

Wales

TUC

Cymru

Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle

Pecyn Cymorth TUC Cymru
i undebwyr llafur

Gwybodaeth am TUC Cymru

Cyngres undebau llafur Cymru (TUC Cymru) ydy Llais Cymru yn y gwaith, a'n bwriad ni ydy gwneud Cymru yn Wlad o Waith Teg. Ni ydy'r corff dinesig mwyaf yng Nghymru sy'n seiliedig ar aelodaeth ddemocratig ac rydyn ni'n cynrychioli dros 48 o undebau cyswllt, sy'n cynrychioli dros 400,000 o aelodau undebau.

TUC Cymru ydy'r awdurdod datganoledig ar gyfer undebau yng Nghymru ac mae'n falch o fod yn rhan o TUC a'r mudiad undebau rhyngwladol ehangach. Mae Cyngres Cymru, sy'n cael ei chynnal bob dwy flynedd, yn gwneud penderfyniadau ynghylch polisi undebau yng Nghymru ac yn ethol Cyngor Cyffredinol TUC i oruchwylio darpariaeth drwy Ysgrifennydd Cyffredinol TUC Cymru a'i staff.

Mae gan undebau llafur strwythurau cydraddoldeb, gan gynnwys pwyllgorau cydraddoldeb ffurfiol a grwpiau trefnedig lle gall aelodau rannu profiadau bywyd, trefnu a gweithio tuag at weithle, cymuned a chymdeithas well a thecach.

Tudalen Gynnwys

Cyflwyniad	5	■ Beth gall undebau llafur ei wneud?	39
Nodau'r pecyn cymorth hwn	6	■ Trefnu ac ymgyrchu	39
Beth ydy aflonyddu rhywiol?	8	■ Atal	39
Ble a phryd gall aflonyddu rhywiol ddigwydd?	9	■ Cydfargeinio	40
Pwy sy'n gallu aflonyddu'n rhywiol?	11	■ Cynrychiolaeth	42
Y 'manosphere'	12	■ Cynrychioli rhywun sydd wedi'i gyhuddo o aflonyddu'n rhywiol	43
Aflonyddu rhywiol a'r gweithle	13	■ Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch	43
Pam mae aflonyddu rhywiol yn fater i undebau llafur	14	■ Yr aflonyddwr a'r dioddefwr yn yr un gweithle	44
Undebau llafur yn arwain ar newidiadau ehangach	15	■ Undebau llafur yn cael effaith	46
Aflonyddu rhywiol, aflonyddu ar sail rhyw, ac ymosodiadau rhywiol	16	■ 10 cam i wneud gwahaniaeth fel cynrychiolydd undeb	46
Aflonyddu rhywiol a chydraddoldeb	17	■ Gweithgareddau hyfforddi undebau llafur	47
Beth ydy canlyniadau aflonyddu rhywiol?	19	■ Atal aflonyddu rhywiol: Rhestr wirio gweithle mwy diogel ar gyfer cynrychiolwyr undebau	52
Aflonyddu rhywiol a'r gyfraith	20		
Cyfrifoldeb cyflogwyr a'r ddyletswydd gyfreithiol	22	■ Ffactorau risg aflonyddu rhywiol mewn gweithleoedd	56
Llywodraeth Cymru	23	■ Polisiâu aflonyddu rhywiol	60
Adran 2 – Adnoddau	26	■ Cyngor ar gyfer ysgrifennu polisi aflonyddu rhywiol	60
■ Beth ydy dyletswyddau gofal cyflogwyr?	27		
■ Beth gall cyflogwyr ei wneud?	29	Rhagor o wybodaeth/cyfeiriadau	63
■ Cyflogwyr a datgelu	32	Nodiadau Terfynol	64
■ Mabwysiadu dull sy'n deall trawma	34	Cydnabyddiaeth	66
■ Beth dylai gweithwyr sy'n dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith ei wneud?	36		



Adran 1



Cyflwyniad

Mae aflonyddu rhywiol yn rhan o ddiwylliant ehangach, di-baid o drais rhywiol a chasineb at ferched. Nid yw'n weithred ddi-nod y dylid ei derbyn fel rhan anochel o fywyd bob dydd. Mae'n broblem fyd-eang ac mae gwahanol rannau o'r byd yn delio â hi mewn gwahanol ffyrdd. Mae gennym gyfle i fynd i'r afael â'r broblem hon o ddifrif er mwyn gwneud Cymru y lle mwyaf diogel i weithio, byw a chymdeithasu.

Er bod unrhyw un yn gallu dioddef trais ac aflonyddu, mae statws anghyfartal a pherthnasau grym mewn cymdeithas ac yn y gwaith yn golygu'n aml bod merched mewn mwy o berygl o lawer o drais ac aflonyddu. Mae aflonyddu rhywiol yn broblem barhaus, hollbresennol mewn gweithleoedd – mae dros un o bob dwy ferch wedi'i ddioddef¹. Mae'r profiadau hyn yn cael eu dwysáu yn aml gan hiliaeth, homoffobia a rhagfarn yn erbyn pobl anabl², a'u lleihau, eu hesgusodi neu eu hamau pan fyddant yn cael eu hadrodd³. Mae dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith yn effeithio ar iechyd meddwl a lles, diogelwch swydd a dilyniant gyrfa, ac mae'n rhwystr mawr i ddiogelwch yn y gweithle.

O ran mynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol, mae gennym ni gyd rôl i'w chwarae ac ni allwn ei wyllo'n digwydd heb weithredu. Rhaid i ni gyd gwestiynu ymddygiadau sy'n gwneud i ferched deimlo'n llai diogel gartref, yn yr ysgol, yn gyhoeddus ac yn y gwaith. Mae TUC Cymru a'n Hundebau Llafur cysylltiedig yn arwain y gwaith hwn. Bydd y pecyn cymorth hwn yn darparu cynrychiolwyr undebau â'r wybodaeth sydd ei hangen arnynt i fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle, a'i atal. Mae gan undebau, ein cynrychiolwyr a'n haelodau rôl allweddol i'w chwarae yn dal cyflogwyr i gyfrif a gwneud yn siŵr bod penaethiaid yn gwneud popeth posib i atal aflonyddu rhywiol.

Nodau'r pecyn cymorth hwn

Fel mudiad undebau llafur, hoffwn weld gweithleoedd yn ei gwneud hi'n glir bod aflonyddu rhywiol yn gwbl annerbyniol ac yn groes i ddiwylliant y gweithle. Rydyn ni am i weithleoedd weithio tuag at atal aflonyddu rhywiol a diogelu pob gweithiwr rhagddo. Os ydy aflonyddu rhywiol yn dal yn digwydd, rydyn ni am i weithwyr deimlo eu bod yn gallu ei adrodd ac i benaethiaid gymryd camau gweithredu cyflym a phendant i gefnogi'r person hwnnw.

Yn sgil yr ymgyrchoedd #MeToo a #TimesUp, sydd wedi helpu i rymuso goroeswyr i rannu eu profiadau o aflonyddu a cham-drin, mae rhagor o ymwybyddiaeth o ba mor gyffredin ydy'r profiadau hyn a'r effaith maen nhw'n ei chael ar ferched yn y gweithle.

Mae'r rhain yn gamau pwysig ymlaen ond rhaid gwneud llawer mwy. Yn y dirwedd ar ôl y pandemig, mae cyfle unigryw i ni greu newid diwylliannol sylfaenol er mwyn rhoi diwedd ar aflonyddu rhywiol mewn gweithleoedd unwaith ac am byth.

Fel rhan o'n hymdrechion i hyrwyddo hawliau pob gweithiwr mewn gweithleoedd diogel a pharchus, rhaid i ni weithio i greu a gwreiddio newid diwylliannol sy'n hybu agwedd dim goddefgarwch at bob math o gam-drin ac aflonyddu rhywiol, yn ogystal â meithrin amgylchedd sy'n dilysu ac yn grymuso'r rhai sy'n dioddef aflonyddu rhywiol a cham-drin i ddod ymlaen a gofyn am gymorth.

Mae'r pecyn cymorth hwn yn cynnwys gwybodaeth a chanllawiau i'ch helpu i wneud y canlynol:

- Nodi aflonyddu rhywiol yn y gweithle a chynnig cymorth effeithiol i'r rhai sy'n ei ddioddef
- Deall y gyfraith mewn cysylltiad ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle

- Cynnal sgysiau a thrafodaethau â chyflogwyr ar ran aelodau sydd wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- Gwneud yn siŵr bod cyflogwyr yn cyflawni eu cyfrifoldeb cyfreithiol i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- Ymgyrchu dros agwedd dim goddefgarwch at aflonyddu rhywiol yn y gweithle drwy amrywiaeth o fesurau ataliol

“Mae angen i bethau newid gan fod effeithiau aflonyddu rhywiol yn ddinistriol ac yn newid bywydau”

(dienw, Adroddiad 'Dim Ardal Lwyd' Cymorth i Ferched Cymru (2021))

Mae'r wybodaeth a'r canllawiau yn y pecyn cymorth hwn wedi cael eu datblygu gan TUC Cymru mewn partneriaeth â Cymorth i Ferched Cymru.

Rydyn ni'n gobeithio y bydd y pecyn cymorth hwn yn rhoi fframwaith i chi weithio ynddo ac yn eich galluogi i weithredu yn eich gweithle.



Beth ydy Aflonyddu Rhywiol?

Mae aflonyddu rhywiol yn cynnwys sbectrwm eang o ymddygiadau neu ryngweithiadau digroso. Gall hyn gynnwys cyffwrdd heb ganiatâd, sylwadau o natur rhywiol neu rannu deunydd rhywiol amlwg heb ganiatâd.

Mae aflonyddu rhywiol yn golygu dangos grym gyda'r bwriad o godi ofn ar berson arall, ei orfodi neu ei iselhau. Gall ddigwydd unrhyw le ac mewn unrhyw sefyllfa – wrth gerdded i lawr y stryd, yn yr ysgol, yn y gweithle, ar-lein neu yn eich cartref eich hun.

Mae profiad pawb o aflonyddu rhywiol yn wahanol. Mae wedi'i wreiddio mewn grym ac mae'n achos o fanteisio ar anghydbwysedd grym yn aml. Mae profiadau o aflonyddu rhywiol yn benodol iawn i rywedd⁴ ac mae'n digwydd ochr yn ochr â mathau eraill o gam-drin yn aml, gan gynnwys hiliaeth, homoffobia, deuffobia, trawsffobia a rhagfarn yn erbyn pobl anabl⁵. I bobl ag amlhunaniaethau, mae'r math o aflonyddu rhywiol sy'n cael ei wynebu yn debygol o fod yn aml-haenog, gan ei gwneud hi'n anoddach ei wahaniaethu oddi wrth fathau eraill o wahaniaethu. Er enghraifft, gallai merch ddu wynebu aflonyddu rhywiol sy'n wahanol i'r aflonyddu rhywiol mae dyn hoyw yn ei wynebu, ond mae'r ddau yn real a dylid ymdrin â'r achosion yn briodol.

Dydy aflonyddu rhywiol ddim yn digwydd ar wahân – mae'n rhan o ddiwylliant ehangach o gasineb beunyddiol, sydd wedi'i normaleiddio, yn erbyn merched. Mae'n bwysig cadw'r cyd-destun hwn mewn cof wrth ddelio ag aflonyddu rhywiol neu gyfeirio ato. Mae diffyg dealltwriaeth o effeithiau aflonyddu rhywiol, sy'n barhaol ac yn hynod drawmatig yn aml, wedi arwain at naratif ei fod yn 'ddibwys', yn rhywbeth mae modd ei oddef a'i dderbyn hyd yn oed. Rhaid bod yn glir. Nid 'tynnu coes' ydy aflonyddu rhywiol. Nid ychydig o hwyl. Mae'n fath o gam-drin.

Bydd amrywiaeth o safbwyntiau mewn gweithle ynghylch a ydy ymddygiad yn sarhaus, yn codi cywilydd, yn fygythiol, yn annymunol neu'n ddiraddiol. Gall un person, neu'r rhan fwyaf o weithwyr hyd yn oed, feddwl mai tynnu coes neu hwyl ddiniwed ydy rhywbeth, a pherson arall feddwl bod yr un peth yn sarhaus. Efallai y bydd pobl eraill yn credu bod gweithiwr sy'n cwyno am ymddygiad yn rhy emosiynol neu sensitif. Mae'n hollbwysig sylweddoli bod ymddygiad yn dal yn gallu bod yn aflonyddu neu'n aflonyddu rhywiol, hyd yn oed os nad dyna'r bwriad.

Mae gan bob un ohonom rôl i'w chwarae yn newid y diwylliant hwn drwy fabwysiadu agwedd bod aflonyddu rhywiol yn anghywir; nid oes byth cyfiawnhad drosto ac nid oes lle iddo yn y gwaith nac unrhyw le arall mewn cymdeithas.

Dyma rai enghreifftiau o aflonyddu rhywiol:

Corfforol

- Cyffwrdd, gwasgu neu binsio rhywun
- Syllu neu wneud llygaid ar rywun
- Gwneud signalau rhywiol-awgrymog fel wincio
- Cyswllt corfforol a chyffwrdd diangen
- Ymosodiad corfforol

“Mae’n rhemp yn y diwydiant lletygarwch. Dwi wedi gweithio mewn gwestai 5 seren ac mae’r pethau byddai dynion yn ei ddweud, ac yn cael dweud, yn gywilyddus.”

Ar lafar

- Gwneud sylwadau rhywiol neu ensyniadau (*innuendos*)
- Dweud jôcs rhywiol neu ofyn am ffantasiâu rhywiol
- Sarhau rhywun ar sail ei ryw neu ei rywioldeb
- Codi pynciau rhywiol yn ystod trafodaethau am waith
- Gwneud cais am ffafrau rhywiol, yn gysylltiedig â dyrchafiad yn aml
- Holi am fywyd rhywiol person neu wneud sylwadau digroeso am ei rywioldeb
- Sylwadau am gorff neu ddrillad rhywun

Di-eiriau

- Dangos lluniau, calendrau, cefndir cyfrifiadur neu ddeunydd arall sy’n rhywiol amlwg
- Anfon llythyrau dienw o natur anwedus neu rywiol
- Chwibanu
- Rhoddion digroeso

Arall

- Anfon e-byst neu negeseuon testun digroeso, postio ‘jôcs’ rhywiol amlwg mewn fforwm ar-lein neu i ffôn
- Taenu sïon o natur rywiol am rywun
- Rhannu ffotograffau neu luniau o natur rywiol

Ble a phryd gall aflonyddu rhywiol ddigwydd?

Gall aflonyddu rhywiol ddigwydd unrhyw le. Mae’n digwydd yn ddigidol, ar-lein ac mewn mannau cyhoeddus; yn y gwaith, yn yr ysgol, yn y stryd, ar ein ffonau ac ar ein cyfrifiaduron. Mae diwylliant rhagfarn ar sail rhyw yn fwy a mwy amlwg ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol. Mae crewyr cynnwys yn denu niferoedd enfawr o ddilynwyr drwy bostio cynnwys sy’n dangos casineb at ferched, sy’n dylanwadu ar bobl ifanc yn arbennig.

Yn sgil y pandemig, mae’r llinellau rhwng bywyd gwaith a bywyd personol yn aneglur wrth i bobl weithio gartref neu ddefnyddio eu gwasanaethau negeseuon personol neu gyfryngau cymdeithasol i gael sgysiau am waith. Mae llawer o weithleoedd yn annog gweithwyr i ddefnyddio gwasanaethau gwibnegeseua i gyfathrebu yn y gwaith.

Er ei fod yn digwydd ym mhob gweithle, mae aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn gallu bod yn fwy cyffredin mewn rhai diwydiannau a rhai swyddi, yn benodol pan fydd elfen o wynebu’r cyhoedd yn rhan o’r gwaith. Roedd arolwg gan UNSAIN, yr undeb iechyd, wedi canfod bod bron i un o bob deg aelod o staff y GIG wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf⁶, ac ar ôl arolwg o staff manwerthu gan USDAW (Undeb Gweithwyr Siopau, Dosbarthu a Gwaith Perthynol), daeth i’r amlwg fod naw o bob deg merch ifanc wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn ystod y 12 mis blaenorol⁷. Mae’n bosib bod pobl mewn swydd nad yw’n un 9 tan 5 hefyd mewn mwy o berygl o aflonyddu ar eu taith i’r gwaith a’r daith adref, neu’n fwy tebygol o wynebu aflonyddu gan y cyhoedd.

Mae hefyd yn bwysig cofio bod nifer uchel o weithwyr wedi dechrau gweithio o bell neu ar-lein yn ystod y pandemig. Mae’r ffaith fod nifer yr achosion o aflonyddu rhywiol yn y gweithle ar-lein wedi cynyddu’n sylweddol yn ystod y cyfnod hwn⁸ yn dangos pa mor endemig ydy’r broblem hon yn y gweithle. Mae cyfuno’r cartref a’r gweithle ar



raddfa ddigynsail wedi golygu bod y profiadau o aflonyddu rhywiol yn y gweithle ar-lein yn fwy dwys i rai merched oherwydd eu bod yn dioddef aflonyddu rhywiol yn eu cartref eu hunain⁹. Doedd llawer o weithleoedd ddim yn gallu ymdopi â'r gofynion newydd yn sgil gweithio gartref a doedd archwiliadau iechyd a diogelwch syml ar amgylchedd gweithwyr, eu hiechyd meddwl neu eu triniaeth yn y gwaith ddim yn cael eu cynnal. Rhaid cynnal yr archwiliadau hyn ar gyfer gweithwyr sydd bellach yn gweithio gartref yn barhaol neu ar sail hybrid.

Ar ben hynny, mae mannau ar-lein yn gallu bod yn arbennig o wenwynig. Mae cam-drin ar-lein, seiberfflachio, trolïo dienw, bygwth ac aflonyddu i gyd yn gyffredin. I weithwyr sy'n gorfod cael llwyfan ar-lein cyhoeddus oherwydd eu rôl, mae'n gallu bod yn anodd ymdrin â'r mannau hyn oherwydd maen nhw'n angenrheidiol yn oes cyfathrebu ar-lein, ond hefyd yn beryglus ac yn lleoedd lle gall aflonyddu o bob math ddigwydd, neu fod bygythiad ohono. Rhaid i weithwyr fod yn fwy a mwy ymwybodol o bethau fel 'doxing' a seiberfflachio, ac o'r cysylltiadau rhwng casineb ar-lein gan gymunedau fel 'Incel's' ac aflonyddu a thrais mewn bywyd go iawn.

“mae [gweithio o bell] yn golygu llai o atebolrwydd am weithredoedd a llai o amddiffyniad gan bobl eraill yn eich tîm os ydych chi'n gweithio gartref ar eich pen eich hun.”

Pwy sy'n gallu aflonyddu'n rhywiol?

Mae achosion o aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn effeithio ar ferched ran amlaf o lawer¹⁰, ond gall pobl o unrhyw hunaniaeth rhywedd ddioddef aflonyddu rhywiol a bod yn gyfrifol am aflonyddu rhywiol.

Gall cyflogeion neu weithwyr ddioddef aflonyddu rhywiol gan unrhyw un sy'n dod i gysylltiad â nhw oherwydd eu gwaith, gan gynnwys:

- Cyd-weithiwr
- Cwsmer, contractiwr, cleient neu aelod o'r cyhoedd
- Rheolwr, goruchwyliwr neu rywun arall mewn awdurdod
- Rhywun uchel ei broffil neu ddylanwadol yng nghyd-destun eu gweithle

Mae ymchwil gan Cymorth i Ferched Cymru yn awgrymu bod y rhan fwyaf o ferched sydd wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith wedi dioddef aflonyddu gan fwy nag un person¹¹. Mae hyn yn dangos pa mor gyffredin ydy aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac yn herio'r camsyniad mai dim ond 'ambell un drwg' sy'n gyfrifol am aflonyddu rhywiol. Pan fydd aflonyddu rhywiol neu unrhyw fath o drais yn erbyn merched yn cael ei gategoreiddio yn y modd hwn, mae'n lleihau gwir raddfa'r aflonyddu a'r cam-drin sy'n wynebu merched yn y gwaith, gartref ac yn gyhoeddus.

Mae'n ymddangos bod aflonyddu rhywiol yn fwy tebygol mewn sefyllfaoedd lle mae gwahaniaeth sylweddol mewn grym rhwng dynion a merched¹². Mae hyn yn golygu bod y gwahaniaeth hwn mewn grym yn fwy tebygol o lawer o fodoli mewn gweithleoedd â bwllch cyflog rhyw, ethnigrwydd neu anabled. Efallai fod y rhai sy'n aflonyddu yn manteisio ar swydd o awdurdod drwy aflonyddu ar rywun sy'n llai grymus yn eu barn nhw, er mwyn dadrymuso'r dioddefwr ac felly cynyddu eu grym a'u statws eu hunain yn y gweithle.

Dywed bron i un o bob pum merch fod eu haflonyddwr naill ai'n rheolwr uniongyrchol neu'n rhywun arall ag awdurdod uniongyrchol drostynt¹³. Mae hyn yn creu rhwystrau sylweddol i ferched o ran ceisio rhoi gwybod am aflonyddu. Mae hefyd yn pwysleisio'r rôl bwysig gall cynrychiolwyr undebau ei chwarae yn rhoi cymorth i ddioddefwyr sydd wedi dod ymlaen neu ddatgelu aflonyddu.

“Gan amla', roedd y sylw'n dod gan bobl mewn swydd bwerus neu gwsmer.”

