gamddefnyddio pŵer trwy ffyrdd a fwriedir i danseilio, bychanu, dirmygu neu niweidio'r derbynydd'.
- 7 Nid yw bwlio, fel mathau eraill o aflonyddwch, yn digwydd wyneb yn wyneb o angenrheidrwydd, a gall fod ar ffurf cyfathrebu ysgrifenedig neu gyfathrebu e-bost neu dros y ffôn, delweddu gweledol neu driniaeth annheg. Mae fel arfer yn digwydd dros gyfnod o amser a gall ymddygiad sy'n cael ei ystyried yn fwlio gan un person gael ei ystyried yn rheolaeth gadarn gan berson arall.
- 8 Enghreifftiau o ymddygiad bwlio gan gydweithiwr i gydweithiwr ac ymddygiad bwlio gan reolwyr yw'r canlynol, er nad yw'r rhestr yn drwyadl:
 - ymosodedd agored, bygythiadau, ymdrechion i fychanu – yn aml o flaen pobl eraill

- gwatwar neu israddio rhywun
 - beirniadu unigolyn yn gyson, gwneud cam ag ef, neu ei drin yn annheg
 - anwybyddu, ymyleiddio neu eithrio unigolyn
 - derbyn clod yn barhaus am waith pobl eraill, ond byth yn cymryd cyfrifoldeb priodol pan fydd pethau'n mynd yn anghywir
 - cuddio gwybodaeth yn ddianghenraid
 - goruchwyllo gormodol a monitro diangen
 - gwrthod awdurdod rhywun, lleihau swydd i dasgau arferol, yn llawer is na'i fedrau a'i alluoedd
 - gosod amcanion amhosibl neu ormod o waith, gyda'r bwriad o achosi i'r unigolyn fethu
 - deisyfiadau rhywiol digroeso – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, arddangos deunyddiau annymunol, gofyn am ffafrau rhywiol, gwneud penderfyniadau ar sail p'un a yw unigolyn yn derbyn neu'n gwrthod deisyfiadau rhywiol
 - atal cyfleoedd hyfforddi heb reswm da
 - gwrthod ceisiadau rhesymol am wyliau neu gymorth
- 9 Yn ogystal, gallai bwlio gynnwys ymddygiad annerbyniol mewn cyfarfodydd, naill ai rhwng cydweithwyr neu gyda rheolwyr, lle nad yw aelodau staff yn ystyried eu heffaith ar bobl eraill sy'n bresennol, fel brygowthan neu ymddwyn yn ymosodol.
- 10 Aflonyddwch: Mae llawer o fathau o aflonyddwch. At ddiben y datganiad polisi hwn, defnyddir y term i ddisgrifio "ymddygiad digroeso a allai fod yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol, â'i ddiben neu effaith yw ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw". Gall hwyl ddiniwed mewn un cyd-destun fod yn niweidiol iawn mewn cyd-destun arall. Y prawf yw a yw'r troseddwr yn cyflawni gweithredoedd y byddai unigolyn rhesymol yn sefyllfa'r troseddwr yn disgwyl iddynt achosi aflonyddwch.
- 11 Y nodweddion gwarchoddedig perthnasol yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Gweithdrefnau

Gweithdrefn Estyn ar gyfer delio â honiadau

- 12 Rydym yn annog staff i adrodd am unrhyw achosion o fwlio neu aflonyddwch p'un a ydynt yn cael eu cyfeirio tuag atyn nhw neu gydweithiwr. Bydd unrhyw honiadau o fwlio neu aflonyddwch a wnaed yn erbyn cyflogeion Estyn yn cael eu trin yn ddifrifol ac ymchwilir iddynt trwy gyfeirio at [Bolisi a Gweithdrefn Gwyno Estyn](#) ac, os bydd angen, trwy gyfeirio at [Bolisi a Gweithdrefn Ddisgyblu Estyn](#). Bydd rheolwyr Estyn hefyd yn ymateb i honiadau goblygedig neu anffurfiol, er enghraifft, cyfeiriadau at fwlio ac aflonyddwch a wnaed mewn sgysiaau achlysurol, i sicrhau bod honiadau o'r fath naill ai'n cael eu hegluro ac yn cael eu trin yn ffurfiol neu'u tynnu'n ôl.
- 13 Nid yw polisïau Estyn ar gyfer staff yn ymdrin â secondeion neu bersonél asiantaeth dros dro, fel pobl nad ydynt yn gyflogeion Estyn. Serch hynny, bydd honiadau o fwlio neu aflonyddwch a wneir yn erbyn pobl o'r fath yn cael eu cymryd o ddifrif ac ymchwilir iddynt cyn gwneud penderfyniadau ynghylch a ddylid cymryd unrhyw gamau pellach. Bydd hyn yn adlewyrchu'r cyfnod ymchwilio cychwynnol ar gyfer staff. Bydd gweithredu yn y modd hwn yn sicrhau dull teg a chyson ar draws y sefydliad wrth ddelio â honiadau o'r fath.
- 14 Pan welir bod honiad o fwlio neu aflonyddwch a wnaed yn erbyn cyflogai Estyn wedi'i brofi, ymdrinnir â'r mater trwy gyfeirio at [Bolisi Disgyblu Estyn](#). Gellir ei gyfeirio fel enghraifft o ymddygiad annymunol hefyd, dan system [Adolygu Perfformiad Parhaus Adolygu Perfformiad Parhaus Estyn](#), a'i nodi yng nghofnod perfformiad yr unigolyn. Pan welir bod honiad o fwlio neu aflonyddwch a wnaed yn erbyn secondai neu weithiwr asiantaeth wedi'i brofi, terfynir y cytundeb/contract secondio ar unwaith a hysbysir cyflogwr y secondai/gweithiwr asiantaeth am y rhesymau dros derfynu.

