



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith

Canllaw
technegol

Cynnwys

Rhagair	3
Graddfa ac effaith aflonyddu yn y gweithle	5
Aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn gysylltiedig i ryw	5
Aflonyddu pobl LGBT	7
Aflonyddu yn gysylltiedig i hil	9
Aflonyddu'n gysylltiedig i grefydd neu gred	10
Aflonyddu yn gysylltiedig i oed	10
Aflonyddu yn gysylltiedig ag anabledd	11
Cymryd camau	11
1. Cyflwyniad	12
Cwmpas y canllaw	12
Ein rôl	13
2. Beth yw aflonyddu?	15
Cyflwyniad	15
Beth a ddywed y Ddeddf.....	15
Aflonyddu yn ymwneud â nodwedd warchoddedig	16
Aflonyddu rhywiol.....	22
Triniaeth lai ffafriol am wrthod neu ddarostwng i ymddygiad digroeso.....	23
3. Beth yw erledigaeth?	28
Cyflwyniad	28
Beth a ddywed y Ddeddf.....	28

4. Goblygiadau ac atebolrwydd da y Ddeddf	35
Cyflwyniad	35
Pwy sydd wedi ei warchod yn erbyn aflonyddu ac erledigaeth? ...	35
Pryd fydd cyflogwyr yn atebol am aflonyddu?	40
Aflonyddu gan drydydd partïon	47
Aflonyddu gan gydweithiwr tu allan i'r gwaith	53
Pwy arall all fod yn atebol am aflonyddu?	53
5. Cymryd camau i atal ac ymateb i aflonyddu	56
Cyflwyniad	56
Atal aflonyddu	57
Ymateb i aflonyddu	67
Ffynonellau arweiniad pellach	79
Rhestr termau	80
Cysylltiadau	82
EASS	82

Rhagair

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cyhoeddi'r canllaw hwn ar aflonyddu rhywiol a mathau eraill o aflonyddu yn y gwaith i helpu cyflogwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr i ddeall ehangder ac effaith aflonyddu yn y gweithle, y gyfraith o ran y maes hwn ac arfer gorau ar gyfer ataliaeth ac ymateb effeithiol.

Mae'r ymgyrch #MeToo wedi amlygu'r ffaith fod aflonyddu rhywiol yn dreiddiol mewn cyd-destunau mor amrywiol â Hollywood a San Steffan, ac yn datgelu'r rhwystrau mae nifer o fenywod a dynion yn eu profi o ran adrodd am hyn. Yn y cyfamser, dengys ymchwil fod pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol (LGBT) a lleiafrifoedd ethnig yn parhau i wynebu lefelau annerbyniol o aflonyddu yn y gwaith. Nid oes yr un gweithle yn imiwn i aflonyddu, ac nid yw diffyg adroddiadau o achosion yn golygu nad yw pobl wedi profi hyn.

Mae cyflogwyr yn gyfrifol am sicrhau nad yw gweithwyr yn wynebu aflonyddu yn eu gweithle. Dylent gymryd camau rhesymol i ddiogelu eu gweithwyr a byddant yn atebol am aflonyddu a gyflawnir gan eu gweithwyr os na fyddant yn gwneud hyn. Amlygodd ein hadroddiad yn 2018, 'Trowch y Byrddau', rai o'r materion amlycaf, a gwneud nifer o argymhellion i Llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi eu hanelu at dacio'r mater. Mae'r canllaw yma yn un yn unig o ganlyniadau'r broses hon.

Mae gennym gyfres pwerus o offer i orfodi'r gyfraith. Gallwn, er enghraifft, fynd â sefydliadau i'r llys ac ymyrryd mewn achosion unigol. Rydym hefyd yn darparu gwybodaeth, cefnogaeth a chynghor er mwyn i gyflogwyr allu helpu atal aflonyddu yn y gweithle ac ymateb yn effeithiol pan fydd yn digwydd.