Edrychodd archwiliad Kennedy ar aflonyddu rhywiol yn yr undeb TSSA, gan ddweud ei bod hi'n bwysig nodi 'nad maes dynion yn unig ydy casineb at ferched. Mae merched sydd wedi mewnnoli'r syniad mai'r ffordd o ffynnu, yn enwedig mewn amgylcheddau sy'n cynnwys dynion yn bennaf, ydy mabwysiadu ymddygiadau penodol, gan ddyngwared yr elfennau gwaethaf o fachismo gwrywaidd. Felly mae dynion a merched yn gallu cyfrannu at 'gadw merched yn eu lle' neu sicrhau eu darostyngiad parhaus yn y gweithle neu gymdeithas ehangach"¹⁴

Y ‘*manosphere*’

Mae'r '*manosphere*' yn gasgliad o fannau ar-lein sy'n hyrwyddo gwrywdod, casineb at ferched a gwrthwynebiad i ffeministiaeth. Mae llawer o gymunedau gwahanol yn bodoli o dan y term ymbarél hwn, gan gynnwys ymgyrchwyr dros hawliau dynion (MRA), artistiaid codi (PUA), grwpiau 'Incel' a rhai grwpiau hawliau tadau.

Er bod bob grŵp yn y manau hyn yn wahanol o bosib, mae ideoleg gyffredinol bob grŵp wedi'i nodweddu gan hyrwyddo gwrywdod a gwrthwynebu ffeministiaeth. Mae jargon helaeth a phenodol wedi datblygu drwy'r rhyngweithiadau hyn, fel dynion 'alffa' neu 'beta', sy'n nodweddu'r canfyddiad o ran goruchafiaeth rywiol dyn a pha mor atyniadol i ferched ydy ef.

Dros y blynyddoedd diwethaf mae'r cymunedau hyn

wedi dod yn fwy a mwy poblogaidd ac maen nhw ar gael yn fwy rhwydd o lawer i bobl drwy lwyfannau cyfryngau cymdeithasol poblogaidd, sy'n galluogi pobl â'r safbwyntiau hyn i bostio cynnwys fideo sydd ar gael yn rhwydd ac sy'n apelio at ddynion ifanc a bechgyn yn aml.

Mae'r *manosphere* yn gallu gorgyffwrdd â'r dde eithafol. Mae credu mewn theorïau cynllwyn, hiliaeth a senoffobia yn gyffredin rhwng y ddwy ideoleg.

Mae'r cymunedau ar-lein a'r crewyr cynnwys hyn yn dylanwadu mwy a mwy ar ddynion ifanc a bechgyn yn benodol, ac mae undebau llafur mewn rhai sectorau, fel addysgu, yn gweld yr effaith mewn ystafelloedd dosbarth ac o ran sut mae merched ifanc yn cael eu trin, a'r iaith sy'n cael ei defnyddio wrth siarad â nhw.



Aflonyddu rhywiol a'r gweithle

Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i ddiogelu pob gweithiwr rhag aflonyddu rhywiol, gan gynnwys gweithwyr hunangyflogedig, gweithwyr llawrydd neu'r rhai ar gontract achlysurol. Gall cyd-weithiwr, rheolwr neu drydydd parti, fel cleient, cwsmer, claf neu aelod o'r cyhoedd, fod yn gyfrifol am aflonyddu rhywiol. Dylid ei gymryd o ddifrif os bydd yn digwydd yn bersonol neu ar-lein.

Mae'n hollbwysig bod cyflogwyr yn cymryd bob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol yn y gwaith. Mae hyn yn golygu ystyried diwylliant y gweithle yn ofalus a sut mae perygl iddo ganiatáu neu feithrin aflonyddu rhywiol yn y gweithle, wedyn mynd ati i newid y diwylliant ac amlinellu cynllun gweithredu clir ar gyfer canlyniadau'r math hwn o ymddygiad.

Os nad ydy gweithleoedd yn gwneud y gwaith ataliol pwysig hwn, gallent fod yn gyfrifol o dan y gyfraith am unrhyw aflonyddu rhywiol sy'n digwydd yn y gweithle. Mae'r gwaith ataliol hwn yn cynnwys;

- hyfforddi gweithwyr a rheolwyr
- amlinellu canlyniadau aflonyddu rhywiol
- credu dioddefwyr pan fyddant yn datgelu eu profiadau
- gwneud yn siŵr ei bod hi'n ddiogel i ddioddefwyr roi gwybod am ddigwyddiadau i'w helpu i adrodd eu profiad heb ofni'r sgileffeithiau

Pe bai achos o aflonyddu rhywiol yn dal yn codi ar ôl i'r gweithle wneud popeth posib i'w atal, byddai'n haws ac yn symlach delio â'r achos oherwydd byddai'r canlyniadau a'r patrymau ymddygiad yn y gweithle eisoes wedi cael eu hamlinellu i'r rhai sy'n gweithio yno neu'n defnyddio gwasanaethau'r gweithle hwnnw.

Mae aflonyddu rhywiol yn broblem ddifrifol mewn gweithleoedd sy'n gallu cael effaith barhaol ar y rhai sy'n ei ddioddef. Weithiau caiff ei ddiystyru fel "tynnu coes" neu jôc. Go iawn, mae aflonyddu

rhywiol yn aml yn cael yr effaith o wneud i'r dioddefwr deimlo cywilydd, wedi'i fychanu, wedi'i danseilio ac yn ofnus, a gall gael effaith barhaol ar iechyd meddwl.

Mae gweithleoedd lle caiff diwylliant o aflonyddu rhywiol ffynnu yn anatyniadol ac yn frawychus i weithwyr, a gallant greu rhwystr sylweddol i ferched ymuno â sectorau sy'n cynnwys dynion yn bennaf, fel adeiladu, peirianeg, cyllid neu reolaeth. Mae'r profiadau hyn yn gallu achosi i rai adael eu swydd.

Pam mae Aflonyddu Rhywiol yn Fater i undebau llafur

Mae undebau llafur yn sefyll dros weithwyr. Rydyn ni'n darparu cefnogaeth, cymorth, cyngor ac undod, ac yn brwydro er mwyn i weithwyr gael y gweithleoedd gorau nawr ac yn y dyfodol.

Rydyn ni hefyd yn hyfforddi cynrychiolwyr mewn amrywiaeth o rolau, gan gynnwys Stiwardiaid Llawr Gwaith, Cynrychiolwyr Cydraddoldeb, a Chynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch. Mae hyn yn golygu bod Undebau'n gallu chwarae rôl hollbwysig yn gwneud yn siŵr bod pob gweithiwr yn gallu gwneud ei waith yn ddiogel, yn rhydd rhag aflonyddu ac mewn gweithle teg a chyfartal. Dylai'r holl gynrychiolwyr undebau gael hyfforddiant ar sut mae cefnogi a chynrychioli aelodau mewn achosion o aflonyddu rhywiol, ac mae disgwyl i bob aelod weithio yn erbyn y diwylliant lle caiff aflonyddu rhywiol ffynnu.

Bydd cynrychiolydd undeb llafur yn berson dibynadwy yn y gweithle yn aml, ac efallai y bydd dioddefwyr aflonyddu rhywiol yn dewis datgelu i'w cynrychiolydd undeb, yn hytrach nag i reolwr. Mae hyn yn golygu bod angen i gynrychiolwyr undebau ddeall sut mae ymateb yn briodol i'r sefyllfaoedd hyn. Un o'r pethau pwysicaf gall cynrychiolydd undeb ei wneud ydy gwneud yn siŵr bod gan eu cyflogwr bolisiau ar gyfer atal aflonyddu rhywiol a delio ag achosion o aflonyddu rhywiol. Gallai fod yn rhan o bolisi ehangach ar gyfer bwlio ac aflonyddu, neu urddas yn y gweithle, neu'n bolisi ar ei ben ei hun. Dylid ystyried polisi o'r fath yn rhan o rwymedigaeth y cyflogwr i fynd i'r afael â gwahaniaethu. Mae'r un mor bwysig tynnu sylw pawb yn y gweithle at y bolisiau hyn a'u bod yn cael eu monitro a'u hadolygu'n rheolaidd.

Mae'r TUC yn rhedeg nifer o gyrsiau ar gyfraith gwahaniaethu mewn cysylltiad ag aflonyddu rhywiol, sut mae cydymdeimlo a chefnogi, a sut mae gwneud yn siŵr bod dioddefwyr yn cadw cofnod o unrhyw ddigwyddiad, gan gynnwys manylion tystion. Efallai fod eich undeb llafur chithau'n rhedeg cyrsiau tebyg.

Rhaid i gynrychiolwyr undebau yn y gweithle

fod yn glir ynghylch sut mae delio ag achosion o aflonyddu rhywiol lle mae'r aflonyddwr a'r dioddefwr yn gweithio yn yr un lle, ac mae'r ddau yn aelodau o undeb. Dylai undebau gael bolisiau clir ar gyfer sut mae gwneud yn siŵr bod y sawl sydd wedi'i gyhuddo yn cael ei gynrychioli'n briodol.

Mae deinameg rym ar waith mewn achosion o aflonyddu rhywiol yn aml (bod gan yr aflonyddwr rhyw rym dros y dioddefwr – yn hŷn, mewn swydd uwch, neu mewn awdurdod o bosib). Gallai hyn olygu bod gan yr aflonyddwr fwy o adnoddau i'w helpu os caiff ei gyhuddo. Gallai'r adnoddau hyn fod yn rhai ariannol, cyfreithiol, yn gysylltiadau rhyngbersonol neu'n awdurdod. I lawer o ddioddefwyr, mae hyn yn ei gwneud hi'n anoddach cael cyfiawnder oherwydd un o sgilfeffeithiau posib datgelu eu profiad ydy'r risg o golli eu swydd. Mae hyn yn annerbyniol. Rhaid i undebau fod yn ymwybodol o'r ddeinameg rym yn y gweithle a sut mae'n dylanwadu ar benderfyniadau dioddefwyr er mwyn cael gwell dealltwriaeth o ddewisiadau penodol dioddefwyr.

Hefyd, efallai nad ydy llawer o ddioddefwyr aflonyddu rhywiol yn dymuno datgelu i'w rheolwr yn y gweithle neu eu bod yn ofni sgilfeffeithiau niweidiol, neu ddiffyg gweithredu, os ydynt yn datgelu. Efallai mai i gynrychiolydd undeb y bydd llawer yn datgelu'r wybodaeth hon gyntaf ac mae'n bwysig bod cynrychiolwyr undebau'n teimlo'n hyderus yn gweithredu ar y wybodaeth hon i osgoi unrhyw ofid pellach.

undebau llafur yn arwain ar newidiadau ehangach



Dydy aflonyddu rhywiol ddim yn broblem yn y gweithle i'w datrys ar wahân. Mae'n rhan o broblem systemig ehangach mewn cymdeithas lle mae'r strwythur grym o blaid dynion.

Mae hyn yn golygu bod angen fframwaith mwy cadarnhaol ar gyfer deddfwriaeth cyflogaeth a hawliau undebau llafur i ddiogelu urddas yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys hawliau statudol i

gynrychiolwyr cydraddoldeb undebau a diddymu deddfwriaeth undebau llafur gyfyngol.

Mae undebau llafur yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau eraill i lobïo dros newidiadau i'r gyfraith i wneud yn siŵr bod modd delio â chasineb at ferched, aflonyddu rhywiol a gwahaniaethu yn effeithiol.

Aflonyddu rhywiol, aflonyddu ar sail rhyw, ac ymosodiadau rhywiol

Mae aflonyddu rhywiol yn ymddygiad digroeso o natur rywiol.

Mae aflonyddu 'ar sail rhyw' yn ymddygiad digroeso sy'n canolbwyntio ar ryw neu rywedd. Gall hyn gynnwys gwneud jôcs rhywiaethol neu fychanol am ferched yn y gweithle.

Mae ymosodiad rhywiol – sy'n cynnwys treisio, cyffwrdd rhywiol ac unrhyw weithgaredd rhywiol sy'n digwydd heb ganiatâd – yn ymddygiad troseddol y gellir ei gosbi mewn llys barn.

Mae bob un o'r termau hyn yn disgrifio ymddygiad anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae gan bob math o aflonyddu y potensial i gynnwys ymddygiad sydd â'r bwriad neu'r effaith o naill ai amharu ar urddas unigolyn neu greu amgylchedd y mae'r unigolyn yn teimlo ei fod yn fygythiol, yn anghyfeillgar, yn ddiraddiol, yn fychanol neu'n sarhaus. Felly, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unrhyw un ag unrhyw hunaniaeth rhywedd sydd naill ai'n dioddef aflonyddu rhywiol neu aflonyddu ar sail rhyw yn uniongyrchol, neu'n dyst uniongyrchol i'r aflonyddu, neu sy'n teimlo effaith yr amgylchedd gall y gweithredoedd hyn ei greu.

Mae data Llinell Gymorth Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle Rights of Women yn dangos bod

bron i hanner yr holl alwadau i'r llinell gymorth yn ei blwyddyn gyntaf yn ymwneud ag achosion o ymosodiad rhywiol¹⁵.

Mae hyn yn dangos bod merched yn dioddef trais ar raddfa frawychus mewn gweithleoedd a bod rhywfaint o ddryswch o hyd ynghylch beth sy'n cael ei ystyried yn ymosodiad rhywiol, a sut mae'n wahanol i aflonyddu rhywiol.

Yng nghyd-destun trais yn erbyn merched, mae'n bwysig cofio bod pob math o weithredoedd o natur rywiol heb gydsyniad yn gallu cael effaith barhaol, ddinistriol ar y goroeswr. Mae'n bwysig bod goroeswyr yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt, eu bod yn cael eu cefnogi a'u bod yn deall pa hawliau a chymorth sydd ar gael iddynt. Bydd gwybodaeth a chanllawiau ynghylch sut mae cefnogi yn y bennod 'Aflonyddu Rhywiol a Rôl Cynrychiolwr undebau llafur'.

Os ydych chi wedi cael profiad o unrhyw beth sy'n cael ei ddisgrifio uchod neu nad ydych chi'n siŵr ai aflonyddu rhywiol, ymosodiad rhywiol neu rywbeth arall oedd rhywbeth a ddigwyddodd i chi neu yr oeddech chi'n dyst iddo – mae cyngor a chymorth ar gael. Mae'r Llinell Gymorth Byw Heb Ofn yn gwbl gyfrinachol ac ar gael 24 awr y dydd, 7 diwrnod yr wythnos.



**Llinell Gymorth Live Fear
Byw Heb Ofn Free Helpline**

0808 80 10 800

**ffôn • tecst • sgwrsio byw • ebost
call • text • live chat • email**

Aflonyddu rhywiol a chhydraddoldeb

Mae aflonyddu rhywiol wedi'i wreiddio mewn grym ac mae'n achos o fanteisio ar anghydbwysedd grym yn aml. Mae profiadau o aflonyddu rhywiol yn benodol iawn i rywedd¹⁶, felly mae'n un math o rywiaeth. Mae'n digwydd ochr yn ochr â mathau eraill o gam-drin yn aml, gan gynnwys hiliaeth, homoffobia, deuffobia, trawsffobia a rhagfarn yn erbyn pobl anabl¹⁷. I bobl ag amlhunaniaethau, bydd y math o aflonyddu rhywiol sy'n cael ei wynebu yn cael ei deilwra i'w hunaniaeth, gan ei gwneud hi'n anoddach ei wahaniaethu.

Er mwyn mynd i'r afael yn effeithiol ag aflonyddu rhywiol, rhaid i ni glywed gan yr holl weithwyr sy'n ei ddioddef a gwneud yn siŵr bod eu profiadau penodol yn cael eu hystyried wrth lunio polisiau i fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol.

Mae ymchwil TUC yn dangos bod aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn fwy cyffredin ymysg merched ifanc, merched anabl, gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, y gymuned LHDTC+, gweithwyr mudol a'r rhai mewn mathau anniogel o waith, fel contractau dim oriau a gwaith asiantaeth. Ond er bod aflonyddu'n gallu bod yn fwy cyffredin ymysg y grwpiau hyn, gall agweddau eraill gynyddu'r risg i wahanol grwpiau o weithwyr. Er enghraifft, gall rhagfarn ar sail oedran a rhyw yn y gweithle arwain at ganfyddiad bod merched hŷn yn llai tebygol o ddioddef aflonyddu.

Mae galwedigaethau lle mae gweithwyr yn dod i gysylltiad â 'thrydydd partïon' sy'n ddynion (fel cwsmeriaid) hefyd yn peri risg uwch i ferched sy'n gweithio ynddynt. Mae 56% o ferched sy'n gweithio yn y diwydiant lletygarwch wedi dioddef aflonyddu rhywiol, yn ogystal â 47% o'r rhai sy'n gweithio yn y diwydiant gwasanaethau.

Roedd gwaith ymchwil TUC yn 2021 wedi canfod lefelau brawychus o aflonyddu rhywiol. Dywedodd 68 y cant o ferched anabl eu bod wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith, o'i gymharu â 52 y cant o ferched nad ydynt yn anabl. Roedd yr ymchwil

wedi canfod hefyd bod merched anabl yn dioddef lefelau uwch o bob math o ymddygiad aflonyddu rhywiol, gan adlewyrchu'r anghydbwysedd grym ehangach yn y gwaith ac mewn cymdeithas ehangach. Hefyd, tynnodd sylw at y ffaith fod nifer o weithwyr sy'n ferched anabl wedi dioddef mwy nag un math o aflonyddu, sy'n arwydd o ddiwylliannau gweithleoedd lle mae aflonyddu rhywiol yn rhywbeth sy'n digwydd yn rheolaidd ac wedi'i normaleiddio, yn hytrach na bod yn ddigwyddiad ar ei ben ei hun.

Roedd ymchwil pellach TUC yn y gymuned LHDTC+ yn dangos bod y math o aflonyddu rhywiol wedi newid hefyd, yn dibynnu ar hunaniaeth y dioddefwr. Roedd pobl LHDTC+ yn fwy tebygol o glywed jôcs digroeso o natur rywiol ac o gael eu holi'n fanylach am eu bywyd rhywiol. Roedd pobl ddeurywiol yn yr ymchwil yn disgrifio aflonyddu a oedd yn ymddangos ei fod wedi'i ddylanwadu'n uniongyrchol gan stereoteipiau gwahaniaethol penodol sy'n gysylltiedig â rhywioli pobl ddeurywiol. Dywedodd un ferch ddeurywiol ei bod hi wedi clywed 'jôcs' "nad oes unrhyw un yn saff" o'i chwmpas.



“Dyweddodd rywun wrtha’ i – all you need is a good dick inside you and you’d be straight – a chymaint o wastraff oedd hi i bob dyn fy mod i’n lesbiad”

Adroddiad TUC ar aflonyddu’n rhywiol ar bobl LHDT yn y gweithle

Yn ymchwil TUC, roedd merched trawsrywiol yn fwy tebygol byth na merched eraill o ddiodeff ymosodiad rhywiol a threisio yn y gwaith. Dywedodd tua un o bob tair merch drawsrywiol (32 y cant*) a oedd wedi ymateb i’n harolwg eu bod wedi diodeff ymosodiad rhywiol a dros un o bob pump (22 y cant*) eu bod wedi diodeff ymosodiad rhywiol difrifol neu wedi cael eu treisio¹⁸.

Fel y dangoswyd gan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, a gyhoeddwyd yn 2022, mae merched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn wynebu’r anfantais ddwbl o wahaniaethu ar sail hil a rhyw yn y gweithle. Mewn arolwg a gynhaliwyd gan TUC, dywedodd 37 y cant o ferched mai hil a

rhywedd oedd sail y cam-drin geiriol yr oeddent wedi’i wynebu.

Mae llawer o ferched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn teimlo eu bod wedi’u gorfodi i ddilyn normau estheteg gwyn yn y gwaith, ac wedyn yn cael eu gwrthrycholi mewn ffyrdd gor-rywioledig. Mae hyn, ynghyd â natur fwyfwy ysbeidiol gwaith, yr economi gig a swyddi dim oriau yn golygu bod tangyflogaeth a chyflogau isel yn endemig mewn cymunedau wedi’u hiliaethu.

Dengys ymchwil fod cenhedlaeth y mileniwm o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol 47 y cant yn fwy tebygol o fod ar gontract dim oriau o’i gymharu â’u cyfoedion Gwyn (Coleg Prifysgol Llundain, 2020) ac ymysg y gweithwyr hynny, bod merched Du yn fwy tebygol na dynion Du o weithio mewn swyddi dim oriau.

Mae’r hiliaeth, y rhywiaeth a’r gwahaniaethu strwythurol hyn yn golygu, i lawer o ferched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, bod y gwaith yn rhywle lle mae gwahaniaethu bron yn rhan annatod o’r profiad yn y gweithle. Pan fydd y ddeinameg rym mor bendant, mae hyn yn cynyddu’r tebygolrwydd o aflonyddu rhywiol, gan olygu nid yn unig bod merched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn fwy tebygol o fod yn anniogel yn y gwaith oherwydd aflonyddu rhywiol, maen nhw hefyd yn llai tebygol o feddu ar y grym, yr adnoddau ariannol neu’r cymorth pan fydd aflonyddu rhywiol wedi digwydd.

Beth ydy canlyniadau aflonyddu rhywiol i weithwyr?

Mae canlyniadau aflonyddu rhywiol yn y gweithle i weithwyr yn cynnwys rhai cymdeithasol, seicolegol, corfforol, emosïynol ac ariannol. Gall effaith aflonyddu rhywiol fod yn enfawr ac mae'n bwysig bod gweithleoedd yn ei gymryd o ddifrif. Mae aflonyddu rhywiol yn gwneud i bobl deimlo'n ofnus, yn annifyr, wedi'u nawddogi neu eu herlid, ac yn gwneud y gweithle yn lle anghyfeillgar a brawychus. Dylai cyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol.

