

Polisi Bwlio ac Aflonyddu

Dyddiad: Ebrill 2025

Dyddiad Adolygu: Ebrill 2026

Cyflwyniad

Mae Wace Chester Community Interest Company wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n rhydd o fwlio ac aflonyddu. Ein nod yw sicrhau bod holl staff a gwirfoddolwyr yn cael eu trin, ac yn trin eraill, gyda urddas a pharch. Mae'r polisi hwn yn cynnwys bwlio neu aflonyddu sy'n digwydd yn y gwaith ac y tu allan i'r gweithle, gan gynnwys ar deithiau gwaith neu ddigwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i staff ar bob lefel gan gynnwys gweithwyr, rheolwyr, gweithwyr asiantaeth a llogi achlysurol, a chontractwyr annibynnol, yn ogystal â gwirfoddolwyr.

Beth yw Afloynddu?

Afloynddu yw unrhyw ymddygiad annymunol sydd â'r bwriad neu'r effaith o dorri urddas person neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, gwarthus neu sarhaus iddynt. Gall un digwyddiad fod yn aflonyddu. Gall person gael ei aflonyddu hyd yn oed os nad oeddent yn "darged" bwriadol. Mae aflonyddu hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu bod wedi cyflwyno neu wrthod ymddygiad o'r fath yn y gorffennol. Mae'n anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i aflonyddu person oherwydd eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu partner sifil, beichiogrwydd neu mamolaeth, hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol. Mae hefyd yn cynnwys ymddygiad o natur rywiol (aflonyddu rhywiol). Mae aflonyddu yn annerbyniol hyd yn oed os nad yw'n disgyn o fewn unrhyw un o'r categorïau hyn. Enghreifftiau o aflonyddu yw, ond nid yn gyfyngedig i:

- ymddygiad corfforol annymunol gan gynnwys cyffwrdd, pinsio, gwthio a gafael;
- ymosodiadau rhywiol annymunol neu ymddygiad awgrymog;
- e-byst sarhaus, negeseuon testun neu gynnwys cyfryngau cymdeithasol neu arddangos deunydd sarhaus;
- jôcs, banter, gwatwar, efelychu neu ddirmygu person.

Beth yw Bwlio?

Bwlio yw ymddygiad sarhaus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, camddefnydd neu gamddefnydd o rym drwy ddulliau sy'n tanseilio, diraddio, dirmygu neu anafu'r derbynnydd. Gall bwlio gynnwys defnyddio cryfder personol neu rym i orfodi drwy ofn neu fraw, nid o reidrwydd gan rywun mewn awdurdod.

Gall bwllo fod yn gorfforol, llafar neu'n anllafar. Gall gynnwys ymddygiad nad yw'n wyneb yn wyneb, gan gynnwys drwy neges testun, e-bost a chyfryngau cymdeithasol. Enghreifftiau o fwlio yw:

- bygythiadau corfforol neu seicolegol;
- gor-oruchwyliaeth bygythiol ac ormesol;
- sylwadau amhriodol a dirmygus am berson neu eu perfformiad;
- gweiddi ar staff;
- dewis pobl yn gyson o flaen eraill neu'n breifat;
- rhwystro cyfleoedd dyrchafiad a hyfforddiant;
- anwybyddu neu eithrio staff yn rheolaidd o weithgareddau gwaith neu ddigwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â'r gwaith;
- gosod person i fethu drwy eu gorfwrtho â gwaith neu osod terfynau amser amhosibl;
- gwneud yr un person yn destun jôcs yn rheolaidd.

Nid yw beirniadaeth gyfreithlon a rhesymol o berfformiad neu ymddygiad aelod o staff, neu gyfarwyddiadau rheoli rhesymol, yn gyfystyr â bwllo.

Torri'r Polisi hwn

Ni dderbynnir bwllo ac aflonyddu yn ein gweithle ac mae'n ofynnol i holl staff a gwirfoddolwyr drin ei gilydd, ynghyd â'n cwsmeriaid, cyflenwyr a ymwelwyr, gyda urddas a pharch.

Bydd torri'r polisi hwn yn cael ei drin yn unol â'n gweithdrefn ddisgyblu. Gall achosion difrifol o fwlio neu aflonyddu fod yn gamymddwyn difrifol sy'n arwain at ddiswyddo.

Ni ddylai staff neu wirfoddolwyr sy'n gwneud cwynion neu sy'n cymryd rhan mewn ymchwiliad yn ddidwyll ddioddef unrhyw fath o ddial neu erledigaeth o ganlyniad. Fodd bynnag, bydd gwneud honiad ffug yn fwriadol ac yn annidwyll yn cael ei drin fel camymddwyn ac yn cael ei drin o dan ein gweithdrefn ddisgyblu. Bydd unrhyw un a geir yn euog o ddial neu erledigaeth o'r fath yn destun camau disgyblu.

Os Credwch eich bod yn cael eich Afloynddu neu'ch Bwllo

Os credwch eich bod yn cael eich aflonyddu neu'ch bwllo, efallai y byddwch am godi'r broblem yn anffurfiol gyda'r person sy'n gyfrifol. Esboniwch y sefyllfa a sut mae wedi gwneud i chi deimlo. Gall fod yn ddefnyddiol disgrifio'r digwyddiad fel bod y person arall yn glir am eich pryderon. Defnyddiwch y cyfle i ofyn i'r person newid neu stopio eu hymddygiad. Fel arall, gallwch siarad â'ch rheolwr neu oruchwyliwr a all roi cyngor a chymorth cyfrinachol i ddatrys y mater yn ffurfiol neu'n anffurfiol.

Os nad ydych yn teimlo bod camau anffurfiol yn briodol, neu nad ydynt wedi bod yn llwyddiannus, dylech godi'r mater yn ffurfiol o dan ein gweithdrefn gwynion. Bydd pob cwyn yn cael ei ymchwilio yn unol â'n gweithdrefn gwynion.

Os ydym yn ystyried bod digon o dystiolaeth i awgrymu eich bod wedi cael eich aflonyddu neu'ch bwlio, byddwn yn ystyried y camau priodol i'w cymryd. Os yw'r person a gyhuddir yn gyflogai, gall hyn gynnwys gweithredu ein gweithdrefn ddisgyblu. P'un a yw eich cwyn yn cael ei chadarnhau ai peidio, byddwn yn ystyried y ffordd orau o reoli unrhyw berthynas waith barhaus rhyngoch chi a'r person dan sylw.