Ffyrdd eraill o ymdrin â honiadau llai difrifol (datrysiadau anffurfiol)

Dulliau anffurfiol

- 15 Mewn ambell achos, gall fod modd unioni materion yn anffurfiol. Weithiau, ni fydd rhai pobl yn ymwybodol bod eu hymddygiad yn ddigroeso a gall trafodaeth anffurfiol arwain at well dealltwriaeth a chytundeb y bydd yr ymddygiad yn dod i ben. Mae'n bosibl y bydd yr unigolyn yn dewis gwneud hyn ei hun, neu gall fod angen cymorth gan y tîm AD, rheolwr neu gynrychiolydd cyflogeion ar yr unigolyn.

Cwmsela

- 16 Gall cwmsela chwarae rhan hollbwysig mewn cwynion am fwlio ac aflonyddu, trwy gynnig llwybr cyfrinachol ar gyfer dull anffurfiol ac efallai'r cyfle i ddatrys y gwyn heb yr angen am unrhyw weithredu ffurfiol neu weithredu pellach. Mae'r Rhaglenni Cymorth i Gyflogeion (EAP), sy'n darparu gwasanaeth cwmsela, ar gael i'r holl staff (gan gynnwys secondeion a gweithwyr dros dro). Gellir cysylltu â'r EAP drwy ffonio 0800 174319 neu drwy eu gwefan www.carefirst-lifestyle.co.uk (Enw defnyddiwr: est001 Cyfrinair: styn1234).

Cyfryngu

- 17 Weithiau, gall trydydd person annibynnol neu gyfryngwr helpu i ddatrys materion disgyblu neu gwyno. Mae cyfryngu yn broses wirfoddol, pan fydd y cyfryngwr yn helpu dau (neu fwy) o bobl mewn anghydfod i ddod o hyd i ateb i'r broblem, sef ateb y gall y ddau ohonynt gytuno iddo. Ni fydd y cyfryngwr yn dewis ochr nac yn dweud wrth y bobl mewn anghydfod beth i'w wneud. Mae cyfryngu yn fwyaf tebygol o fod yn llwyddiannus os yw'r ddau barti:
- yn deall beth sy'n gysylltiedig â chyfryngu
 - yn ymroi i'r broses yn wirfoddol
 - yn ceisio trwsio'r berthynas waith
- 18 Gall cyfryngu fod yn ffordd dda o ddelio â bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu, yn dibynnu ar natur unrhyw honiadau.

Delio â honiadau di-sail

- 19 Caiff honiadau di-sail o fwlio neu aflonyddwch hefyd eu hystyried gan Estyn yn fater difrifol. Os bydd honiad o fwlio/aflonyddwch y canfyddir yn ddiweddarach iddo gael ei godi mewn modd drygionus, amhriodol, fel ymgais i gamddefnyddio gweithdrefnau Estyn neu i rwystro unrhyw broses reoli ddilys arall yn Estyn, yna bydd camau priodol yn cael eu cymryd o dan [Bolisi Disgyblu Estyn](#).
- 20 Gallai honiadau di-sail o fwlio neu aflonyddwch a wnaed gan secondai neu weithiwr asiantaeth arwain at derfynu'r cytundeb/contract secondio ar unwaith, a hysbysir cyflogwr y secondai/gweithiwr asiantaeth am y rhesymau dros y terfynu.