Mae gan aflonyddu rhywiol lawer o ganlyniadau cymdeithasol a dynol niweidiol posib, ac mae'n gallu gwneud bywyd dioddefwyr yn anniogdefol. Mae merched sy'n dioddef aflonyddu yn cael eu gwneud i deimlo'n euog yn barhaus ac os ydynt yn rhoi gwybod am yr aflonyddu, weithiau maen nhw mewn perygl o golli eu swydd, o fethu allan ar ddyrchafiad neu o orfod ymddeol. Mae un o bob tair merch yn dioddef rhyw fath o drais gan ddynion yn ystod eu hoes, felly mae'n debygol bod cyfran sylweddol y merched sy'n dioddef aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn oroeswyr cam-drin domestig neu drais rhywiol hefyd. Mae profiadau o gasineb at ferched ac aflonyddu yn y gwaith yn gallu achosi trawma eto i'r merched hyn, a bod yn emosïynol boenus. Hefyd mae gan weithleoedd amharchus a chamdriniol lefelau perfformiad a chynhyrchiant is, a lefelau trosiant staff uwch.[6]

Mae un o effeithiau niweidiol aflonyddu rhywiol i'w theimlo yn y gweithle ei hun. Mae'n digalonni gweithwyr, sydd yn ei dro yn lleihau cynhyrchiant. Mewn arolwg a gynhaliwyd gan y TUC, daeth i'r amlwg fod merched anabl yn fwy tebygol o deimlo effaith aflonyddu rhywiol ar eu hiechyd corfforol.

Enghreifftiau o effeithiau aflonyddu rhywiol yn y gweithle:

- Teimlo'n ofnus
- Teimlo'n agored i niwed yn y gweithle
- Lefelau cynhyrchiant is

- Colli hunanhyder
- Yr aflonyddu yn codi cywilydd arnynt
- Dioddefwyr yn osgoi rhai sefyllfaoedd gwaith
- Effaith niweidiol ar iechyd meddwl
- Effaith niweidiol ar iechyd corfforol

Pan fydd rhywun yn dioddef aflonyddu rhywiol, mae'n gwneud iddynt deimlo dan fygythiad, wedi'i fychanu, ei nawddogi neu ei erlid, ac yn creu amgylchedd gwaith bygythiol a brawychus. Gall costau cymdeithasol a dynol aflonyddu rhywiol fod yn uchel iawn.

Ym mhob achos, mae'n gwneud bywyd yn amhosib i ddiodyddefwyr. Mae merched sy'n dioddef aflonyddu yn cael eu gwneud i deimlo ar fai bob amser ac os ydynt yn cwyno, gallant golli eu swydd, methu allan ar ddyrchafiadau, neu orfod ymddiswyddo. Mae aflonyddu rhywiol yn cael effaith niweidiol ar y gweithle ei hun hefyd. Mae'n digalonni gweithwyr, gan eu gwneud yn llai effeithlon.

Aflonyddu rhywiol a'r gyfraith

Does dim un drosedd "aflonyddu rhywiol", na hyd yn oed categori cydnabyddedig o droseddau. Yn ôl y Ganolfan Cyfiawnder i Ferched, 'gall cymysgedd o wahanol droseddau o wahanol feysydd o gyfraith trosedd fod yn berthnasol mewn amrywiaeth o amgylchiadau, gan gynnwys: troseddau rhywiol, troseddau yn erbyn y drefn gyhoeddus, troseddau cyfathrebiadau electronig, troseddau o dan y Ddeddf Diogelwch rhag Aflonyddu, a throseddau yn y gyfraith gyffredin".

Er amryw o ymgyrchoedd, mae cyfraith Prydain ar ei hôl hi o'i chymharu â gwledydd eraill, gan nad ydy rhai mathau o aflonyddu rhywiol yn drosedd o dan gyfraith y DU. Maen nhw'n cynnwys aflonyddu ar y stryd neu 'catcalling', a mathau eraill o aflonyddu ar lafar ar ei ben ei hun. Ond gallai'r aflonyddu ar lafar hwnnw gael ei ystyried yn drosedd os caiff ei ailadrodd neu ei fod yn cyrraedd lefel difrifoldeb penodol. Mae aflonyddu ar ein strydoedd ac mewn mannau cyhoeddus yn broblem ddi-baid a dydy'r cyfreithiau sydd i fod ar waith i'n diogelu ni ddim yn gwneud hynny'n ddigonol bob amser.

O ganlyniad i bandemig Covid-19, mae ein harferion gweithio wedi trawsnewid yn ddigynsail. Mae'r diffiniad o 'weithle' wedi newid ers dechrau'r pandemig. Mae rhai gweithleoedd yn cynnig rhagor o hyblygrwydd ac mae pobl eraill yn wynebu heriau a phwysau enfawr yn y gwaith. Er bod newidiadau sylfaenol wedi digwydd, mae aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn dal yn fygythiad parhaus i ddiogelwch yn y gweithle, a hynny ar-lein ac wyneb yn wyneb.

Yng nghyd-destun gwaith, mae aflonyddu rhywiol yn golygu unrhyw ymddygiad digroeso o natur rywiol sy'n digwydd mewn man gwaith, mewn cyd-destun gwaith, mewn proses gyflogi, a chyflogaeth.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (Diffiniad A 26) yn diogelu pobl rhag gwahaniaethu anghyfreithlon yn y gweithle ac mae'n ymdrin â'r canlynol:

→ Aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodwedd



Dyma'r diffiniad o aflonyddu rhywiol yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Diffiniad A 26): any unwanted conduct of a sexual nature which has the purpose or effect of violating the recipient's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment¹⁹.

warchoddedig (oedran, anabled, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol)

→ Aflonyddu rhywiol

→ Triniaeth lai ffafriol neu erledigaeth pan fydd cyflogai naill ai'n gwrthod neu'n caniatáu ymddygiad digroeso o natur rywiol sy'n gysylltiedig ag ailbennu rhywedd neu ryw

Mae'r Ddeddf yn diogelu pobl mewn unrhyw fath o gyflogaeth; amser llawn, rhan-amser, achlysurol, hyblyg, dim oriau neu unrhyw fath o waith ansicr,



interniaethau a phrentisiaethau. Mae diogelwch y Ddeddf Cydraddoldeb yn dechrau'n ddi-oed pan fydd cyflogaeth yn dechrau. Dydy cyfnodau prawf neu dreialu cyflogaeth ddim yn effeithio ar hawliau gweithiwr o dan y Ddeddf.

I bennu'n union beth mae Diffiniad A 26 yn y Ddeddf Cydraddoldeb yn ei olygu mewn cysylltiad ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle a pha ymddygiadau sydd dan sylw, gallwn ddadansoddi'r diffiniad fesul darn.

Aflonyddu rhywiol ydy ymddygiad **digroeso**. Mae hyn yn golygu ymddygiad diwahoddiad neu nad oedd ei eisiau, ac nad oes gan y sawl sy'n gyfrifol am yr ymddygiad gydsyniad na chaniatâd y sawl sy'n destun yr ymddygiad.

Mae'r diffiniad hefyd yn nodi bod aflonyddu rhywiol yn ymddygiad o **natur rywiol**. Gallai hyn olygu gweithredoedd, iaith neu ddelweddau o natur rywiol, gan gynnwys y canlynol, heb fod yn gyfyngedig iddynt:

- Cyffwrdd, cofleidio, tylino, anwylo, pinsio neu gusanu yn ddigroeso
- Sylwadau neu jôcs rhywiol
- Gwneud addewidion yn gyfnewid am ffafrau rhywiol
- Dangos neu rannu lluniau neu bosteri rhywiol amlwg
- Bygythiad rhywiol, edrychiadau awgrymog, syllu neu wneud llygaid
- Cynigion rhywiol neu orfodaeth rywiol

→ Ystumiau rhywiol

→ Cwestiynau busneslyd am fywyd preifat neu ryw person

→ Negeseuon rhywiol neu gyswllt rhywiol dros y ffôn neu mewn negeseuon testun, ar gyfryngau cymdeithasol, drwy e-bost neu ar lwyfannau gwaith ar-lein

→ Taenu sïon rhywiol am berson

Diffiniad aflonyddu rhywiol ydy ymddygiad sydd â'r pwrpas neu'r effaith o amharu ar urddas rhywun. Mae hyn yn golygu bod aflonyddu rhywiol yn brofiad goddrychol a'i fod yn cael ei bennu gan ganlyniad, nid bwriad. Dydy ymateb i honiad o aflonyddu rhywiol drwy ddweud 'Doeddwn i ddim yn trio ei sarhau' neu 'nid dyna oedd fy mwriad' ddim yn ei atal rhag cael ei ddiffinio fel aflonyddu rhywiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb os amharwyd ar urddas.

Mae aflonyddu rhywiol yn y gweithle hefyd yn ymwneud ag ymyrryd ar fan proffesiynol ac felly mae'n gallu ymestyn y tu hwnt i deimladau dioddefwr unigol. Os bydd ymddygiad yn creu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, israddol, bychanol neu sarhaus i bobl eraill yn y gwaith, gellir ei ystyried yn aflonyddu rhywiol. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys clywed neu weld pobl eraill yn trafod neu'n rhannu cynnwys anwedus neu rywiol amlwg yn y gweithle.

Nid y cyflogwr na thrydydd parti sydd i benderfynu a ydy profiad sydd wedi digwydd mewn cyd-destun gwaith yn aflonyddu rhywiol ai peidio. Os ydy unigolyn yn teimlo ei fod wedi dioddef aflonyddu rhywiol neu fod aflonyddu rhywiol wedi effeithio arno, mae ei deimladau'n ddilys ac wedi'u diogelu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Cyfrifoldeb Cyflogwyr a'r Ddyletswydd Gyfreithiol

Yn y gweithle, mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i ddiogelu pob cyflogai rhag aflonyddu rhywiol. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn nodi bod cyflogwyr yn atebol am y mathau canlynol o weithredoedd aflonyddu:

- Wedi'u gwneud gan un o'u gweithwyr yn erbyn un arall o'u gweithwyr
- Wedi'u gwneud gan un o'u gweithwyr yn erbyn ymgeisydd am swydd neu gyn-weithiwr
- Wedi'u gwneud gan asiant sy'n gweithredu ar eu rhan yn erbyn un o'u gweithwyr
- Pan fyddant wedi methu delio ag achos o aflonyddu yn erbyn un o'u gweithwyr gan drydydd parti neu gan weithiwr arall y tu allan i'w cyflogaeth²⁰

“Pe bawn i'n teimlo'n sicr o'r cychwyn un bod fy nghyflogwr yn cymryd aflonyddu rhywiol o ddifri, neu fod ganddynt enw da am gefnogi merched a oedd wedi tynnu sylw at y peth, efallai byddwn i wedi teimlo fy mod i'n gallu dweud rhywbeth am beth ddigwyddodd i fi.” - Sam,

gweithiwr yn y sector gofal

Os gall cyflogwr ddangos ei fod wedi cymryd 'pob cam rhesymol' i atal yr aflonyddu, nid yw'n atebol mwyach.

Yn 2021, cyhoeddodd Llywodraeth y DU ei bod yn cyflwyno Dyletswydd Gyfreithiol ragweithiol sy'n gallu arwain at ddwyn achos yn erbyn cyflogwyr nad ydynt yn cymryd camau gweithredol i atal aflonyddu rhywiol mewn gweithleoedd.

Mae'r Ddyletswydd yn dal cyflogwyr i gyfrif am 'gymryd pob cam rhesymol' i ddiogelu staff rhag aflonyddu rhywiol ac am gymryd y camau angenrheidiol i'w atal yn y gweithle.

Os nad ydy cyflogwr yn gallu dangos ei fod wedi cymryd pob gofal rhesymol i atal aflonyddu rhywiol, gall fod yn destun camau gorfodi gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sef y corff statudol sy'n gyfrifol am orfodi deddfwriaeth cydraddoldeb.

Cyn rhoi'r Ddyletswydd Gyfreithiol ar waith, mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i gynhyrchu canllawiau i gyflogwyr ac mae'n ystyried ymestyn y terfyn amser ar gyfer dwyn achosion aflonyddu rhywiol yn y gweithle i'r tribiwnlys cyflogaeth o 3 mis i 6 mis. Bydd newidiadau deddfwriaethol yn cael eu cyflwyno “cyn gynted ag y bydd amser seneddol yn caniatáu hynny.”²¹

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn datblygu cod ymarfer statudol i helpu i roi'r Ddyletswydd hon ar waith. Mae gan y Comisiwn Ganllaw i Gyflogwyr sy'n cynnwys y canllawiau cyfredol ar gymryd camau i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

Er nad ydy'r Ddyletswydd ar waith eto, mae nifer o gamau gall cyflogwyr eu cymryd nawr i atal aflonyddu rhywiol, i ddiogelu gweithwyr ac i baratoi'n llawn ar gyfer y gofyniad cyfreithiol pan fydd yn weithredol.

Llywodraeth Cymru

Yn 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol: strategaeth 2022 i 2026, sy'n cynnwys ymrwymiad newydd i fynd i'r afael ag "aflonyddu a thrais rhywiol, a'r ymddygiadau sy'n eu galluogi, ym mhob rhan o'n cymdeithas".

Dyma'r ail strategaeth o dan y ddyletswydd a sefydlwyd gan y ddeddf arloesol, Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015, a oedd hefyd yn gosod dyletswyddau ar awdurdodau lleol a byrddau iechyd yng Nghymru i gyhoeddi a gweithredu strategaethau ar gyfer mynd i'r afael â phroblemau fel aflonyddu rhywiol mewn cymunedau lleol.

Bydd y Strategaeth yn cael ei chyflawni drwy 'ddull glasbrint' cydweithredol a ffrwd waith 'aflonyddu yn y gweithle' bwrsasol. Mae'r dull hwn yn cryfhau'r bartneriaeth rhwng y sectorau cyhoeddus, preifat ac arbenigol i fynd i'r afael â'r broblem hon o ddifrif, a gwneud yn siŵr bod gweithleoedd yn ddiogel, yn barchus ac yn gynhwysol i bob gweithiwr.

Ymysg ei blaenoriaethau, bydd y ffrwd waith aflonyddu yn y gweithle yn hybu'r arferion gorau ac yn gwneud yn siŵr bod gan gyflogwyr yr adnoddau, y sgiliau, y strwythurau a'r arweinyddiaeth i ddelio ag achosion o aflonyddu. Hefyd bydd partneriaid y glasbrint yn cael y dasg o lunio ymateb cydlynol ac effeithiol i achosion o gamfanteisio ar ymddiriedaeth mewn cyrff cyhoeddus.

Mae Llywodraeth Cymru wedi dangos ymrwymiad i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol â chyflogwyr ac undebau llafur, gan ddefnyddio fframwaith y Cyngorau Partneriaeth y Gweithlu a Phartneriaeth Gymdeithasol i lunio'r agenda.

Yn ôl Llywodraeth Cymru, bydd y dull gweithredu hwn yn 'rhoi lle canolog i oroeswyr, yn herio ac yn cefnogi cyflawnwyr i newid, ac yn creu amgylcheddau dim goddefgarwch er mwyn sicrhau newid ym mhob rhan o gymdeithas'²².



Yng Nghymru, mae undebau llafur a Llywodraeth Cymru wedi gallu gweithio mewn partneriaeth i sicrhau gwelliannau sylweddol i weithwyr ar draws bob sector. Bydd y gwaith hwn yn parhau, gan ganolbwyntio o'r newydd ar sut mae problemau fel aflonyddu rhywiol yn effeithio ar weithwyr ac ar ddiwyllianau gweithleoedd yng Nghymru.

Astudiaeth achos Sally

Rydw i'n gweithio mewn lleoliad sy'n cau yn hwyr yn y Bae ers sawl blwyddyn bellach, ac rydyn ni wedi cael sawl problem yn ymwneud â theithio adref yn ddiogel - dydi bysiau ddim yn tueddu i redeg (neu'n aml ddim yn cadw at yr amserlen!) felly mae llawer ohonom yn gorfod talu gwerth awr neu fwy o gyflog am dacs neu Uber, sydd fel arfer yn golygu aros yn yr un safle taccis â'r holl bobl feddw rydyn ni wedi bod yn eu gweini am oriau.

Os ydyn ni'n cael problemau gyda chwsmeriaid yn y gwaith, mae 'na wastad bryder y bydd y problemau hynny'n parhau ar ôl inni orffen ein shifft. Rydyn ni wedi cael perfformwyr yn y lleoliad yn gofyn i staff ddod adref gyda nhw, rydyn ni wedi cael pobl yn dilyn menywod o gwmpas y bae ar ôl eu shifft (roedd un hyd yn oed wedi cael rhywun yn rhedeg ar ei hôl ar ei ffordd adref), ac rydyn ni hefyd wedi cael digwyddiad lle bu'n rhaid i'r heddlu rybuddio grŵp o bobl i beidio â dilyn llwybrau penodol yn ôl i'r dref oherwydd pryderon gyda diogelwch. Fel arfer, rwy'n disgwyl am ffrind ar ôl imi orffen fy shifft fel bod gen i rywun i deithio adref gyda nhw. Rydyn ni'n ceisio peidio â gadael i unrhyw aelod o staff sy'n ferched gerdded adref ar eu pen eu hunain. Mae digwyddiadau wedi bod lle mae cwsmeriaid meddw wedi bod yn fflyrtio gydag aelodau o staff, a phan ddechreuais i weithio yma, roedd gennym ni restr tu ôl i'r bar yn nodi'r geiriau sarhaus mwyaf creadigol yr oedd cwsmeriaid wedi'u dweud am staff. Y rheswm am hynny oedd sicrhau nad oedd neb yn cymryd unrhyw beth fel hyn i galon, oherwydd byddai hynny'n siŵr o'u digalonni.

**Rydyn ni wedi cael pobl yn
dilyn menywod o gwmpas y
bae ar ôl eu shifft (roedd un
hyd yn oed wedi cael rhywun
yn rhedeg ar ei hôl ar ei
ffordd adref)**







Adran 2

Adnoddau



Cyflogwyr

Beth ydy ddyletswyddau gofal cyflogwyr?

Mae gan yr holl gyflogwyr yn y DU ddyletswydd gofal tuag at y bobl sy'n gweithio iddynt. Mae hyn yn hollbwysig i iechyd, diogelwch a lles cyffredinol bob gweithiwr. Mae'r ddyletswydd gofal yn golygu mwy na dim ond gofalu am y gweithwyr pan fyddant yn y gwaith. Mae'n golygu gofalu amdanynt fel person cyfan – gall hyn olygu gwneud yn siŵr bod gweithwyr yn cael taith ddiogel i'r gwaith neu eu bod yn cael cymorth pan fyddant yn cael problemau iechyd meddwl. Mae hefyd yn golygu bod rhaid i gyflogwyr wneud yn siŵr bod eu gweithlu yn ddiogel, bod ganddynt arferion gweithle iach, ac nad ydynt mewn perygl o niwed.

O dan y gyfraith, rhaid i gyflogwyr wneud popeth sy'n rhesymol bosib i ddiogelu staff rhag aflonyddu rhywiol. Mae hyn yn cynnwys:

- cyflogeion a gweithwyr
- contractwyr a phobl hunangyflogedig sy'n cael eu cyflogi i wneud y gwaith yn bersonol
- ymgeiswyr am swyddi

Mae unrhyw un sy'n aflonyddu'n rhywiol ar rywun yn y gwaith yn gyfrifol am ei weithredoedd ei hun, ond gall ei gyflogwr fod yn gyfrifol hefyd – enw hyn ydy 'atebolrwydd dirprwyol', sef atebolrwydd y cyflogwr am weithredoedd ei weithwyr. Dylai cyflogwyr wneud popeth posib i atal aflonyddu rhywiol rhag digwydd yn y lle cyntaf.

Dim ots beth ydy maint y gweithle, mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb o dan y ddyletswydd gofal a dylid cymryd pob cwyn ynghylch aflonyddu rhywiol o ddifrif. Os na fydd cyflogwr yn cyflawni'r rôl hon, mewn rhai achosion gallai arwain at achos difrifol o dorri contract cyflogaeth gweithiwr. Os bydd gweithiwr sydd wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn penderfynu nad oes dewis ganddo ond ymddiswyddo o ganlyniad i'r aflonyddu, gallai'r cyflogwr wynebu honiad o ddiswyddo deongliadol.



Hefyd mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal tuag at weithwyr os ydy'r profiad o aflonyddu rhywiol yn digwydd mewn sefyllfa nad yw'n gysylltiedig â'r gwaith – mae aflonyddu rhywiol yn achosi trawma a gall y straen effeithio ar waith. Rhaid i weithleoedd ddeall hyn a darparu cymorth.

Hefyd mae gan gyflogwyr ddyletswydd i gymryd camau ataliol i atal diwylliant o aflonyddu rhywiol rhag meithrin ac i leihau'r tebygolrwydd o aflonyddu rhywiol. Mae hyn yn berthnasol os ydych chi'n gweithio:

- Mewn gweithle dynodedig – swyddfa, ysgol, ysbyty, prifysgol, cwmni bysiau ac ati
- Mewn gweithle ar-lein – neu os ydych chi'n defnyddio technoleg fel Zoom neu Teams ar gyfer cyfarfodydd gwaith
- Ar eich taith yn ôl ac ymlaen o'r gwaith – p'un ai eich bod yn defnyddio trafndiaeth gyhoeddus neu gar
- Canolfannau gweithleoedd (mannau ffisegol lle rydych chi'n cyflawni eich rôl ond yn defnyddio technoleg i wneud hynny)
- Os ydych chi'n mynd i ddigwyddiad sy'n gysylltiedig â gwaith, fel parti swyddfa neu gyfarfod mewn lleoliad allanol

[YMWADIAD: Mae'r Bil Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) yn Fil Aelod Preifat sydd heb ei basio ar adeg cyhoeddi. Mae disgwyl i'r Bil greu dyletswyddau cyfreithiol newydd i gyflogwyr er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn cymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol a chryfhau'r camau y gellir eu cymryd os na fydd cyflogwr yn cymryd pob cam rhesymol i atal trydydd parti rhag aflonyddu'n rhywiol ar gyflogai.