Y canllaw hwn yw'r arweiniad awdurdodol a chynhwysfawr i'r gyfraith ac arfer gorau o ran tacio aflonyddu. Mae'n darparu enghreifftiau real a pherthnasol ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr mewn ffordd caredig i ddefnyddwyr a hygyrch fel bod cyflogwyr o bob maint a math yn gallu cymryd camau ymarferol i ddiddymu aflonyddu yn y gweithle.

Rydym wedi paratoi a chyhoeddi'r canllaw hwn gan ddefnyddio'n pwerau i ddarparu gwybodaeth a chynghor o dan adran 13 Deddf Cydraddoldeb 2006. **Nid** yw'n god statudol a gyhoeddwyd o dan adran 14 y Ddeddf Cydraddoldeb 2006. Golyga hyn er nad oes rhaid i dribiwnlys cyflogaeth ystyried y canllaw yma mewn achosion ble mae'n credu ei fod yn berthnasol, efallai y bydd yn dal i gael ei ddefnyddio fel tystiolaeth mewn achosion cyfreithiol.

Wrth ddatblygu'r canllaw hwn rydym wedi ymgynghori â chynrychiolwyr o ystod o grwpiau, gan gynnwys adrannau'r llywodraeth, cyrff sector cyhoeddus, undebau llafur, cyrff cynrychioliadol, cyfreithwyr, rheoleiddwyr a sefydliadau'r trydydd sector. Mae'r cyfranwyr hyn wedi cyfoethogi a gwella'r cynnwys ac rydym yn ddiolchgar am eu cymorth.

Ceir manylion pellach am y termau a ddefnyddir yn y canllaw hwn ar ddiwedd y ddogfen hon.

Graddfa ac effaith aflonyddu yn y gweithle

Mae'r dystiolaeth ynghylch yr angen am weithredu mwy cadarn ar aflonyddu yn y gweithlu yn llethol. Mae gan aflonyddu yn y gwaith ar bob ffurf effaith negyddol arwyddocaol ar weithwyr a chyflogwyr. Mae'n niweidio iechyd meddwl a chorfforol unigolion, sy'n effeithio ar eu bywyd personol a gwaith, ac wedi cael effaith negyddol ar ddiwylliant y gweithle a chynhyrchiant. Yn ogystal, mae ymatebion aneffeithiol i gwynion aflonyddu yn cymhlethu effaith aflonyddu ar yr unigolyn.

Yn yr adrannau canlynol, rydym yn trafod mynychder ac effeithiau rhai o'r gwahanol fathau o aflonyddu yn y gweithle.

Aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn gysylltiedig i ryw

Yn gynnar yn 2018 fe wnaethom alw am dystiolaeth gan fenywod a dynion oedd wedi profi aflonyddu rhywiol yn y gweithle, gan gyhoeddi'r casgliadau yn ein hadroddiad, 'Trowch y byrddau'.¹ Nid oedd yn fwriad gennym i ddisgrifio graddfa'r broblem, ond yn hytrach i edrych ar amrywiaeth eang o brofiadau i ganfod datrysiadau ymarferol.

Roedd tri chwarter y rhai a ymatebodd wedi cael profiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Roedd bron i bawb oedd wedi profi aflonyddu rhywiol yn fenywod. Tra'i bod yn bosibl i ddynion a menywod gyflawni neu brofi aflonyddu rhywiol, gwyddom mai menywod yw'r targed yn amlaf a dynion yw'r cyflawnwyr. Mae aflonyddu yn y gweithle yn bennaf yn adlewyrchu anghydbwysedd pŵer yn seiliedig ar ryw ac yn rhan o sbectwm o amarch ac anghydraddoldeb mae menywod yn wynebu yn y gweithle ac mewn bywyd pob dydd.

¹ [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(2018\), 'Trowch y byrddau: rhoi terfyn ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle'](#).

Y cyflawnwyr aflonyddu mwyaf cyffredin oed cydweithiwr uwch. Fodd bynnag, adroddodd ychydig dan chwarter ymatebwyr eu bod wedi eu haflonyddu gan gwsmeriaid, cleientiaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth – a elwir yn aflonyddu trydydd parti.