Cafodd y canllawiau isod eu llunio gan ddilyn cyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sef y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am orfodi'r ddeddfwriaeth gyfredol, ond efallai y bydd angen eu diweddarau pan fydd y Bil wedi'i basio]

Dylai cyflogwyr drin unrhyw ymchwiliad i aflonyddu rhywiol mewn ffordd sy'n deg ac yn ystyriol o'r canlynol:

- y person sydd wedi cwyno
- tystion
- y sawl sydd wedi'i gyhuddo

Beth gall cyflogwyr ei wneud?

Camau ataliol gall cyflogwyr eu cymryd

Camau gweithredu rhagweithiol

- Peidiwch â gadael i aflonyddu rhywiol ddigwydd cyn mynd i'r afael â'r broblem. Dylai cyflogwyr gymryd camau i geisio gwneud yn siŵr nad ydy aflonyddu rhywiol yn digwydd yn y gweithle ac anelu at gael diwylliant lle dydy aflonyddu rhywiol ddim yn cael ei oddef o gwbl.
- Dylai cyflogwyr anelu at ddatblygu dull rhagweithiol a diwylliant cynhwysol, cefnogol lle mae'n glir i bob gweithiwr na fydd aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef byth a bod pob cwyn a honiad yn cael eu cymryd o ddifrif, ac y bydd ymchwiliad priodol iddynt, bob amser.
- Dylech ddileu neu leihau'r risgiau o aflonyddu rhywiol i wneud yn siŵr bod eich gweithle'n ddiogel.

Ymgysylltu â gweithwyr a chynrychiolwyr undebau

- Wrth greu strategaeth i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle, mae'n hollbwysig bod cyflogwyr yn sefydlu llinell sylfaen o ba fesurau a chymorth sydd ar waith ar y pryd. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, dylai cyflogwyr ymgysylltu'n eang â staff a chynrychiolwyr undebau, a defnyddio'r ddealltwriaeth hon fel sail mesurau atal newydd neu ddiwygiedig.
- Mae arolygon staff dienw yn gallu bod yn adnodd defnyddiol i ddeall safbwyntiau gweithwyr ar ddiwylliant sefydliad ac a oes 'meysydd risg' posib y mae angen rhoi sylw iddynt. Gall grwpiau ffocws, gyda hwylusydd allanol yn ddelfrydol, ddarparu dealltwriaeth ddefnyddiol hefyd.
- Ar ben hynny, mae 'arolwg hinsawdd' yn gallu helpu i asesu lle yn y sefydliad mae aflonyddu rhywiol yn fwyaf tebygol o ddigwydd. Dylid ystyried meysydd risg fel anghydbwysedd

grym, presenoldeb alcohol, pobl yn gweithio ar eu pen eu hunain a thrydydd partion, a dylid teilwra cynlluniau atal yn benodol lle caiff risgiau ychwanegol eu nodi.

- Mae'n bwysig bod staff yn teimlo bod eu safbwyntiau a'u profiadau'n cael eu gwerthfawrogi, ac y byddant yn cael eu defnyddio i ddylanwadu ar weithdrefnau a newidiadau. Dylid dosbarthu'r canfyddiadau a'u trafod â staff mewn modd agored a thryloyw i wneud yn siŵr bod pawb yn deall y rhaglen waith yn glir, yn ogystal â'u rôl hollbwysig yn datblygu a newid diwylliannau. Mae'n hollbwysig cadw'r cyfranogwyr yn ddiennw drwy gydol y broses hon.

Polisi

- Dylech ddiweddarau eich polisiau er mwyn iddynt fod yn gofnod ysgrifenedig o'ch dull gweithredu dim goddefgarwch a'u bod yn galluogi gweithwyr i roi gwybod yn ddiogel, gan wybod y bydd camau'n cael eu cymryd. Os nad ydych chi wedi cynhyrchu polisi aflonyddu rhywiol penodol yn eich gweithle, neu heb ei adolygu yn sgil yr ymgyrch #MeToo, mae'n bryd gwneud hynny. Dylai cyflogwyr wneud yn siŵr bod ganddynt bolisi aflonyddu rhywiol effeithiol sy'n ymgorffori'r adborth o'r ymgynghoriad ac sy'n cael ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd.
- Dylai'r polisi amlinellu llwybrau adrodd diogel, y prosesau penodol ar gyfer cael adroddiadau o aflonyddu rhywiol ac ymateb iddynt, a pha gamau fydd yn cael eu cymryd i unioni ac i atal aflonyddu.
- Dylai'r polisi ddiffinio aflonyddu rhywiol a darparu amrywiaeth eang o enghreifftiau. Dylai'r enghreifftiau hyn fod yn berthnasol i'ch gweithle penodol ac i unrhyw risgiau a nodir yn eich arolwg hinsawdd ac asesiad risg. Hefyd dylai'r polisi gydnabod graddfa uwch aflonyddu rhywiol ymysg merched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, merched byddar ac anabl, a merched



yn y gymuned LHDTC+, a chynnwys ymrwymiad i gael gwared ar bob math o wahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

- Mae canllaw ar greu polisi aflonyddu rhywiol a thempledi enghreifftiol ar gael ar dudalen 60 y pecyn cymorth.
- Dylech ystyried natur newidiol 'y gweithle' wrth lunio polisi. Mae'n bwysig ystyried sut mae gweithleoedd wedi newid dros y ddwy flynedd ddiwethaf a sut gallai hyn effeithio ar unrhyw strategaeth ar gyfer atal aflonyddu rhywiol. Gallai rhannu manau gwaith, 'Canolfannau Gweithio' a 'desgiau poeth' gynyddu'r risg o aflonyddu rhywiol. Hyd yn oed os bydd trydydd parti yn gyfrifol am aflonyddu yn y manau hyn, mae'n bosib y bydd gan gyflogwyr atebolrwydd dirprwyol.
- Mae'r newid i'r cyd-destun gweithio hefyd wedi sbarduno newid i ragor o weithio ar-lein ac 'o bell'. Felly dylai strategaethau ar gyfer atal aflonyddu rhywiol gynnwys polisi 'gweithio gartref' sy'n ymwneud â defnydd gweithwyr o lwyfannau digidol a chyfryngau cymdeithasol. Bydd gwneud yn siŵr bod y strategaeth ac unrhyw bolisiâu mae'n eu cynnwys yn ddogfennau byw sy'n cael eu hadolygu'n rheolaidd yn helpu i ystyried unrhyw ffactorau sy'n newid neu ffactorau lliniarol.

Sicrhau diwylliant o bartneriaeth ag undebau llafur

- Ni fydd unrhyw ymrwymiad i feithrin diwylliant yn y gweithle sy'n ddiogel, yn barchus ac yn rhydd rhag aflonyddu yn effeithiol oni bai fod yr holl dîm arwain a'r strwythur rheoli yn ymrwymo'n ysturlon. Dylai cyflogwyr dreulio amser yn cyfathrebu ac yn esbonio eu strategaeth, sy'n amlinellu'n bendant

dull dim goddefgarwch ar gyfer aflonyddu rhywiol yn y gweithle, er mwyn i'r tîm rheoli allu lledaenu'r wybodaeth hon yn effeithiol i'r gweithlu ehangach. Gall gweithio gydag undebau llafur helpu i ddarparu'r wybodaeth gan y gweithlu am beth sydd angen ei newid, a meithrin ymddiriedaeth bod newidiadau'n digwydd.

- Mae hefyd yn hynod bwysig bod unrhyw reolwyr neu uwch weithwyr yn cael hyfforddiant penodol ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle, er mwyn iddynt allu adnabod aflonyddu rhywiol a delio'n briodol ac yn hyderus â chwynion neu ddatgeliadau. Mae undebau llafur yn gallu helpu i ddarparu hyfforddiant i reolwyr a gweithwyr yn aml.

Cyfathrebu'r strategaeth yn eang

- Dylai strategaethau ar gyfer atal aflonyddu rhywiol gael eu hadlewyrchu mewn datganiadau ffurfiol gan y tîm rheoli, dylent fod yn amlwg ar wefan neu fewnrwyd y sefydliad, a dylid eu dwyn i sylw pob gweithiwr drwy sianeli cyfathrebu mewnol.
- Dylid hefyd cyfathrebu'r wybodaeth hon â phob cyflenwr a thrydydd parti sy'n gweithio gyda'r cyflogwr. Bydd hyn yn gwneud yn siŵr bod holl gyflenwyr y cyflogwyr yn gwybod beth ydy'r disgwyliadau arnynt a sut mae rhoi gwybod am achosion o aflonyddu.

Hyfforddiant

- Mae rhaglen hyfforddi hygyrch, cynhwysol a chroestoriadol i'r cwmni neu'r sefydliad cyfan yn gam hanfodol tuag at atal aflonyddu rhywiol yn y gwaith. Dylid datblygu'r hyfforddiant ar y cyd ag arbenigwyr ar drais yn erbyn merched ac arbenigwyr yn y sefydliad, gan gynnwys cynrychiolwyr undebau llafur.



- Dylai'r hyfforddiant ganolbwyntio ar herio agweddau niweidiol sydd wedi'u normaleiddio, disgwyladau a rhagfarn, a newid ystyrion tuag at weledigaeth ar y cyd o weithle diogel a chyfartal heb aflonyddu rhywiol.
- Ystyriwch hyfforddiant ychwanegol, arbenigol i aelodau allweddol o'r tîm sy'n gallu adnabod arwyddion o drais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol. Gall yr unigolion hyn helpu i gyfeirio dioddefwyr at y gwasanaethau cymorth angenrheidiol.

Newid diwylliant

- Rhaid hyrwyddo amrywiaeth – mae aflonyddu rhywiol yn ffynnu ar wahanu'r rhywiau
- Nid ymarfer ticio'r bocs ydy newid diwylliant ac nid yw'n digwydd dros nos. Ond mae treulio amser yn datblygu ac yn gweithredu strategaeth sy'n meithrin ymddiriedaeth ac yn grymuso pawb i chwarae eu rhan yn ei gwneud hi'n fwy tebygol y bydd yn newid amgylchedd y gweithle mewn modd effeithiol a pharhaol.

Cymorth

- Dylech roi cymorth cadarn i unrhyw un sy'n rhan o gŵyn am aflonyddu rhywiol
- Esboniwch yn glir i bawb sy'n gweithio i chi neu'n defnyddio eich gwasanaethau na fyddwch yn goddef aflonyddu rhywiol
- Os bydd rhywun sy'n gweithio i chi yn gwneud cwyn am aflonyddu rhywiol er i chi gymryd camau, mae hynny'n gyfle i ddysgu. Mae angen i chi ymchwilio'n briodol i'r canlynol:

- pam nad ydy'r camau rydych chi wedi'u cymryd wedi gweithio
- a oes angen newid unrhyw beth

- Dylech greu amgylchedd yn y gweithle lle mae cyfuniad o gymorth cyfreithiol a bugeiliol ar gael yn hwylus. Bydd hyn yn rhoi sicrwydd i ddioddefwyr bod ganddynt ddewisiadau wrth ystyried sut mae ymateb i brofiad o aflonyddu rhywiol.

- Dylai cyfeiriadau clir at wasanaethau cymorth a gwybodaeth am y broses cwyno gywir fod ar gael yn hwylus i bob cyflogai. Bydd sicrhau bod y wybodaeth hon ar y fewnwyd neu'r hafan, mewn llawlyfrau i weithwyr ac i'w gweld ar hysbysfyrddau, desgiau derbynfa ac ystafelloedd ymlacio yn helpu dioddefwyr i wybod beth ydy agwedd y cyflogwr at aflonyddu rhywiol yn y gweithle, a bod cymorth ar gael iddynt.

- Mae rhestr o wasanaethau cymorth ar gael ar dudalen 63 y pecyn cymorth.

Monitro a gwerthuso cynnydd

- Pan fydd y strategaeth a'r polisi wedi cael eu cyfathrebu, a phrosesau wedi'u rhoi ar waith, mae'n rhaid monitro a gwerthuso i asesu effeithiolrwydd, ac i gynnal atebolrwydd. Mae defnyddio arolygon hinsawdd dienw rheolaidd a chyfweliadau ymadael yn sicrhau bod arweinwyr yn cadw llygad ar gynnydd, ar unrhyw beth sy'n rhwystro cynnydd, ac ar unrhyw addasiadau angenrheidiol i gynlluniau strategol.

Cyflogwyr a datgelu

- ☑ Rhaid cymryd pob adroddiad o aflonyddu rhywiol o ddifrif ac ymchwilio iddo'n drylwyr. Rhaid i gyflogwyr gofio nad ydy'r rhan fwyaf o achosion o aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn cael eu hadrodd. Yn ôl arolygon TUC/YouGov, nid oedd pedair o bob pum merch wedi rhoi gwybod am achos o aflonyddu rhywiol i'w cyflogwr²³. Mae datgelu aflonyddu rhywiol yn gallu teimlo fel cam brawychus i'r dioddefwr, ac un sy'n gallu achosi trawma eto.
- ☑ Os daw cyflogwr yn ymwybodol o achos o aflonyddu rhywiol, dylai ymdrin â'r broses mewn modd prydlon a thringar.
- ☑ Hefyd, efallai fod profiad dioddefwr o aflonyddu rhywiol wedi'i blethu â phrofiadau o hiliaeth, rhagfarn ar sail gallu a homoffobia, ac wedi'i ddwysáu gan brofiadau blaenorol o gam-drin neu drais domestig. Dylai cyflogwyr gadw hyn mewn cof a hwyluso mynediad at unrhyw gymorth allanol ychwanegol sydd ei angen.
- ☑ Os bydd dioddefwr yn cwyno am aflonyddu neu ymosodiad a allai fod yn drosedd, dylech ofyn i'r unigolyn a yw'n dymuno rhoi gwybod i'r heddlu a'i helpu i wneud hynny. Mewn achosion o dreisio neu ymosodiad rhywiol sy'n destun ymchwiliad troseddol, mae modd i gyflogwyr barhau i gynnal ymchwiliad mewnol a chymryd y camau angenrheidiol i wneud yn siŵr bod y gweithle'n ddiogel i bob gweithiwr wrth i'r ymchwiliad troseddol fynd rhagddo.
- ☑ Oherwydd bod aflonyddu rhywiol yn cael ei ddiffinio gan sut mae'r profiad yn gwneud i'r dioddefwr deimlo, nid rôl y cyflogwr ydy profi a oes achos o aflonyddu rhywiol wedi digwydd ai peidio. Blaenoriaeth y cyflogwr ydy cydnabod profiad y dioddefwr, diolch i'r dioddefwr am ddatgelu ac esbonio beth ydy'r dewisiadau.
- ☑ Mae cael gweithdrefn ar waith sy'n cynnig amrywiaeth o ddewisiadau i ddiodesfwyr aflonyddu rhywiol yn gallu helpu i wneud yn siŵr

bod sefydliad yn delio â datgeliad yn briodol. Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, dylai gweithdrefn gwrth-aflonyddu gadarn wneud y canlynol²⁴:

- Cynnig mwy nag un sianel adrodd
- Esbonio'r gwahanol gamau gellir eu cymryd, gan gynnwys datrysiadau anffurfiol a phrosesau disgyblu ffurfiol
- Nodi'r ystod o ganlyniadau a sancsiynau priodol yn sgil aflonyddu neu erledigaeth
- Darparu gwybodaeth a manylion cyswllt ar gyfer y rhai sy'n gweithio yn y busnes neu'r sefydliad ac sy'n gallu cynnig cymorth (gallai hyn fod yn gynrychiolwyr undebau neu'n aelod o staff sydd wedi cael hyfforddiant ar drais yn erbyn merched efallai)
- Cyfeirio at wybodaeth a llinellau cymorth sy'n cynnig cyngor a chymorth cyfreithiol neu gyfannol ynghylch aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Mae rhestr o'r gwasanaethau cymorth hyn ar gael ar dudalen 63 y pecyn cymorth
- Nodi na fydd erledigaeth neu ddial yn erbyn rhywun sy'n gwneud cwyn yn cael ei oddef
- Cynnig camau diogelu a fydd yn atal y dioddefwr rhag dioddef aflonyddu, dial neu erledigaeth bellach

Datrys yn anffurfiol

Os bydd y dioddefwr yn dewis datrys y mater yn anffurfiol, ni ddylid ei ddisgwyl i ddatrys y mater ei hun o gwbl. Mae cyfarfod anffurfiol (wedi'i gynnal mewn ffordd sy'n sicrhau bod y dioddefwr yn teimlo'n ddiogel ac wedi'i gefnogi) yn gallu bod yn gam defnyddiol ar gyfer amlinellu'r ystod o ddewisiadau. Mae gan ddiodesfwyr yr hawl i ddod â'u cynrychiolydd undeb neu unrhyw un arall o'u

Oherwydd bod aflonyddu rhywiol yn cael ei ddiffinio gan sut mae'r profiad yn gwneud i'r dioddefwr deimlo, nid rôl y cyflogwr ydy profi a oes achos o aflonyddu rhywiol wedi digwydd ai peidio.

dewis gyda nhw i gyfarfodydd anffurfiol.

Wrth hwyluso cyfarfod anffurfiol, mae'n bwysig bod cyflogwyr yn gwrandao ar y dioddefwr ac yn dilyn ei arweiniad o ran sut gallant ei helpu i ddatrys y mater yn anffurfiol.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu²⁵ trafod yr atebion canlynol:

- Penderfynu a ydy'r dioddefwr yn teimlo'n ddigon hyderus i godi'r mater yn uniongyrchol â'r aflonyddwr
- Cynnig bod yn gwmni i'r dioddefwr mewn unrhyw drafodaeth â'r aflonyddwr
- Helpu'r dioddefwr i nodi eu safbwyntiau ar bapur
- Cynnig codi'r mater yn anffurfiol â'r aflonyddwr ar ran y dioddefwr
- Trefnu sesiwn cyfryngu wedi'i hwyluso gan gyfryngwr wedi'i hyfforddi
- Cynnig ceisio cyngor ychwanegol gan wasanaethau cymorth allanol ar ran y dioddefwr
- Helpu i gael cyngor neu gymorth ar gyfer delio â materion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig penodol (er enghraifft gan elusen sy'n arbenigol ar anabled penodol)
- Helpu i gael cwnsela neu gymorth i'r unigolyn

Drwy gydol y broses hon, mae'n bwysig gwneud yn siŵr nad ydy dioddefwyr yn teimlo dan bwysau i gymryd unrhyw gamau penodol a'u bod yn cael sicrwydd mai nhw fydd yn arwain y broses yn y cam hwn.

Wrth drafod y dewisiadau hyn, efallai y bydd y dioddefwr yn penderfynu na fydd modd datrys y broblem yn anffurfiol ac yn dymuno mynd ar drywydd dewisiadau eraill sydd ar gael. Caiff y

dioddefwr benderfynu mynd ar drywydd datrysiad ffurfiol unrhyw bryd.

Dylai cyflogwyr barchu dymuniadau'r dioddefwr, dim ots beth ydy'r penderfyniad. Os bydd y dioddefwr yn penderfynu peidio â chymryd unrhyw gamau pellach, mae'n bwysig cadw cofnod o'r cwyn a'r penderfyniad, oherwydd gallai fod yn dystiolaeth ddefnyddiol pe bai'r dioddefwr yn newid ei feddwl. Dylech gyfeirio at wasanaethau cymorth ychwanegol beth bynnag, a dylai dioddefwyr gael gwybod bod modd iddynt fynd ar drywydd unrhyw o'r dewisiadau uchod rywbryd eto os byddant yn dymuno.

Yr unig adeg lle efallai y bydd cyflogwr yn penderfynu bwrw ymlaen â gweithdrefnau datrys ffurfiol, hyd yn oed os nad ydy'r dioddefwr yn dymuno gwneud hynny ei hun, ydy os bydd y digwyddiad yn gwneud i'r cyflogwr gredu y gallai peidio mynd i'r afael â'r mater a'i ddatrys achosi risg sylweddol i'r dioddefwr neu i bobl eraill yn y gweithle. Os felly, mae angen esbonio'r rhesymau dros wneud hyn yn glir i'r dioddefwr, ac efallai y bydd angen cymryd camau diogelu ychwanegol i wneud yn siŵr nad yw'n destun erledigaeth neu mewn perygl o aflonyddu pellach.

Datrys yn ffurfiol

Dylai cyflogwyr ymgysylltu â chanllawiau ACAs ar gynnal ymchwiliadau yn y gweithle a disgyblu a chwynion yn y gwaith os bydd cyflogai'n dymuno ceisio datrysiad ffurfiol i brofiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Gellir cosbi cyflogwyr mewn tribiwnlys os nad ydynt yn dilyn y broses cwyno yn gywir.

Dylai'r cyflogwr gymryd pob cam rhesymol i roi sicrwydd i'r dioddefwr a'i ddiogelu rhag unrhyw aflonyddu neu erledigaeth bellach, a chynnig cymorth a chwnsela.

Mabwysiadu Dull sy'n Deall Trawma

Mae ymchwil gan Cymorth i Ferched Cymru yn awgrymu mai dim ond 20% o'r merched a oedd wedi rhoi gwybod i'w cyflogwr am aflonyddu rhywiol oedd yn fodlon ar y canlyniad²⁶. Roedd amryw o resymau dros yr anfodlonrwydd ond yr ymateb mwyaf cyffredin gan ferched oedd nad oeddent yn meddwl bod y cyflogwr wedi eu credu neu eu cymryd o ddifrif.

Mae sefydlu amgylchedd gweithle sy'n cymryd bob math o aflonyddu rhywiol o ddifrif a mabwysiadu agwedd sy'n deall trawma at ddatgeliadau o aflonyddu neu gam-drin yn gallu helpu merched i deimlo'n fwy hyderus neu ddibryder yn datgelu eu profiad, ac yn ceisio cymorth.

Ystyr ymateb i ddatgeliad o aflonyddu neu gam-drin mewn ffordd sy'n deall trawma ydy ymateb yn briodol, gydag empathi, a chanolbwyntio ar anghenion y sawl sy'n datgelu. Os bydd rhywun yn datgelu profiad trawmatig, mae'n bwysig canolbwyntio ar effaith y profiad, yn hytrach na'r profiad ei hun.

Mae nifer o ffyrdd i gyflogwyr fabwysiadu agwedd sy'n deall trawma at y broses adrodd a disgyblu ar gyfer achosion o aflonyddu rhywiol a thrais arall yn erbyn merched yn y gweithle:

→ Gwranddo, dilysu, cefnogi. Gwnewch yn siŵr bod unrhyw un sy'n datgelu aflonyddu rhywiol, trais neu gam-drin yn gwybod eich bod yn cymryd y sefyllfa o ddifrif. Dylech gydnabod eu profiad a'r effaith mae wedi'i chael arnynt, gan roi sicrwydd iddynt fod cymorth ar gael. Mae ymatebion cyflogwyr sy'n ceisio gwneud yn fach o'r honiad neu gynnig bod y dioddefwr yn newid ei batrwm gweithio i atal yr aflonyddu yn creu diwylliant o feio'r dioddefwr. Nid cyfrifoldeb y dioddefwr ydy newid ei ymddygiad. Dylai'r baich fod yn ddiamau ar y sawl sy'n aflonyddu neu'n cam-drin.

→ Rhoi dewisiadau, nid cyngor. Mae dioddefwr yn haeddu gallu gwneud dewisiadau ar sail gwybodaeth a chael y dewis o fod wrth galon

unrhyw benderfyniadau am eu hachos. Mae'n debygol y bydd eu profiad wedi gwneud iddynt deimlo bod grym a rheolaeth wedi'u cymryd ganddynt. Mae cynnig rhywfaint o reolaeth dros y broses iddynt yn eu grymuso i wneud dewisiadau wrth ddatrys eu cwyn.

→ Efallai na fydd y rhai sydd wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith yn dymuno bod yn rhan o broses ddisgyblu hir; efallai eu bod am i'w profiad o aflonyddu rhywiol ddod i ben, a dyna ni. Meddylwch pa gamau gallwch chi eu cymryd fel cyflogwr neu gynrychiolydd undeb i alluogi hyn.

→ Meddylwch am ddeinameg rhyw y rhai sy'n rhan o'r broses. Er enghraifft, os ydy merch sydd wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn dwyn achos yn erbyn cyd-weithiwr sy'n ddyn, gallai achosi trawma iddi eto pe bai'n cael ei chwestiynu gan uwch weithiwr gwrywaidd.

→ Gosodwch amserlen ar gyfer unrhyw ymchwiliad neu weithdrefn gwyno, ac ategu hyn â chyfathrebu clir a rheolaidd. Er ei bod hi'n bwysig cyflawni'r broses yn briodol ac yn broffesiynol, dylid ystyried pa effaith y bydd ymchwiliad maith ac oedi heb esboniad yn ei chael ar y dioddefwr, ac ar y gweithlu ehangach. Mae'n syniad da gosod amserlenni cyraeddadwy, cyfathrebu'n rheolaidd â'r bobl sy'n rhan o'r broses a rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt er mwyn dod i ddatrasiad cyflym a thrylwyr.

→ Dylai eich gweithle neu sefydliad adolygu cwyn heb oedi, rhoi diwedd ar unrhyw ymddygiad amhriodol, a chymryd pob cam angenrheidiol i'w atal rhag digwydd eto.

→ Dylai cyflogwyr yn y sector cyhoeddus, fel rhai lechyd, Addysg a Llywodraeth Leol gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i gael gwared ar wahaniaethu ac aflonyddu, ac i hybu cydraddoldeb.



Beth dylai gweithwyr sy'n dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith ei wneud?

Os ydych chi'n dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith, ni ddylech ddioddef yn dawel. Ewch at eich cynrychiolydd undeb neu reolwr ar unwaith i gael cyngor. Ni ddylech deimlo'n euog neu'n wan, nac mai chi sydd ar fai mewn unrhyw ffordd am ddenu ymddygiad bwlio ac aflonyddu.

- Byddwch yn garedig gyda'ch hun. Mae dioddef aflonyddu rhywiol yn brofiad trawmatig a does dim o'i le ar geisio cymorth.
- Cysylltwch â'ch undeb llafur a gofyn am gymorth gan eich cynrychiolydd. Os nad ydych chi'n teimlo eich bod yn gallu ymddiried yn eich cynrychiolydd, gofynnwch am gael siarad â'r swyddog undeb llafur sy'n cynrychioli eich gweithle.
- Dechreuwch ddyddiadur sy'n cynnwys manylion beth sy'n digwydd, gan nodi'r dyddiadau a'r amseroedd. Casglwch gymaint o wybodaeth â phosib, fel e-byst neu fanylion unrhyw dystion. Dylech chi hefyd gynnwys eich ymateb chi i'r digwyddiadau hyn.
- Casglwch yr holl dystiolaeth sydd gennych chi, naill ai fel copi caled neu ar yriant cyfrifiadur diogel lle mai dim ond chi sydd â mynediad.

Gallai hyn gynnwys llythyrau, e-byst, negeseuon testun, negeseuon WhatsApp, neu sgrinluniau a ffotograffau perthnasol.

- Holwch eich cynrychiolydd undeb llafur a fydd eich gweithle'n caniatáu i chi wneud recordiadau fel tystiolaeth. Gallai hyn arwain at gŵyn mewn rhai gweithleoedd, felly mae'n syniad da cael cyngor ar y peth.
- Ysgrifennwch eich teimladau ar y pryd, a'ch ymateb chi.
- Efallai y bydd hi'n ddefnyddiol gwybod ai chi ydy'r unig un sy'n cael ei fwlio neu a oes pobl eraill yn dioddef hefyd, a cheisio gwneud cwyn ar y cyd. Siaradwch â chyd-weithiwr i weld a fyddent yn fodlon eich cefnogi. Ceisiwch gael tystion i ddigwyddiadau bwlio ac aflonyddu – ceisiwch osgoi sefyllfaoedd lle rydych chi ar eich pen eich hun â'r bwli, a dim ond gwneud hynny os ydych chi'n teimlo bod hynny'n ddiogel.
- Cadwch gopiâu o'ch holl werthusiadau blynyddol a'r llythyrau/memos sy'n ymwneud â'ch gallu i gyflawni'r swydd. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gwybod yn union beth ydy eich disgrifiad swydd



Efallai y bydd hi'n ddefnyddiol gwybod ai chi ydy'r unig un sy'n cael ei fwlio neu a oes pobl eraill yn dioddef hefyd, a cheisio gwneud cwyn ar y cyd.

er mwyn gallu gwneud yn siŵr ei fod yn cyfateb i'r cyfrifoldebau rydych chi'n eu cael. Mae hyn yn arbennig o bwysig os ydych chi'n dioddef bwlio neu aflonyddu gan reolwr neu uwch aelod o staff, neu os ydy eich gallu i wneud eich swydd yn cael ei gwestiynu.

- Cofiwch roi gwybod i'ch cynrychiolydd undeb am yr holl ddatblygiadau.
- Efallai yr hoffech chi ddweud wrth rywun rydych chi'n ymddiried ynddynt – cyd-weithiwr dibynadwy, ffrind neu aelod o'r teulu.
- Cysylltwch â llinell gymorth arbenigol, fel Byw Heb Ofn, sy'n cael ei rhedeg gan Cymorth i Ferched Cymru.
- Gweithiwch gyda'ch cynrychiolydd undeb llafur i godi'r broblem yn y gwaith. Gallech dynnu sylw at y broblem a gofyn bod y gwaith yn rhoi diwedd arni, neu ddweud eich bod yn dymuno gwneud cwyn. Does dim rhaid cael amserlen ar gyfer gwneud hyn a dylai eich cyflogwr gymryd eich achos o ddifrif, dim ots faint o amser sydd wedi mynd heibio.
- Efallai y bydd angen i'ch cynrychiolydd undeb wirio a ydy eich gweithle yn glynu at ei bolisiau ei hun, felly byddai'n ddefnyddiol gwybod lle mae'r polisiau hyn yn cael eu cadw, er enghraifft ar fewnrwyd y gweithle. Mae gan lawer o weithleoedd bolisiau ehangach ar gyfer aflonyddu neu ymddygiad annerbyniol, a allai gynnwys aflonyddu rhywiol.
- Os ydych chi'n dymuno gwneud cwyn, cofiwch gadw copïau o'r holl ohebiaeth.
- Os ydych chi'n dymuno adrodd yr aflonyddu rhywiol fel trosedd, dylai eich cyflogwr eich helpu i wneud hynny. Efallai y bydd y cymorth hwn yn golygu amser i ffwrdd gyda thâl.
- Mae llawer o weithleoedd yn cynnig mynediad

annibynnol a di-dâl at wasanaethau iechyd meddwl a allai fod o gymorth i chi, fel cwnsela neu therapi gwybyddol ymddygiadol.

- Os oes angen cymorth cyfreithiol arnoch, gall eich undeb llafur eich helpu drwy eich rhoi mewn cysylltiad â chyfreithwyr.
- Cofiwch sefyll eich tir gan wybod bod yr ymddygiad hwn yn annerbyniol a bod gennych chi gefnogaeth.

Os ydych chi'n teimlo nad ydy eich problem wedi cael sylw digonol yn y gwaith a'ch bod yn dymuno gwneud cwyn i dribiwnlys cyflogaeth, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS). Mae rhai terfynau amser cyfreithiol ar gyfer honiadau o wahaniaethu.

Dyma'r terfynau amser ar gyfer cyflwyno honiadau o wahaniaethu i dribiwnlys: -

- Rheol gyffredinol (tri mis llai un diwrnod ar ôl y weithred neu'r anweithred sy'n destun y gŵyn)
- Diswyddo yn y fan a'r lle (tri mis ar ôl dyddiad terfynu'r gyflogaeth)
- Diswyddo gyda rhybudd (tri mis ar ôl dyddiad dod i ben y rhybudd)
- Diswyddo deongliadol (tri mis ar ôl y dyddiad ymddiswyddo neu ddyddiad dod i ben y rhybudd)
- Methu cael dyrchafiad (tri mis ar ôl penderfyniad y cyflogwr)
- Gweithred wahaniaethol barhaus (tri mis ar ôl y weithred olaf mewn cyfres)
- Methu gwneud addasiadau rhesymol (tri mis ar ôl penderfyniad i wneud dim neu ar ôl diwedd cyfnod lle byddai disgwyl yn rhesymol i'r cyflogwr wneud rhywbeth)



Beth gall undebau llafur ei wneud?

Mae gan undebau rôl allweddol yn sicrhau bod pob gweithiwr yn gallu gwneud ei waith heb gael ei aflonyddu. Bydd gan lawer o undebau bolisiau ar gyfer delio ag aflonyddu rhywiol. Dylai pob stiward gael hyfforddiant ar sut mae cefnogi a chynrychioli aelodau mewn achosion o aflonyddu rhywiol. Dylai hyn gynnwys hyfforddiant ar gyfraith gwahaniaethu mewn cysylltiad ag aflonyddu rhywiol, sut mae cydymdeimlo a chefnogi, a sut mae gwneud yn siŵr bod dioddefwyr yn cadw cofnod o unrhyw ddigwyddiad, gan gynnwys manylion tystion. Mae TUC yn rhedeg nifer o gyrsiau ar hyn ac mae'n bosib bod eich undeb llafur chithau'n gwneud hynny.

Hefyd, rhaid i gynrychiolwyr undebau yn y gweithle fod yn glir ynghylch sut mae delio ag achosion o aflonyddu rhywiol lle mae'r aflonyddwr a'r dioddefwr yn aelodau o undeb.

Mae gan undebau llafur rôl unigryw yn mynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol drwy gyfuniad o'r canlynol:

- **trefnu ac ymgyrchu** – ar gyfer ymwybyddiaeth a gwell addysg i weithwyr a chyflogwyr, ac ar gyfer deddfau cryfach i ddiogelu gweithwyr
- **atal** – gweithio gyda'r cyflogwr i geisio atal aflonyddu rhywiol
- **cynrychioli unigolion** – darparu cymorth arbenigol i ddioddefwyr aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac mewn achosion cyfreithiol
- **cydfargeinio** – defnyddio ein profiad a'n dylanwad er mwyn cael gwell polisiau a diwylliannau mewn gweithleoedd

Trefnu ac ymgyrchu²⁷

Mae gweithle trefnus yn golygu;

- bod yr undeb yn cael ei gryfder nid yn unig drwy nifer ei aelodau, ond nifer y cynrychiolwyr a'r ymgyrchwyr hefyd;

- bod yr undeb yn ymgyrchu ar faterion sy'n bwysig i aelodau, ac yn ceisio eu cynnwys mewn gweithgareddau ymgyrchu;
- undeb sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gweithwyr ymysg ei aelodaeth a'i ymgyrchwyr.

Dyma dri hanfod trefnu;

- Mae cryfder yr undeb yn seiliedig ar lefelau uchel o aelodaeth a gweithgarwch
- Mae aelodau'n cael eu hannog i gydweithio ac yn cael y cyfle i gydymgyrchu ar faterion sy'n bwysig iddynt
- Mae swyddogion cyflogedig yn darparu cymorth, cyngor ac arweinyddiaeth i helpu aelodau i ennill yn eu gweithle

Atal

Un o'r pethau pwysicaf gall cynrychiolydd undeb ei wneud ydy gwneud yn siŵr bod gan eu cyflogwr bolisiau ar gyfer atal aflonyddu rhywiol a delio ag achosion o aflonyddu rhywiol. Mae'r un mor bwysig tynnu sylw pawb yn y gweithle at y polisiau hyn a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd. Os ydych chi'n gwybod am achosion o aflonyddu rhywiol yn y gweithle, dylech chi dynnu sylw'r cyflogwr atynt hyd yn oed os nad ydych chi'n gweithio ar achos penodol, oherwydd efallai fod y polisiau cyfredol yn aneffeithiol neu ddim yn cael eu gweithredu'n iawn, neu nad ydy pobl yn gwybod amdanynt. Mae cynnal arolygon ymysg aelodau yn ffordd dda o gael gwybod sawl un sydd wedi dioddef neu fod yn dyst i aflonyddu rhywiol. Gallai arolwg ofyn a ydy pobl yn ymwybodol o bolisiau cyfredol hefyd. Os ydy eich gweithle yn cydnabod mwy nag un undeb, dylech chi gydweithio i wneud yn siŵr bod y mudiad undebau llafur yn sefyll ynghyd i fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol. Hefyd gall canghennau undebau llafur weithio gyda sefydliadau lleol neu genedlaethol sy'n mynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol, fel Cymorth i Ferched Cymru, y prosiect Everyday Sexism, neu'r



gyngghair End Violence Against Women (EVAW).

Camau i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle:

- ☑ Gwneud yn siŵr bod gennych chi ddatganiad ar aflonyddu rhywiol a'ch bod yn ei ddefnyddio ym mhob digwyddiad er mwyn i bawb wybod bod gennych chi agwedd dim goddefgarwch
- ☑ Enwebu person y gall aelodau ddatgelu iddo os byddant yn dioddef neu'n dyst i aflonyddu rhywiol mewn unrhyw ddiwyddiad
- ☑ Gwneud yn siŵr bod y tîm rheoli wedi ymrwymo'n llawn i ddelio â'r broblem yn briodol
- ☑ Cael sgysiau agored ag aelodau ynghylch sut beth ydy iaith ac ymddygiad parchus yn niwylliant a chyd-destun eich gwaith
- ☑ Rhaid i weithwyr deimlo'n ddiogel yn herio neu'n rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol, a bod yn hyderus y bydd y sefydliad yn trin unrhyw adroddiad yn dringar ac yn broffesiynol, gan eu diogelu nhw a'u swydd ar yr un pryd
- ☑ Cyfathrebu'n glir ac yn rheolaidd nad ydy aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef byth, a bod pob cwyn a honiad yn cael ei gymryd o ddifrif bob amser
- ☑ Cynnal arolwg staff dienw i asesu diwylliant y gweithle
- ☑ Cynnal 'arolwg hinsawdd' i nodi unrhyw feysydd risg uwch
- ☑ Ymgynghori â gweithwyr a chynrychiolwyr undebau wrth greu polisi aflonyddu rhywiol
- ☑ Gwneud yn siŵr bod eich polisi aflonyddu rhywiol yn groestoriadol ac yn gynhwysol, a'i fod yn cydnabod ac yn rhoi sylw i'r rhwystrau sy'n

wynebu pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, pobl anabl, pobl LHDTTC+ a gwahanol grwpiau oedran

- ☑ Defnyddio pob dull cyfathrebu mewnol i rannu gwybodaeth am bolisiau a chymorth
- ☑ Darparu hyfforddiant gorfodol ar aflonyddu rhywiol i'r holl staff
- ☑ Adolygu a diweddarau'r polisi aflonyddu rhywiol yn rheolaidd
- ☑ Cyfeirio at wasanaethau cymorth

Cydfargeinio

Cydfargeinio ydy enw'r broses lle mae undebau llafur yn trafod â chyflogwyr ar ran eu haelodau.

Mae cydfargeinio'n gofyn am gydnabod undebau yn y gweithle ac er bod y rhan fwyaf o drefniadau cydfargeinio yn y DU yn wirfoddol, mae cyflogwyr da yn gwybod am fanteision cydnabod undebau, fel gallu trafod cyflogau a thelerau ac amodau eraill ar y cyd i grwpiau mawr o weithwyr ar yr un pryd.

Ond mae'r gyfraith hefyd yn caniatáu i undebau wneud i hyd yn oed y cyflogwyr mwyaf gwrthwynebus eu cydnabod, os bydd digon o weithwyr yn ymuno ag aelod ac yn cefnogi cydnabod undebau. 'Cydnabyddiaeth statudol' ydy enw hyn.

Os bydd eich cyflogwr yn cydnabod undeb ar gyfer cydfargeinio a'ch bod yn aelod, dylai gwelliannau i delerau eich contract sydd wedi'u sicrhau gan yr undeb, fel codiadau cyflog, gael eu hymgorffori'n awtomatig yn eich contract cyflogaeth.

Cydfargeinio gydag undeb sy'n cael ei gydnabod ydy'r ffordd orau o gael tâl, telerau ac amodau teilwng. Mae'n syniad da ymuno ag undeb os nad ydych chi'n aelod yn barod.

Mae cydfargeinio ar faterion fel aflonyddu rhywiol yn diogelu'r cyflogwr yn ogystal â'r gweithwyr, oherwydd gallai cyflogwyr sydd ddim yn cymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol fod yn gyfreithiol gyfrifol am unrhyw aflonyddu rhywiol sy'n digwydd yn y gweithle.

Cam Gweithredu	Beth mae hyn yn ei olygu	Effaith
Addysgu aelodau am aflonyddu rhywiol	Cynnal digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth Gwahodd siaradwyr i siarad ag aelodau Gweithio gyda sefydliadau sy'n arbenigo ar y gwaith hwn Datblygu gweithdai Dosbarthu llenyddiaeth	Gweithlu addysgedig sy'n deall eu hawliau yn y gwaith yn well
Cynnwys hyfforddiant ar ddelio â chwynion aflonyddu rhywiol fel rhan o'ch rhaglen hyfforddi i stiwardiaid	Os ydy cyflogwyr yn darparu hyfforddiant i oruchwylwyr, gwneud yn siŵr bod stiwardiaid a swyddogion yn cymryd rhan.	Gweithlu mwy cyson a gwybodus sy'n deall y broses gywir
Pennu hyd a lled y broblem yn y gweithle.	Efallai y byddai arolwg o'r aelodaeth yn ddefnyddiol	Gwell dealltwriaeth o hyd a lled y broblem yn y gweithle
Trafod iaith yn erbyn aflonyddu rhywiol yn eich cytundeb cydfargeinio a gweithdrefn i ddelio ag achosion	Deall effaith iaith a herio rhagfarn ddiarwybod Cydnabod iaith hiliol, homoffobig, deuffobig, trawssffobig, ac iaith sy'n gwahaniaethu ar sail oedran, rhyw a gallu	Cytundebau sy'n effeithio ar bob gweithiwr ac yn cael effaith gadarnhaol drwy greu gweithleoedd tecach i bawb
Trafod gwell tâl a thelerau ac amodau	Gall eich undeb ddarparu hyfforddiant ar gydfargeinio. Gweithio gyda'r cyflogwyr i roi llwybr camu ymlaen i weithwyr	Mae aflonyddu rhywiol yn ffynnu ar ddeinamig rym a strwythurau hierarchaeth annheg. Gwella tâl, telerau ac amodau, a darparu llwybrau camu ymlaen
Pan fydd aflonyddu rhywiol wedi digwydd, gweithredu'n effeithiol i ddiogelu aelodau	Cynnig cymorth, ymchwilio a chofnodi cwynion perthnasol	Tîm undeb llafur ymatebol ac effeithiol, a gwell cefnogaeth i'r gweithiwr
Gwneud yn siŵr bod gan y cyflogwr bolisi aflonyddu rhywiol sydd i'w weld yn amlwg neu sy'n cael ei gyfathrebu'n effeithiol i bob gweithiwr	Os nad oes gan y cyflogwr bolisi ffurfiol, codi'r mater mewn cyfarfodydd gyda'r tîm rheoli a'i helpu i lunio un	Mae'n helpu i gael gwybodaeth wedi'i nodi ar bapur mewn polisi er mwyn i bob gweithiwr ddeall canlyniadau aflonyddu rhywiol, a beth mae'n ei olygu i'r dioddefwr ac i'r aflonyddwr
Meddwl am y daith i'r gwaith ac adref.	Mae aflonyddu yn gallu bod yn gyffredin ar drafnidiaeth gyhoeddus felly mae'n bwysig ystyried y ddyletswydd gofal tuag at weithwyr	Gwella diogelwch gweithwyr gartref, yn y gwaith ac yn y gymuned



Mae cydfargeinio ar faterion fel aflonyddu rhywiol yn diogelu'r cyflogwr yn ogystal â'r gweithwyr, oherwydd gallai cyflogwyr sydd ddim yn cymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol fod yn gyfreithiol gyfrifol am unrhyw aflonyddu rhywiol sy'n digwydd yn y gweithle.

Os ydych chi'n aelod ond nad ydy eich undeb yn cael ei gydnabod, efallai byddai'n syniad da siarad â rhywun yn eich undeb cenedlaethol am gyngor ar sut mae cael cydnabyddiaeth.

Cynrychiolaeth

Mae cynrychiolwyr undebau llafur mewn sefyllfa lle maen nhw'n cynrychioli dioddefwyr cam-drin ac aflonyddu rhywiol yn aml. Efallai na fydd llawer o bobl yn teimlo'n hyderus yn datgelu gwybodaeth i unrhyw un ond cynrychiolydd undeb llafur. Mae hyn yn golygu bod cynrychiolwyr undebau llafur mewn sefyllfa unigryw a rhaid iddynt gael amser cyfleuster i roi cymorth i weithwyr sy'n dioddef aflonyddu rhywiol. Darllenwch y bennod ar gymorth sy'n deall trawma i gael rhagor o wybodaeth.

Mae llawer o achosion lle na fydd dioddefwyr yn

rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol o bosib, ond yn dal yn teimlo ei ganlyniadau. Gall effeithio ar eu perfformiad yn y gwaith a/neu ar eu hiechyd meddwl. Efallai y bydd rhai gweithwyr dim ond yn datgelu eu bod wedi dioddef aflonyddu rhywiol pan fyddant yn rhan o weithdrefn ddisgyblu am fater arall. Felly, mae'n ddefnyddiol gofyn yn dringar i weithwyr sy'n cael eu cynrychioli a oes unrhyw faterion eraill yn y gwaith yn effeithio arnynt, oherwydd mae'n rhoi darlun mwy cyflawn o'r hyn sy'n effeithio ar y gweithiwr neu i ba raddau mae wedi gorfod cuddio ei deimladau yn y gwaith.

Mae gan ddioddefwyr aflonyddu rhywiol yr hawl i gael eu cynrychiolydd undeb llafur/stiward llawr gwaith gyda nhw ym mhob cam, gan gynnwys ar ôl ymchwilio i broblem a chyhoeddi canlyniad. Dylid cyfathrebu'r canlyniad mewn llythyr neu e-bost, a'i anfon at y cynrychiolydd undeb llafur sy'n cynrychioli'r dioddefwr.

Cynrychioli rhywun sydd wedi'i gyhuddo o aflonyddu'n rhywiol

Dylai'r aflonyddwr honedig gael gwybod canlyniad



yr ymchwiliad mewn cyfarfodydd wyneb yn wyneb.

Mae modd i'r aflonyddwr honedig gael ei gynrychiolydd undeb llafur/stiward llawr gwaith yn gwmni. Pan fydd yr ymchwiliad yn canfod bod aflonyddu rhywiol wedi digwydd, dylai undebau gael polisiau clir ar gyfer sut mae gwneud yn siŵr bod y sawl sydd wedi'i gyhuddo yn cael ei gynrychioli'n briodol. Mae deinameg rym ar waith mewn achosion o aflonyddu rhywiol yn aml (bod gan yr aflonyddwr rhyw rym dros y dioddefwr – yn hŷn, mewn swydd uwch, neu mewn awdurdod o bosib). Felly mae'n hollbwysig bod undebau'n cofio y gallai hyn olygu bod y sawl sydd wedi'i gyhuddo mewn lle gwell i geisio rhagor o gymorth gan yr undebau. Er enghraifft, gallai'r sawl sydd wedi'i gyhuddo ofyn i swyddog rhanbarthol ei gynrychioli, a'r sawl sydd wedi cyhuddo yn dibynnu ar ei stiward llawr gwaith, a allai fod yn meddu ar lai o brofiad o achosion o'r fath. Dylai undebau fod yn ymwybodol o'r ddeinameg hon a gwneud yn siŵr bod dioddefwyr aflonyddu yn cael eu cynrychioli'n briodol.

Os ydy'r sawl sydd wedi'i gyhuddo yn euog o aflonyddu, bydd camau disgyblu'n cael eu cymryd, fel adleoli yn y gwaith, neu ddiswyddo mewn

achosion mwy difrifol. Os na fydd yr ymchwiliad yn canfod bod aflonyddu wedi digwydd, caiff y dioddefwr honedig apelio, ond caiff hefyd ofyn am gael ei adleoli yn y gwaith.

Cynrychiolwyr iechyd a diogelwch

Mae gwneud yn siŵr bod cyflogwyr yn cyflawni eu dyletswyddau i greu a chynnal gweithleoedd iach a diogel yn rhan o gylch gwaith cynrychiolwyr iechyd a diogelwch. Mae gan y cynrychiolwyr hyn hawliau statudol. Dylai cynrychiolwyr iechyd a diogelwch ystyried herio aflonyddu yn y gweithle yn rhan o'u cylch gwaith hwythau, nid dim ond cylch gwaith cynrychiolwyr cydraddoldeb. Yn hytrach na dim ond hybu 'hyrwyddwyr yn erbyn aflonyddu rhywiol', sy'n ddi-rym yn statudol yn y gweithle, dylid hybu cydnabyddiaeth ac aelodaeth o undebau llafur er mwyn sicrhau cydbwysedd grym mwy cyfartal yn y gweithle.

Yr aflonyddwr a'r dioddefwr yn yr un gweithle

Mae aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn cynnwys sefyllfaoedd o gynigion neu ymddygiad rhywiol digroeso rhwng cyd-weithwyr yn y gweithle. Mae'r ymddygiad hwn yn amharu ar swydd unigolyn ac yn creu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar neu sarhaus yn y gweithle.

Mae'n fwy a mwy cyffredin i bartneriaid gyfarfod yn y gwaith neu weithio gyda'i gilydd yn y pen draw. Ond mae'n debygol iawn mai'r gweithle ydy lle bydd gweithwyr yn dioddef aflonyddu rhywiol. Mae'n hollbwysig delio â hyn mewn ffordd brydlon a thringar i ddiogelu'r sawl sy'n dioddef aflonyddu rhywiol, ac i wneud yn siŵr bod yr aflonyddwr yn rhoi'r gorau i ymddwyn fel hyn.

Fel mesur rhagataliol, dylai pob cyflogwr weithio gydag undebau llafur i ddatblygu polisi a rhaglen addysg i'w weithle. Dylai cyflogwyr sefydlu polisiau a fframwaith cadarn i atal unrhyw aflonyddu neu wahaniaethu posib yn erbyn merched, gan gynnwys rhagfarn ddiarwybod, ac mae angen i'r polisiau hyn ymwneud â phob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio a dethol, hyfforddi a dyrchafu. I wneud yn siŵr bod pawb yn y sefydliad yn gwybod sut mae rhoi gwybod am unrhyw bryderon a pha gamau fydd yn cael eu cymryd, dylid rhoi protocol clir i bob aelod o staff ynghylch sut mae cwyno, ac i bwy. Mae angen i reolwyr llinell feddu ar y wybodaeth a'r sicrwydd i ddilyn polisiau'r sefydliad, ac i ymateb i unrhyw gwynion neu broblemau. Dylent hefyd allu delio ag anghydfod a chael sgysiau onest ac ystyriol â phobl.

I bobl sy'n dioddef aflonyddu rhywiol, efallai y byddant yn dymuno dweud wrth yr aflonyddwr bod ei ymddygiad yn amhriodol ac yn ddigroeso, ond nid yw'n ofynnol. Efallai eu bod am ei atal rhag digwydd eto a dyna ni, ac er mwyn i weithiwr ddisgwyl yn rhesymol i'w gyflogwr ddarparu cymorth, rhaid tynnu sylw'r cyflogwr at y broblem yn gyntaf. Ond mae hyn yn gallu bod yn heriol i ddiodefwyr aflonyddu rhywiol a chreu pryderon enfawr o ran a fydd y cyflogwr yn delio â'r mater yn dringar.



Rhaid i gyflogwyr gredu'r dioddefwr fel man cychwyn. Os ydy gweithiwr wedi mynd at ei reolwr, mae wedi cymryd cam hynod ddewr yn barod. Nid rôl cyflogwr ydy annylsu profiad diodefwyr neu ddweud wrthynt eu bod yn gorymateb/bod yn rhy sensitif.

Dylai sefydliadau drin unrhyw fath o aflonyddu honedig o ddirif, nid dim ond oherwydd y goblygiadau cyfreithiol a'i fod yn gallu arwain at danberfformio, ond hefyd oherwydd bod gan bobl yr hawl i gael eu trin ag urddas a pharch yn y gwaith. Mae angen ymchwilio i unrhyw dystiolaeth o aflonyddu neu ymddygiad gwahaniaethol ymysg staff, dim ots beth ydy eu rhyw, a gweithredu arni'n gyflym ac anfon neges glir nad yw'n cael ei oddef.

Ar ben hynny, mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i gynnig cymorth i'r holl weithwyr – dim ots a ydynt



yn ddioddefwyr, yn aflonyddwyr neu'n gyd-weithiwr i rywun sy'n rhan o'r broses – i sicrhau bod pob aelod o staff yn ddibryder yn y gweithle. Gall hyn olygu gwneud yn siŵr bod aflonyddwyr yn gallu cael gafael ar raglenni sy'n gallu eu helpu i ddeall eu hymddygiad.

Mae'n bwysig bod aflonyddwyr yn deall bod aflonyddu rhywiol yn annerbiniol ac y gallai'r dioddefwr gymryd camau yn eu herbyn. Mewn rhai achosion, efallai na fydd aflonyddwr yn gwybod, yn deall nac yn fodlon derbyn bod ei ymddygiad yn sarhaus, ond nid yw hynny'n golygu bod modd goddef ei ymddygiad yn y gweithle.

Os bydd unigolyn yn aflonyddu'n rhywiol a bod yr ymddygiad hwnnw'n cael ei adrodd, gallai wynebu canlyniadau difrifol. Yn y gwaith, gallai'r aflonyddwr gael ei geryddu, ei ddiraddio neu golli ei swydd.

Ar ben hynny, os bydd yr ymddygiad yn codi i lefel ymosodiad rhywiol, gallai'r aflonyddwr wynebu cyhuddiad troseddol.

Mae canlyniadau difrifol i sefydliadau o safbwynt ehangach hefyd. Mae pobl sy'n dioddef bwlio neu aflonyddu yn fwy tebygol o ddioddef o iselder neu orbryder, o fod yn llai bodlon ar eu gwaith, o feddwl yn isel o'u rheolwyr ac uwch reolwyr, ac o fod eisiau gadael eu sefydliad.

Yn ogystal â hynny, os ydy'r cwmni'n un mawr neu adnabyddus, gallai aflonyddu rhywiol gael sylw yn y newyddion, yn enwedig os oes mwy nag un cyflogai wedi cwyno am achosion o aflonyddu. Gallai hyn niweidio enw da'r cyflogwr, yn enwedig os ydy'r cyflogwr wedi bod yn araf yn ymateb neu fod ei gamau gweithredu mewn ymateb yn rhai gwael.

Camau gweithredu undebau llafur yn cael effaith

10 cam i wneud gwahaniaeth fel cynrychiolydd undeb

1. Cynnal arolwg o aelodau i gael gwybod pa fath o aflonyddu rhywiol sy'n digwydd, neu ba mor ddiogel maen nhw'n teimlo yn y gwaith
2. Wrth gydfargeinio ar faterion fel tâl, dylech chi gydnabod bod teimlo'n ddiogel ac yn ddibryder yn y gwaith yn bwysig iawn, ac y dylid cynnwys hynny mewn unrhyw drafodaethau â'r tîm rheoli
3. Mae aflonyddu rhywiol yn digwydd pan fydd anghydbwysedd grym yn aml – Darllenwch y wybodaeth am gyflog y rhywiau. Rhaid i gyflogwyr â dros 250 o weithwyr adrodd ar hyn i'r llywodraeth. Gall hyn eich helpu i weld a oes anghydbwysedd yn bodoli
4. Gwneud yn siŵr bod yr holl gynrychiolwyr wedi cael hyfforddiant ar aflonyddu rhywiol – mae TUC Cymru yn cynnig hyfforddiant i helpu yn hyn o beth
5. Trafod gyda'ch cyflogwr i wneud yn siŵr bod gan eich gweithle bolisiau effeithiol a chynhwysol. Mae enghraifft yn y pecyn cymorth hwn
6. Gwneud yn siŵr bod polisiau'n cael eu monitro a'u hadolygu'n rheolaidd, a bod gweithwyr yn cael eu hatgoffa o'r polisiau hyn yn rheolaidd
7. Os oes gennych chi weithwyr sy'n gweithio mewn gwahanol leoliadau (mewn swyddfa, ysgol, gartref, yn y gymuned neu mewn canolfan gweithleoedd er enghraifft), gwnewch yn siŵr eich bod yn teilwra eich cyngor i'r math o weithle, oherwydd gall materion amrywio'n fawr rhwng lleoliadau
8. Gweithio gydag undebau eraill a sefydliadau ymgyrchu perthnasol i ffurfio cysylltiadau a chynyddu'r wybodaeth am y mater hwn
9. Os ydych chi'n gweld diwylliant o aflonyddu rhywiol yn y gwaith lle mae gweithwyr yn teimlo eu bod dan fygythiad difrifol neu ddi-oed drwy fod yn y gwaith, a bod eich cyflogwr wedi methu cymryd camau i newid y gweithle, efallai fod adran 44 o'r Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn berthnasol
10. Ystyried taith aelodau o staff i'r gwaith ac adref, a sut mae modd eu gwneud yn fwy diogel



Gweithgareddau hyfforddi undebau llafur

Gallai'r gweithgareddau hyn fod yn ddefnyddiol i ymgyrchwyr, aelodau a chynrychiolwyr undebau llafur eu dilyn fel rhan o gwrs hyfforddi ar aflonyddu rhywiol.

Gweithgaredd undebau llafur 1 – Beth fyddet ti'n wneud?

Nodau'r gweithgaredd

Eich helpu chi:

- I weithio gyda phobl eraill i edrych ar enghreifftiau o aflonyddu rhywiol a allai godi yn y gweithle
- I ddeall aflonyddu rhywiol o safbwynt cynrychiolydd.

Adnoddau gofynnol

Efallai hoffech chi wneud nodiadau neu ddefnyddio papur siart droi i roi safbwyntiau ar bapur.

Mae modd addasu'r dasg hon ar gyfer sesiynau hyfforddi ar-lein a wyneb yn wyneb.

Tasg

Mewn grwpiau bach, dewiswch un o'r senarios byr isod. Trafodwch sut byddech chi'n ymateb i'r senarios canlynol fel cynrychiolydd undeb. Meddylwch am ddulliau ffurfiol ac anffurfiol.

Dewiswch lefarydd i adrodd yn ôl.

Dylai pob senario ac adborth grŵp gymryd tua hanner awr.

1. Mae aelod yn dweud wrthych yn gwbl gyfrinachol bod ei reolwr wedi bod yn gofyn cwestiynau amhriodol iddo am ei fywyd rhywiol. Mae eich cyd-weithiwr yn ystyried ei hun yn banrywiol ac mae'r rheolwr wedi gofyn cwestiynau oherwydd ei fod yn 'chwilfrydig'. Mae'r cwestiynau a'r

sylwadau yn gwneud i'ch cyd-weithiwr deimlo'n annifyr, ond oherwydd ei fod ar gontract dim oriau, nid yw'n teimlo ei fod yn gallu codi'r mater.

2. Mae dynes anabl yn y gweithle yn teimlo'n annifyr o gwmpas dyn sy'n gweithio gyda hi. Gan esgus ei 'helpu', mae'r dyn dan sylw wedi cyffwrdd y ddynes mewn ffordd sydd wedi gwneud iddi deimlo'n annifyr. Does dim angen yr help mae'r dyn wedi'i roi iddi ar y ddynes, a dydy hi ddim wedi gofyn amdano. Dydy hi ddim yn teimlo'n gyfforddus yn cael help ganddo beth bynnag, gan ei fod wedi dangos yn barod nad yw'n parchu ei ffiniau.
3. Mae cwpl sy'n gweithio gyda'i gilydd wedi gorffen. Mae un o'r cyn-bartneriaid wedi bod yn defnyddio gwasanaeth negeseua'r gwaith i anfon negeseuon di-ri at y llall am ddod yn ôl at ei gilydd, ac wedi dod i adran y llall i geisio cael cyfle i siarad. Mae cyd-weithwyr wedi sylwi ar hyn ac mae'r naws yn anghysurus i bawb, ond nid oes unrhyw un wedi adrodd y peth.
4. Mae cyflogai newydd yn cwyno bod y gweithwyr eraill yn ei gwneud hi'n anodd iddi ddod yn rhan o'r tîm. Dydyn nhw ddim i weld yn gyfeillgar iawn ac mae'n cael trafferth setlo yn y swydd oherwydd dydy hi ddim wedi cael unrhyw help i gwblhau gwaith newydd sy'n anghyfarwydd iddi. Bore 'ma, roedd jôc rywiaethol wedi'i phinio ar hysbysfwrdd y gweithle ac mae'n gwneud iddi deimlo'n annifyr.
5. Mae diwylliant o 'dynnu coes' mewn gweithle ac mae cyd-weithwyr yn cymdeithasu'n aml, felly maen nhw'n gweld ei gilydd yn aml yn y gweithle a'r tu allan i'r gweithle. Does dim cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y tîm ac mae grŵp o gyd-weithwyr wedi sefydlu system gyfrinachol ar WhatsApp o roi sgôr i ferched ar sail eu hedrychiad. Mae'r tîm rheoli'n gwybod hyn ond heb weithredu ar y mater.
6. Mae aelod o'r undeb yn cwyno bod y

cynrychiolydd undeb yn ei adran yn taenu sïon am fywyd rhyw gweithiwr. Mae cyd-weithwyr eraill yn anwybyddu'r aelod erbyn hyn, a dydyn nhw ddim am wneud dim byd â'r cynrychiolydd. Mae'r tîm rheoli wedi ceisio datrys hyn drwy awgrymu bod yr aelod yn cael ei symud i safle gwaith arall. Ond nid dyna ddymuniaid yr aelod ac mae'r sefyllfa'n peri gofid mawr iddo.

7. Mae dynes yn cyhoeddi yn y gwaith ei bod yn feichiog, ond mae cyd-weithiwr yn gofyn cwestiynau sy'n gwneud iddi deimlo'n annifyr, fel 'am ba mor hir oeddet ti'n trio?', 'oeddet ti eisiau babi?', 'ydy dy fywyd rhyw wedi newid rwan dy fod yn feichiog?'. Mae'n teimlo'n annifyr ond dydy hi ddim am ddweud unrhyw beth oherwydd mae'n feichiog ac yn ofn siglo'r cwch.

Adrodd yn ôl

Gallai hyn fod yn rhan o drafodaeth ehangach â grwpiau eraill i gymharu eich canfyddiadau.

Gweithgaredd undebau llafur 2 – Chwarae rôl – Cynllunio negodiad

Ar gyfer y gweithgaredd hwn, rhannwch yn Grŵp A a Grŵp B. Bydd senario'n cael ei neilltuo i bob grŵp.

Cofiwch

Mae negodi a bod yn bendant yn mynd law yn llaw. Mae'n bwysig bod yn hyderus yn yr hyn rydych chi'n ei gynnig, yr hyn rydych chi'n barod i'w dderbyn, a chyflwyno eich achos yn effeithiol. Mae ymddygiad pendant yn ffordd deg a chlr o gyfleu eich neges. Mae'n bwysig datblygu perthynas broffesiynol â'r bobl rydych chi'n negodi â nhw. Rhaid i chi geisio gwahanu'r person a'r mater, er nad ydy hyn yn hawdd bob amser. Ceisiwch ganolbwyntio ar fuddiannau yn hytrach na safiadau.

Grŵp A

Y senario:

Rydych chi'n aelodau o undeb llafur. Merched ydy aelodau'r undeb yn bennaf. Ond mae pwyllgor eich cangen a'i swyddogion yn ddynion gwyn yn bennaf ac nid ydynt yn dangos llawer o gefnogaeth i ferched sy'n dymuno gweithredu ar lefel cangen.

Mae Cynhadledd Flynyddol yr undeb ar y gweill ac rydych chi wedi cael hysbysiad am gyfarfod cangen. Pwrpas y cyfarfod ydy trafod pa gynigion fydd y gangen yn eu cyflwyno i'r agenda, a phwy fydd yn mynd fel cynrychiolydd. Mae aflonyddu rhywiol wedi bod yn broblem ers sbel ac rydych chi'n dymuno cyflwyno cynnig yn ei gylch.

Mae rhywfaint o'r aelodau wedi cyfarfod i drafod hyn ac wedi drafftio cynnig sy'n cynnwys profiadau pobl LHDTG+, merched Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, merched anabl, a merched iau a hŷn. Hoffech chi gyflwyno'r cynnig hwn a gwneud yn siŵr mai dynes sy'n arwain y cynrychiolwyr. Mae'n debygol na fydd gan bwyllgor y gangen lawer o ddiddordeb yn y gwaith hwn neu ni fydd yn ymwybodol o'r angen amdano.

Tasg

- Trafodwch y tactegau byddwch yn eu defnyddio i wneud yn siŵr bod y gangen yn derbyn y cynnig fel ei chynnig i'r Gynhadledd Flynyddol.
- Meddyliwch yn *dactegol* pwy fydd yn cynnig, pwy fydd yn eilio, a phwy fydd yn siarad am y mater. Efallai y byddwch hefyd yn dymuno enwebu un o'r merched fel cynrychiolydd ar gyfer y gynhadledd.
- Mae gennych chi 20 munud i ddyrannu rolau a pharatoi'r strategaeth neu'r tactegau byddwch chi'n eu defnyddio.
- Bydd gennych chi 5 munud i siarad.



- Enwebwch un neu ddau o bobl i arsylwi ar sut rydych chi'n paratoi ac yn cyflwyno'r achos, a gofyn iddynt roi adborth.
- Amcan chwarae rôl ydy ymarfer y broses o gynllunio a negodi ac felly, at ddiben yr ymarfer hwn, dydy union eiriad y cynnig ddim yn bwysig.
- Bydd amser i gael ôl-drafodaeth a gwerthuso fel grŵp llawn yn nes ymlaen.

Grŵp B

Y senario:

Rydych chi'n aelodau o undeb llafur. Merched ydy aelodau'r undeb yn bennaf. Ond mae eich cangen wedi'i chynrychioli'n ormodol gan ddyinion. Ar hyn o bryd, dydy'r gangen ddim yn gwneud unrhyw weithgareddau rhagweithiol i annog grŵp mwy amrywiol o bobl i ymuno.

Mae Cynhadledd Flynyddol yr undeb ar y gweill ac rydych chi wedi cael hysbysiad am gyfarfod cangen

a fydd yn trafod pwy sy'n mynd i'r gynhadledd fel cynrychiolwyr, a pha gynnig fydd y gangen yn ei gyflwyno i'r agenda. Mae modd i'r gangen anfon pedwar cynrychiolydd i'r gynhadledd ac fel arfer y swyddogion, sydd i gyd yn ddyinion gwyn, sydd wedi cael eu hanfon.

Dydych chi ddim yn credu bod rheswm dros newid yr arfer hwn oherwydd mae'r gwaith yn cael ei wneud, ac rydych chi'n teimlo mai'r gwaith sy'n bwysig, nid pwy sy'n ei gyflawni. Rydych chi hefyd yn dymuno cyflwyno cynnig ar iechyd a diogelwch i agenda'r gynhadledd. Rydych chi wedi clywed sôn bod rhai aelodau'n dymuno cyflwyno cynnig sy'n ymwneud ag aflonyddu rhywiol, ond dydych chi ddim yn gallu gweld beth gall y gweithle ei wneud i atal aflonyddu rhywiol mewn gwirionedd.

Tasg

Trafodwch y gwahanol agweddau y gallai aelodau o'r gangen eu mabwysiadu pe bai cynnig ar aflonyddu rhywiol yn cael ei gynnig. Ceisiwch gael amrywiaeth o ymatebion, gan gynnwys rhai nad ydynt yn gwrthwynebu'n llwyr. Cytunwch ar bwy fydd yn

cyflwyno'r gwahanol ymatebion.

- Bydd gennych chi 20 munud i ddyrannu rolau a pharatoi'r strategaeth neu'r tactegau byddwch chi'n eu defnyddio
- Bydd gennych chi 6/7 munud ar gyfer y perfformiad
- Enwebwch un neu ddau o bobl i arsylwi ar sut rydych chi'n paratoi ac yn cyflwyno'r achos, a gofyn iddynt roi adborth
- Amcan chwarae rôl ydy ymarfer y broses o gynllunio a negodi
- Bydd amser i gael ôl-drafodaeth a gwerthuso fel grŵp llawn yn nes ymlaen

Gweithgaredd undebau llafur 3 – Camau trafodaeth

“Diben negodi ydy cael yr hyn rydych chi'n ei ddymuno gan rywun heb roi'r berthynas mewn perygl”

Mae'r gweithgaredd hwn wedi'i rannu'n ddau grŵp. Bydd y grŵp cyntaf yn cynrychioli ochr yr undeb a'r ail grŵp yn cynrychioli ochr y tîm rheoli.

Yn y dasg hon;

- Bydd ochr yr undeb llafur yn trafod cam gweithredu i fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol. Bydd wedyn yn cyfarfod â'r tîm rheoli i negodi hyn.
- Bydd ochr y tîm rheoli yn trafod y rhwystrau i gymryd unrhyw gamau mewn cysylltiad ag aflonyddu rhywiol ac yn ceisio negodi â'r undeb llafur i leihau unrhyw gamau gweithredu y mae'n rhaid i'r tîm rheoli eu cymryd.

Dylai bob tîm gyfarfod am 10 munud i drafod eu cynlluniau cyn dod ynghyd i negodi.

Ar ochr yr undeb llafur, ceisiwch ddilyn y camau isod i drafod fel tîm sut byddwch yn negodi'r camau gweithredu rydych chi'n eu cynnig

Cam 1 – Paratoi

- Penderfynwch ar yr amcanion sydd bwysicaf i chi
- Byddwch yn glir iawn ynghylch yr hyn rydych chi'n gynnig a beth ydy'r isafswm byddwch chi'n ei dderbyn
- Ceisiwch feddwl beth ydy safbwynt y partïon eraill

Cam 2 – Trafod

- Nodwch fan cychwyn eich dadleuon
- Cynigiwch ddadleuon ategol
- Gwrandewch yn astud a holi a stilio

Cam 3 – Cynnig

- Peidiwch â chael eich boddi gan fanylion yma
- Edrychwch am 'arwyddion' o symudiad
- Gwnewch gynigion petrus

Cam 4 – Bargeinio

1. Peidiwch â rhoi heb gael yn ôl
2. Gwnewch gonsesiynau gallwch chi eu fforddio
3. Defnyddiwch yr iaith Os/Felly

Cam 5 – Egluro

- Crynhoi'r cytundeb
- Cael eglurder ar y bylchau
- Gwneud yn siŵr bod y partïon yn gallu cyflawni



Atal aflonyddu rhywiol: Rhestr wirio gweithle mwy diogel ar gyfer cynrychiolwyr undebau

Adran 1: Amgylchedd gwaith

Cwestiynau i'w hystyried	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Lefelau risg Isel Canolig Uchel	Camau ataliol posib
Ydy'r staff yn adrodd diwylliant o dynnu coes neu rywiaeth ddiraro sy'n anodd ei herio?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes rhaid i aelodau o staff weithio gyda'r nos?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy aelodau o staff yn gweithio ar eu pen eu hunain neu mewn gweithleoedd ar wahân?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn benodol, ydy aelodau o staff yn gweithio ar eu pen eu hunain gyda'r nos?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy staff yn rhyngweithio â thrydydd partion (e.e. contractwyr neu aelodau o'r cyhoedd) yn y gwaith?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes disgwyl i staff weithio ar eu pen eu hunain gyda thrydydd partion?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes rhaid i aelodau o staff adael eu prif weithle ar gyfer gweithgaredd cysylltiedig â gwaith yn aml?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes rhai aelodau o staff yn gweithio shifft nos, shifft ar eu pen eu hunain neu shifft â dim ond un aelod arall o staff yn aml?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy aelodau o staff yn gweithio mewn amgylcheddau cystadleuol, llawn pwysau a straen?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy alcohol yn cael ei yfed pan fydd staff yn gweithio (gan staff neu drydydd partion)?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes disgwyl i aelodau o staff gymdeithasu â thrydydd partion, e.e. mewn digwyddiadau neu gynadleddau gyda chontractwyr neu gleientiaid?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Adran 2: Pobl

Gan feddwl am i bwy mae'r uchod yn berthnasol, ydyn nhw...	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nodiadau – ydy grwpiau penodol yn cael eu rhoi mewn amgylcheddau penodol, a oes unrhyw batrymau rhwng nodweddion a'r amgylchedd gwaith?
Yn ferched?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn bobl ifanc?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn weithwyr anabl?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn weithwyr LHDTC+?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn weithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn weithwyr mudol, gan gynnwys pobl nad ydynt yn hyderus yn cwyno yn Saesneg o bosib?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Yn staff asiantaeth, gan gynnwys gweithwyr llawrydd a'r rhai ar gontractau dim oriau neu dros dro/tymor byr?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Adran 3: Y tu allan i'r amgylchedd gwaith

Cwestiynau i'w hystyried	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Lefelau risg Isel Canolig Uchel	Camau ataliol posib
Ydy staff yn cymdeithasu'n aml?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes alcohol yn bresennol pan fydd staff yn cymdeithasu?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Adran 4: Strwythurau rheoli a'r broses adrodd

Meddylwch am eich strwythurau a'ch prosesau

Cwestiynau i'w hystyried	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Lefelau risg Isel Canolig Uchel	Camau ataliol posib
A oes hierarchaethau cryf yn y gweithle, lle mae gan rai pobl fwy o rym o lawer nag eraill?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes gan aelodau o staff rwydweithiau cyfyngedig, neu brinder o ffyrdd o ryngweithio â mwy nag un rheolwr llinell?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes diffyg amrywiaeth ymysg y gweithlu? Neu a yw wedi'i gwahanu ymysg galwedigaethau a lefelau fertigol a llorweddol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes diffyg amrywiaeth ymysg timau arwain a rheoli eich sefydliad? Meddylwch am nodweddion allweddol fel dosbarth, ethnigrwydd, anabled a rhywedd.	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy'r tîm rheoli'n ymgynghori â gweithwyr i bennu patrymau gweithio, rotas, shifftiau a phatrymau gweithio hwyr yn y nos/cynnar yn y bore?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
A oes cyfeiriadau clir i staff o ran gyda phwy mae modd iddynt siarad, ar wahân i'w rheolwr llinell, os ydynt yn cael problemau yn y gwaith?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy aelodau o staff yn gwybod pwy ydy'r bobl sydd wedi cael hyfforddiant ac y gallant roi gwybod iddynt am achos o aflonyddu rhywiol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy aelodau o staff yn gwybod beth ydy'r broses anffurfiol ar gyfer rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy aelodau o staff yn gwybod beth ydy'r broses ffurfiol ar gyfer rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes gan weithwyr llawrydd, gweithwyr asiantaeth a chontractwyr hunangyflogedig fynediad at lwybrau rhoi gwybod diogel, ac ydynt yn gwybod i bwy gallant roi gwybod yn uniongyrchol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy aelodau o staff yn deall beth ydy aflonyddu rhywiol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Ydy nifer yr adroddiadau anffurfiol a dienw o aflonyddu rhywiol yn fwy na nifer yr adroddiadau ffurfiol sy'n cael eu gwneud i'r tîm rheoli? Mae cyfraddau adrodd ffurfiol isel yn gallu bod yn arwydd o ddiffyg ffydd yn y tîm rheoli ac yn y mesurau adrodd; dyna pam ein bod yn argymhell cynnal arolygon hinsawdd rheolaidd.	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ydy'r sefydliad yn casglu data ar nifer yr adroddiadau o aflonyddu rhywiol?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Oes unrhyw dueddiadau neu fannau problemus yng nghofnodion y tîm rheoli o adroddiadau o aflonyddu rhywiol dros y tair blynedd ddiwethaf?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Adran 5 Camau ataliol

Pa gamau dylid eu cymryd, yn nhrefn blaenoriaeth?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Ffactorau risg aflonyddu rhywiol mewn gweithleoedd

Ffactor risg	Beth mae hyn yn ei olygu	Pam mae hwn yn ffactor risg ar gyfer aflonyddu	Sut mae modd lleihau'r risg
Diffyg amrywiaeth yn y gweithlu	<p>Mae'r gweithle'n dueddol o gyflogi'r un math o bobl</p> <p>Mae gweithleoedd yn gallu bod yn llawn unigolion gwyn, dynion, neu gael diwylliant lle mai dim ond un grŵp o bobl sy'n darparu arweinyddiaeth</p> <p>Nid yw unrhyw amrywiaeth yn y gweithle yn cynrychioli'r boblogaeth gyffredinol. Er enghraifft, dim ond cyflogi un ddynes Ddu neu ddim ond cyflogi gweithwyr Du mewn swyddi â thâl isel</p>	<p>Efallai fod gweithwyr sy'n rhan o grŵp lleiafrifol yn teimlo'n unig ac yn agored i niwed, gan olygu nad ydynt yn gallu arfer eu hawliau fel gweithwyr cystal</p> <p>Efallai fod gweithwyr yn y grŵp mwyafrif yn teimlo eu bod yn gallu ymddwyn mewn ffordd wahanol tuag at grwpiau lleiafrifol o'i gymharu â'u hymddygiad tuag at bobl yn y grŵp mwyafrif. Os ydy'r ymddygiad hwn yn un negyddol, gall hynny barhau diwylliant gwael iawn yn y gweithle</p>	<p>Cynyddu amrywiaeth ar bob lefel o'r gweithlu, gan roi sylw penodol i sicrhau mathau tecach o gcontractau a chyflogau teg, a sicrhau cyfleoedd cyfartal ar gyfer llwybrau camu ymlaen yn y sefydliad</p> <p>Monitro perthnasoedd gwaith a chreu diwylliant o weithredu, felly os bydd gweithiwr yn tynnu sylw at unrhyw fath o wahaniaethu, ei fod yn cael ei gredu a'i fod yn gwybod y bydd y gweithle'n cymryd camau gweithredu ystyrlon i'w atal rhag digwydd eto</p>
Swyddi contract dim oriau	<p>Gweithwyr mewn swyddi lle nad oes ganddynt sicrwydd sawl awr byddant yn gweithio</p> <p>Gweithwyr heb gcontract parhaol â'r cyflogwr</p>	<p>Mae merched yn fwy tebygol o wneud gwaith sy'n talu llai a chyflawni rolau dros dro. Er bod gan weithwyr yn yr economi gig hawliau, dydyn nhw byth yn gallu eu harfer yn aml oherwydd nad oes ganddynt gcontract iawn yn y gwaith</p> <p>Mae gweithwyr yn yr economi gig yn cael cyflog is yn aml ac yn llai tebygol o allu fforddio mynediad at gyfiawnder, neu dydyn nhw ddim yn gallu fforddio 'siglo'r cwch' a rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol rhag ofn iddynt wynebu canlyniadau negyddol</p>	<p>Rhoi swyddi teilwng i bob gweithiwr. Mae hyn yn golygu contractau priodol gydag oriau ystyrlon, cyfradd cyflog briodol, a buddiannau gwaith cysylltiedig fel absenoldeb mamolaeth, tâl salwch a gwyliau gyda thâl</p> <p>Gwneud yn siŵr bod gweithwyr yn teimlo eu bod yn gallu rhoi gwybod am aflonyddu rhywiol gyda'r sicrwydd na fyddant yn wynebu canlyniadau am wneud hynny</p>

Ffactor risg	Beth mae hyn yn ei olygu	Pam mae hwn yn ffactor risg ar gyfer aflonyddu	Sut mae modd lleihau'r risg
Gwahaniaethau ieithyddol a diwylliannol yn y gweithle	Gweithwyr o genhedloedd neu ddiwylliannau gwahanol Gwahanu gweithwyr o genhedloedd neu ddiwylliannau gwahanol	Efallai na fydd gweithwyr nad Cymraeg neu Saesneg ydy eu mamiaith yn gallu cael gafael ar yr un wybodaeth am eu hawliau, ac yn fwy tebygol o ddioddef camfanteisio Gallai cefndiroedd diwylliannol gwahanol olygu bod gweithwyr yn llai ymwybodol o'r driniaeth dylent ei chael yn y gwaith	Gwneud yn siŵr bod gweithwyr o genhedloedd a diwylliannau gwahanol yn cael hyfforddiant ar ddeall y gyfraith, normau a pholisiâu'r gweithle Meddwl am ffyrdd eraill o gyfathrebu beth mae aflonyddu rhywiol yn ei olygu. Gallai hyn gynnwys cymorth gan sefydliadau allanol neu gyfieithu dogfennau allweddol
Holltau cymdeithasol mewn materion byd-eang wedi'u hamlygu ar gyfryngau cymdeithasol	Safbwyntiau ar y byd a thrafodaethau o faterion cyfoes yn dod yn fwy a mwy pegynol y tu allan i'r gweithle. Mae cyfryngau cymdeithasol wedi dwysáu hyn ac wedi adlewyrchu'r newidiadau mewn trafodaethau cyhoeddus	Wrth i faterion ddod yn fwy a mwy byd-eang eu natur a'u bod ar gael ar gyfryngau cymdeithasol, mae gwahaniaethau barn yn dod i'r amlwg mewn trafodaethau ac yn niwylliant y gweithle Gallai hyn gynyddu'r tebygolrwydd o aflonyddu yn y gweithle neu wneud i bobl ei ystyried yn fwy derbyniol	Atgoffa'r gweithlu o'r mathau o ymddygiad sy'n annerbyniol yn y gweithle a modelu arferion gweithio da sy'n seiliedig ar oddef a pharchu safbwyntiau pobl eraill
Gweithleoedd â gweithwyr 'uchel eu gwerth' (gwirioneddol neu ymddangosiadol)	Aelodau grymus o staff ar gyflog uchel, mewn swyddi grymus mewn gweithle yn aml	Efallai fod y tîm rheoli'n gyndyn o beryglu gwerth economaidd gweithwyr uchel eu gwerth i'r cyflogwr Efallai fod gweithwyr uchel eu gwerth yn credu eu bod wedi'u heithrio rhag rheolau'r gweithle neu'n ddiogel rhag canlyniadau eu camymddygiad	Gweithredu rheolau'r gweithle yn gyson, dim ots beth ydy'r swydd neu'r gwerth i'r cyflogwr Os bydd cyflogai uchel ei werth yn euog o aflonyddu rhywiol, gallai'r ymddygiad hwn effeithio ar bobl eraill, felly dylid ystyried darparu rhagor o arweiniad, cymorth a chyfleoedd i ddatgelu i weithwyr eraill

Ffactor risg	Beth mae hyn yn ei olygu	Pam mae hwn yn ffactor risg ar gyfer aflonyddu	Sut mae modd lleihau'r risg
Gweithleoedd ag anghydbwysedd grym sylweddol	<p>Bwlch mawr rhwng y gweithwyr ar y cyflogau uchaf a'r rhai ar y cyflogau isaf. Yn arwain at fwllch o faint tebyg mewn grym yn y gweithle</p> <p>Gweithwyr mewn swyddi sy'n dilyn cyfeiriadau eraill fel arfer, e.e. staff cymorth gweinyddol, nyrsys, gofawyr ac ati</p> <p>Anghydbwysedd grym penodol i rywedd (e.e. bod y rhan fwyaf o'r gweithwyr is eu statws yn ferched, neu'n ferched Du neu ethnig leiafrifol)</p>	<p>Goruchwylwyr yn teimlo'n ddigon hy i gamfanteisio ar weithwyr is eu statws</p> <p>Mae gweithwyr is eu statws hefyd yn llai tebygol o ddeall sianeli cwyno (diffyg sgiliau iaith neu addysg/hyfforddiant)</p> <p>Efallai fod gweithwyr heb eu cofnodi mewn perygl penodol o gamfanteisio neu'n ofni dial</p>	<p>Gweithredu rheolau'r gweithle yn gyson, dim ots beth ydy'r statws neu'r gwerth i'r cyflogwr</p> <p>Talu sylw i berthnasoedd ymysg ac o fewn grwpiau gwaith lle mae anghydbwysedd grym sylweddol</p>
Gweithleoedd sy'n wynebu'r cyhoedd	Delio ag aelodau o'r cyhoedd	<p>Gallai'r ofn o golli tip ariannol neu werthiant olygu bod gweithwyr yn goddef ymddygiad amhriodol neu aflonyddu</p> <p>Gall gweithwyr fel nyrsys, meddygon neu weithwyr ieuchyd eraill wynebu aflonyddu rhywiol gan bobl dan eu gofal.</p>	<p>Rhaid i weithleoedd fabwysiadu agwedd dim goddefgarwch sy'n annog gweithwyr i roi gwybod am y materion hyn ac yn darparu cymorth ar unwaith i weithwyr sy'n rhoi gwybod am achosion o aflonyddu rhywiol gan aelodau o'r cyhoedd</p>
Gweithleoedd ar wahân neu ganolfannau gweithleoedd	<p>Gweithleoedd ar wahân</p> <p>Pobl sy'n gweithio ar eu pen eu hunain neu bobl heb lawer o gyfle i ryngweithio ag eraill</p> <p>Pobl sy'n gweithio mewn canolfannau gweithleoedd lle maen nhw'n gweithio gyda phobl eraill nad ydynt yn gweithio i'r un cyflogwr o bosib</p>	<p>Mae gan aflonyddwyr fynediad rhwydd at eu targedau</p> <p>Efallai nad oes tystion i achosion o aflonyddu rhywiol neu drais</p>	<p>Ystyried ailstrwythuro amgylcheddau ac amserlenni gwaith i gael gwared ar amodau gweithio ar wahân</p> <p>Gwneud yn siŵr bod gweithwyr sy'n gweithio mewn amgylcheddau gwaith ar wahân yn deall y gweithdrefnau cwyno</p> <p>Creu cyfleoedd i weithwyr ar wahân gysylltu â'i gilydd (e.e. wyneb yn wyneb, ar-lein) i rannu pryderon</p>

Ffactor risg	Beth mae hyn yn ei olygu	Pam mae hwn yn ffactor risg ar gyfer aflonyddu	Sut mae modd lleihau'r risg
Gweithleoedd sy'n goddef neu'n hybu yfed alcohol	Yfed alcohol yn ystod ac o gwmpas oriau gwaith Diwylliant o fynd i'r dafarn ar ôl gwaith neu yfed alcohol yn rhan annatod o ddigwyddiadau cymdeithasol y gweithle bob amser	Mae alcohol yn lleihau swildod cymdeithasol ac yn amharu ar ddoethineb	Gwneud yn siŵr nad ydy yfed alcohol yn rhan annatod o ddigwyddiadau cymdeithasol y gweithle bob amser Hyfforddi cyd-weithwyr i ymyrryd yn briodol os ydynt yn gweld camymddygiad wedi'i achosi gan alcohol Atgoffa rheolwyr am eu cyfrifoldebau os ydynt yn gweld achos o aflonyddu, gan gynnwys mewn digwyddiadau lle mae alcohol yn cael ei yfed Ymyrryd yn brydlon pan fydd cwsmeriaid neu gleientiaid sydd wedi yfed gormod yn ymddwyn yn amhriodol

Polisiau aflonyddu rhywiol

Cyngor ar gyfer ysgrifennu polisi aflonyddu rhywiol

Wrth ysgrifennu polisi ar gyfer aflonyddu rhywiol yn y gweithle, mae'n helpu i wneud y canlynol:

- Datblygu polisi ar wahân
- Esbonio pwy mae'r polisi yn ei gynnwys (hyd a lled)
- Sicrhau ymrwymiad ar bob lefel o'r sefydliad/gweithle
- Ymgysylltu â gweithwyr i'w holi beth sydd ei angen arnynt mewn polisi ar gyfer y gweithle
- Cydweithio ag undebau llafur a, lle bo'n briodol, rhwydweithiau cydraddoldeb
- Nodi polisi dim goddefgarwch y sefydliad ar gyfer staff, gwirfoddolwyr, partneriaid a chontractwyr sy'n gyfrifol am niweidio, camfanteisio neu gam-drin
- Amlinellu cyfrifoldebau'r sefydliad
- Ei ddiweddarau'n rheolaidd gyda'r nod o'i wella'n barhaus, gan ganolbwyntio ar ddatblygu a chynnal gweithle parchus
- Gweithio gydag undebau llafur i roi'r polisi ar waith drwy ymgyrchoedd yn y gweithle a gwaith codi ymwybyddiaeth
- Pwysleisio safbwynt y sefydliad/gweithle, sef nad ydy unrhyw fath o aflonyddu yn dderbyniol
- Diffinio'r canlyniadau i unrhyw un sy'n aflonyddu'n rhywiol yn glir
- Cyfeirio at y diogelwch i bobl sy'n chwythu'r chwiban (unrhyw un sy'n datgelu camymarfer)
- Rhoi sylw i'r sbectrwm llawn o ymddygiad rhywiol

anghyfeillgar a chynigion rhywiol digroeso

- Pwysleisio pwysigrwydd datrysiadau sy'n cael eu harwain gan y dioddefwr ac sy'n deall trawma
- Gwneud yn siŵr bod y polisi hwn wedi'i ategu gan bolisiau a gweithdrefnau clir ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth, bwlio, aflonyddu, cwynion a disgyblu
- Cydymffurfio â chodau ymarfer y gwasanaeth cymodi a dilyn cyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Yn ogystâl â hynny, bydd angen i chi:

1. Edrych ar y gwaith a'r gweithle i nodi pa ffactorau allai roi pobl mewn perygl. Gallai'r rhain fod yn gysylltiedig â'r amgylchedd gwaith, er enghraifft mae yfed alcohol a phobl yn gweithio ar eu pen eu hunain yn ffactorau sy'n cynyddu'r perygl o aflonyddu rhywiol yn aml. Dadansoddi canlyniadau eich arolwg hinsawdd dienw i nodi swyddi, lleoliadau a grwpiau o weithwyr sydd yn eu tro'n nodi meysydd o risg uwch o aflonyddu rhywiol.
2. Meddwl am strwythurau – mae cam-drin grym wrth wraidd aflonyddu rhywiol. Oes gan rai unigolion fwy o rym o ran gwneud penderfyniadau, a allai arwain at gyfle ar gyfer aflonyddu rhywiol? Mae gweithio mewn amgylcheddau cystadleuol, llawn pwysau a straen yn gallu golygu bod pobl yn wynebu risg uwch o ofynion am ffafrau rhywiol, er enghraifft pan fydd person yn lledgyfeirio at ragolygon gyrfa gwell yn gyfnewid am ffafr rhywiol.
3. Asesu'r tebygolrwydd, uchel neu isel, y gallai'r ffactorau sy'n cael eu nodi niweidio rhywun. Dylid rhoi sylw i unrhyw ffactor sy'n cynyddu'r cyfleoedd ar gyfer aflonyddu rhywiol, ond bydd asesu'r tebygolrwydd yn eich helpu i benderfynu ar y camau blaenoriaeth. Mae asesu'n cynnwys ystyried ar bwy y bydd effaith (adran 2 o'r rhestr

wirio). Wrth lenwi'r rhestr wirio gyfan, gwnewch yn siŵr eich bod wedi cynnwys gweithwyr a allai fod yn llai gweladwy – y rhai sy'n gweithio gartref, gweithwyr asiantaeth, contractwyr a gweithwyr llawrydd.

4. Ar sail yr asesiad hwn, penderfynwch pa gamau atal neu reoli dylid eu cymryd i leihau'r posibilrwydd o niwed. Gan edrych ar eich lefelau risg, penderfynwch beth ydy'r flaenoriaeth uchaf a chanolbwyntio ar hyn i ddechrau. Dyma rai enghreifftiau o gamau posib:

- Llunio polisi aflonyddu rhywiol sy'n cynnwys pob gweithiwr, gan gynnwys gweithwyr llawrydd a gweithwyr hunangyflogedig. Dylid cyfathrebu'r polisi yn eang ac yn rheolaidd drwy amrywiaeth o sianeli, e.e. sesiynau cynefino, cyfarfodydd tîm a chyfathrebiadau i'r holl staff. Dylai'r dulliau cyfathrebu hyn wneud yn siŵr bod pob gweithiwr, gan gynnwys staff asiantaeth a gweithwyr hunangyflogedig yn ymwybodol o'r polisi, a sut mae'n effeithio arnynt. Dylid hefyd tynnu sylw unrhyw randdeiliaid sy'n dod i gysylltiad â'ch gweithwyr, e.e. cleientiaid, cwsmeriaid neu gleifion, at y polisi hwn.
- Arddangos deunyddiau sy'n ategu agwedd dim goddefgarwch at aflonyddu rhywiol yn gyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys rhywiaeth ddidaro a thynnu coes, sy'n gallu arwain at aflonyddu rhywiol. Mae mynd i'r afael â diwyllianau wedi'u gwryweiddio a rhywiaethol yn rhan hanfodol o feithrin diwylliant ataliol yn y gweithle.
- Trefnu hyfforddiant gorfodol, rheolaidd i bob gweithiwr, a hyfforddiant uwch i uwch arweinwyr a rheolwyr llinell. Dylid teilwra'r hyfforddiant i amgylchedd y gweithle a'r gynulleidfa; ei wneud yn groestoriadol; ei gyflwyno o safbwynt sy'n deall trawma; a'i ailadrodd bob hyn a hyn.
- Enwebu o leiaf tri pherson y gall gweithwyr roi gwybod iddynt am aflonyddu rhywiol. Gallai'r rhain fod yn gynrychiolydd undeb llafur, yn rheolwr llinell, yn aelod o'ch tîm adnoddau dynol neu'n 'hyrwyddwr' yn erbyn aflonyddu. Dylech chi gynnig tri dewis rhag ofn nad ydy rhywun yn teimlo'n hyderus yn siarad ag un ohonynt.
- Dylech chi gynnig cymorth i'r rhai sy'n delio â datgeliadau o aflonyddu rhywiol a'r rhai sy'n arwain y gwaith hwn yn eich sefydliad. Gallai hyn gynnwys mynediad at gwnsela drwy gynllun cefnogi gweithwyr, neu sefydlu mynediad penodol at gymorth sy'n deall trawma.
- Cyflwyno'r weithdrefn adrodd yn glir ac atgoffa'r holl weithwyr yn rheolaidd lle mae modd cael gafael arni, er enghraifft yn ystod sesiwn gynefino i staff, wrth ddefnyddio contractwr hunangyflogedig, neu mewn contractau cyflogaeth.
- Gwneud yn siŵr nad ydy staff yn gweithio ar eu pen eu hunain gyda phobl sy'n yfed alcohol.
- Gwneud yn siŵr bod gan staff sy'n gweithio ar eu pen eu hunain neu gyda'r cyhoedd mewn sefyllfaoedd uchel eu risg fynediad at gyfleusterau adrodd a chymorth di-oed.
- Efallai y bydd eich polisi'n berthnasol i bobl nad ydynt yn siarad Cymraeg neu Saesneg yn rhugl; meddyliwch am wahanol ffyrdd o gyfleu beth ydy aflonyddu rhywiol. Gallai hyn gynnwys cymorth gan sefydliadau allanol neu gyfieithu dogfennau allweddol.
- Trefnu hyfforddiant a chymorth uwch i'r rhai sy'n fwy tebygol o gael gwybod am aflonyddu rhywiol.
- Cael cyllideb i staff gael tacsis adref gyda'r

nos yn lle gorfod dibynnu ar drafnidiaeth gyhoeddus, hyd yn oed os ydynt yn byw yn agos.

- Cael neges wedi'i recordio ar ddechrau unrhyw gyfarfod neu gynhadledd ar linell ffôn, ar-lein neu wyneb yn wyneb sy'n nodi na fydd unrhyw fath o aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu rhywiol, yn cael ei oddef a nodi i bwy y gall unigolion roi gwybod am ddigwyddiadau neu bryderon.
- Ym mhob dogfen a chyfathrebiad am aflonyddu rhywiol, ailadrodd y gall ddigwydd y tu allan i'r amgylchedd gwaith arferol, gan gynnwys mewn digwyddiadau cymdeithasol i staff a drwy e-bost, ar gyfryngau cymdeithasol ac ar lwyfannau negeseua uniongyrchol.

5. Gwneud yn siŵr bod polisiau'n cynnwys gweithdrefn "osgoi", lle mae modd gwneud cwyn i rywun ar wahân i oruchwyliwr uniongyrchol, rhag ofn mai nhw ydy'r aflonyddwr
6. Rhoi mesurau atal neu reoli ar waith, a gwerthuso pa mor effeithiol ydynt yn rheolaidd.
7. Adolygu'r rhestr wirio yn rheolaidd. Dylid gwneud hyn unwaith y flwyddyn o leiaf ond byddai modd ei wneud yn amlach os oes newidiadau sefydliadol perthnasol, er enghraifft agor lleoliad newydd ar ôl cyfnod o drosiant staff uchel. Dylid diweddarau ac adnewyddu'r rhestr wirio yn ôl yr angen. Defnyddiwch eich arolwg hinsawdd blynyddol i nodi a ydy staff yn credu bod y risgiau wedi'u lleihau, a oes unrhyw risgiau newydd wedi dod i'r wyneb, ac a ydy'r mesurau'n ddigon cadarn ac yn cael eu rhoi ar waith yn briodol.

Rhagor o wybodaeth/ cyfeiriadau

Os ydy unrhyw o'r materion sy'n cael eu codi yn y pecyn cymorth hwn wedi effeithio arnoch chi, gallwch gael rhagor o gymorth gan y canlynol

- ACAS - Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu: 0300 123 1100
- Bawso: 0800 731 8147
- Cyngor ar Bopeth - Advicelink Cymru: 0800 702 2020
- Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cydraddoldeb: 0808 800 0082
- Eye to Eye Cymru: 01443 202940
- Hourglass: 0808 808 8141
- Latin American Women's Aid: 020 7275 0321
- LawWorks: 020 7092 3940
- Male-Rape.org.uk: www.male-rape.org.uk
- Mankind Initiative: 01823 334244
- The Mix: 0808 808 4994
- Llinell Gymorth genedlaethol Byw Heb Ofn: 0808 80 10 800
- info@livefearfreehelpline.wales
- Llinell Gymorth Galw Iechyd Cymru: 111
- Refuge: 0808 2000 247
- Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cydraddoldeb Rights of Women: 020 7490 0152
- Y Samariaid: 116123
- Stonewall Cymru: 08000 50 20 20
- The Survivors Trust: 0808 801 0818
- Women Connect First: 029 2034 3154
- Victim Support: 0808 1689 111

Nodiadau Terfynol

- 1 TUC (2016), 'Still Just A Bit of Banter'
- 2 Arolwg Aflonyddu Rhywiol 2020 Swyddfa
Cydraddoldebau'r Llywodraeth (t37)
- 3 Cymorth i Ferched Cymru, Adroddiad 'Dim
Ardal Lwyd', t.8 (2021)
- 4 Arolwg Aflonyddu Rhywiol 2020 Swyddfa
Cydraddoldebau'r Llywodraeth (t32)
- 5 TUC (2016), 'Still Just A Bit of Banter', t5
- 6 (Unison 2019) 'It's Never OK'
- 7 Usdaw (2018) Discrimination: Sexual
harassment at work survey
- 8 Arolwg Rights of Women: Workplace Sexual
Harassment During Covid-19 (2021)
- 9 Adroddiad 'Dim Ardal Lwyd', Cymorth i
Ferched Cymru (2021)
- 10 TUC (2016) 'Still Just A Bit of Banter'
- 11 Adroddiad 'Dim Ardal Lwyd', Cymorth i
Ferched Cymru (2021) t.3
- 12 Hunt, C et al (2015) Reviewing sexual
harassment in the workplace –
an intervention model
- 13 TUC (2016) Still Just A Bit of Banter
- 14 droddiad Kennedy Kennedy Report Final
February 2023.pdf (kc-usercontent.com)
- 15 [https://rightsofwomen.org.uk/news/
womens-sexual-harassment-advice-line-data-
reveals-almost-half-of-all-callers-sexually-
assaulted-in-the-workplace-and-systemically-
discriminated-against-by-employers/](https://rightsofwomen.org.uk/news/womens-sexual-harassment-advice-line-data-reveals-almost-half-of-all-callers-sexually-assaulted-in-the-workplace-and-systemically-discriminated-against-by-employers/)
- 16 Arolwg Aflonyddu Rhywiol 2020 Swyddfa
Cydraddoldebau'r Llywodraeth (t32)
- 17 TUC (2016), 'Still Just A Bit of Banter', t5
- 18 LGBT_Sexual_Harassment_Report_2019_
AW.indd (tuc.org.uk)
- 19 [https://www.legislation.gov.uk/
ukpga/2010/15/contents](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents)
- 20 'Sexual Harassment & Harassment At Work',
EHRC 2020 (t.40)
- 21 'Ymgynghoriad ar Aflonyddu Rhywiol yn y
Gweithle: Ymateb y Llywodraeth (4.2)
- 22 Trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig
a thrais rhywiol: strategaeth 2022 i 2026
[HTML] | LLYW.CYMRU
- 23 TUC (2016) Still Just A Bit of Banter
- 24 Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol,
'Sexual Harassment & Harassment at Work:
Technical Guide' 2020 (t.66)
- 25 Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol,
'Sexual Harassment & Harassment at Work:
Technical Guide' 2020 (t.68)
- 26 Adroddiad 'Dim Ardal Lwyd', Cymorth i
Ferched Cymru 2021 (t.9)
- 27 Templed i Ymgyrchwyr (tuc.org.uk)



Cydnabyddiaeth

Hoffem gydnabod gwaith cynifer o bobl yn yr ymgyrch hon. Mae eu hymroddiad, eu gwaith caled a'u dygnwch i greu gweithleoedd mwy diogel, cyfartal ac iach yn ysbrydoledig ac rydyn ni'n gobeithio parhau i weithio gyda chi i greu ymgyrch sy'n cael effaith barhaol.

- Cymorth i Ferched Cymru, ac yn benodol Charlotte Archibald, cyd-awdur y gwaith hwn. Mae hi wedi dangos ymroddiad ac ymrwymiad enfawr yn mynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol, ac yn ei hymgyrchu wrth gyflawni'r gwaith hwn.
- Sara Kirkpatrick o Cymorth i Ferched Cymru am weithio ar y cyd â TUC Cymru ac am ddarparu arweinyddiaeth ar y gwaith hwn.
- Rhianydd Williams am gydysgrifennu'r adroddiad hwn ar ran TUC Cymru.
- Flick Stock am ei brwdfrydedd diddiwedd, ei sgiliau trefnu ardderchog a'i holl waith ar y pecyn cymorth hwn.
- Linsey Imms, Am olygu'r pecyn cymorth hwn ac am ein hysbrydoli gyda'i datrysiadau arloesol ac ymarferol i fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol.
- Shavanah Taj am ei harweinyddiaeth ar y gwaith hwn ym mudiad undebau llafur Cymru.
- Julie Cook am ei dyfalbarhad i wneud yn siŵr bod undebau llafur yn canolbwyntio ar fynd i'r afael â'r broblem hon.
- Joyce Watson AS am ei heiddgarwch i weithio ar yr ymgyrch hon ac am ei hegri a'i hymroddiad i godi'r broblem hon pob cyfle posib.
- Jane Hutt, y Gweinidog Cyfiawnder Cymdeithasol, am ei gwaith arloesol yn arwain ar y broblem hon ac am ei harweinyddiaeth yn ymdrechu i wneud Cymru'r lle mwyaf diogel i fod yn ferch.
- Frank Duffy, sydd wedi dylunio'r pecyn cymorth hwn. Mae eu hamynedd, eu sgiliau a'u hyblygrwydd wedi creu pecyn cymorth i ymfalchio ynddo, ac mae eu mewnbwn creadigol wedi bod yn werthfawr tu hwnt.
- Diolch i Cymen am eu gwaith cyfieithu a'u proffesiynoldeb i sicrhau bod y pecyn cymorth hwn yn gwbl ddwyieithog.
- Cynrychiolwyr o TUC Cymru, TUC yr Alban, y Gyngres Wyddelig yng Ngogledd Iwerddon a Gweriniaeth Iwerddon, a'r TUC yng Nghyngor Merched yr Ynysoedd. Mae eich gwaith wedi ysbrydoli'r gwaith hwn ac rydyn ni'n sefyll ynghyd gyda chi i fynd i'r afael â'r broblem hon o fewn a'r tu allan i'n mudiad.
- Aelodau Cyngor Cyffredinol TUC Cymru am eu cymorth cyson gyda'r gwaith hwn ac am ei hyrwyddo yn eu hundebau.
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol am eu canllawiau technegol ar aflonyddu ac aflonyddu rhywiol yn y gwaith, sydd wedi dylanwadu ar y pecyn cymorth hwn.
- Holl ymatebwyr arolwg TUC Cymru ar aflonyddu rhywiol am adrodd eich hanesion, am gynyddu ein dealltwriaeth o'r broblem hon ac am ddarparu tystiolaeth ar hyd a lled y broblem. Ni fyddai'r gwaith hwn wedi bod yn bosib heboch chi.
- I gloi, hoffem ddiolch i'r holl ferched yn y mudiad undeb llafur sydd wedi gweithio mor galed yn ymgyrchu ynghylch aflonyddu rhywiol. Rydyn ni'n sefyll ynghyd i wneud ein mudiad yn lle diogel i weithio ynddo ac i arwain y ffordd o ran creu gweithleoedd diogel eraill, a chymdeithas fwy diogel i bawb.

Hefyd hoffai TUC Cymru gydnabod, gyda diolch, y wybodaeth a'r canllawiau sydd wedi'u cynnwys yn y pecyn cymorth hwn o ganllawiau'r TUC sy'n bodoli eisoes, gan gynnwys y cyhoeddiadau canlynol:
Gender in Occupational Safety and Health

- **Health and Safety Organising Transforming the workplace** – canllawiau i weithredwyr undebau llafur gan TUC
- **The Women and leadership Training manual** gan Bwyllgor Gogledd Iwerddon – Cyngres Undebau Llafur Iwerddon.
- **Sexual harassment of disabled women in the workplace** gan TUC
- **Tackling and preventing sexual harassment** Diweddariad gan weithgor Pwyllgor Gweithredol TUC
- **BME women and work** Dogfen briffio TUC ar gydraddoldeb
- **Preventing Sexual Harassment** Fframwaith gweithredu i gynrychiolwyr undebau gan TUC

© 2023 Wales TUC Cymru

Mae'r pecyn cymorth hwn ar gael yn Saesneg hefyd.

Mae'n bosib darparu pob cyhoeddiad TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu rai sydd â nam ar eu golwg mewn fformat y cytunir arno, a hynny am ddim cost ychwanegol. Byddwn yn diweddarau'r pecyn cymorth hwn yn rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau o ran sut byddai modd ei wella. Rhowch wybod i ni os ydych chi'n sylwi ar unrhyw beth sy'n hen, yn aneglur neu sydd angen ei gywiro neu ei ddiweddarau o bosib.

Cysylltwch â:

e: wtuc@tuc.org.uk
ff: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Cathedral Road,
Caerdydd
CF11 9SD

www.tuc.org.uk/cy/tudalen-gatref-tuc-cymru