Roedd tua hanner yr ymatebwyr heb adrodd eu profiad o aflonyddu i unrhyw un yn y gweithle. Roedd rhwystrau i adrodd yn cynnwys:

- y farn na fyddai'r cyflogwr yn cymryd y mater o ddifrif
- cred y byddai'r aflonyddwyr honedig, yn arbennig staff uwch, wedi eu hamddiffyn
- ofn erledigaeth
- diffyg gweithdrefnau adrodd priodol.

Mae ein casgliadau yn adlewyrchu ymchwil pellach a gyflawnwyd yn y maes hwn. Er enghraifft, canfu ymchwil Cyngres yr Undebau Llafur (TUC) yn 2016² fod 52 o fenywod wedi profi ymddygiad digroeso yn y gwaith, yn cynnwys byseddu, gwneud awgrymiadau rhywiol a jôcs amhriodol, a gododd i 63 ar gyfer menywod ifanc 16–24 oed. Felly hefyd, canfu ymchwil a gyflawnwyd gan yr Ymddiriedolaeth Menywod Ifanc³ fod 1 o bob 5 o fenywod ifanc dweud eu bod yn teimlo naill ai nad oeddynt yn gwybod sut i adrodd am aflonyddu rhywiol, neu bod ganddynt ormod o ofn gwneud, oherwydd pryderon y gallai hynny olygu colli eu swydd neu gael llai o oriau. Roedd eu casgliadau yn awgrymu bod 1 o bob 14 o fenywod ifanc yn adrodd cael eu trin yn llai da yn eu swydd, neu tra'n chwilio am waith, oherwydd eu bod wedi gwrthod awgrymiadau rhywiol.

Gall yr effaith broffesiynol, ariannol ac emosiynol ar y rhai sydd wedi eu haflonyddu fod yn ddifrifol. Disgrifiodd rhai ymatebwyr i'n harolwg iddynt dderbyn bygythiadau y byddai eu gyrfaoedd yn cael eu niweidio pe byddent yn mynd ar drywydd yn cwyn, neu dywedwyd wrthynt eu bod wedi eu disgyblu neu wedi colli eu swydd oherwydd iddynt gwyno. Dywedodd eraill eu bod wedi eu beio am yr aflonyddu yn digwydd, neu'n teimlo eu bod wedi eu cosbi trwy gael eu symud i adran neu rôl arall a disgrifio sut yr achoswyd niwed i'w henw da ac iechyd.

² [Cyngres yr Undebau Llafur \(2016\), 'Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016'](#). Daeth canlyniadau'r ymchwil o sampl o 1,537 o fenywod sy'n oedolion a holwyd am aflonyddu rhywiol.

³ [Young Women's Trust \(2018\), 'It's \(still\) a rich man's world: inequality 100 years after votes for women'](#). Mae'r casgliadau o arolwg o 4,010 o fenywod ifanc 18–30.

Er bod ymchwil diweddar yn canolbwyntio'n bennaf ar aflonyddu rhywiol, mae'n amlwg fod aflonyddu cysylltiedig i ryw fel sylwadau rhywiol digroeso yn broblem hefyd.⁴ Er enghraifft, canfu ein hymchwil gwahaniaethu beichiogrwydd a mamolaeth fod un o bob pump o famau wedi dweud eu bod wedi profi aflonyddu neu sylwadau negyddol yn ymwneud â beichiogrwydd neu weithio hyblyg yn y gwaith. Er nad yw beichiogrwydd a mamolaeth yn nodwedd warchoddedig dan ddarpariaethau aflonyddu, byddai ymddygiad o'r fath yn cyfateb i aflonyddu cysylltiedig i ryw.

Mae costau economaidd aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn gysylltiedig i ryw yn anoddach i'w hamcangyfrif. Fodd bynnag, mae'n amlwg y gall aflonyddu o'r fath gael goblygiadau economaidd difrifol ar gyfer cyflogwyr o ganlyniad i'r effaith negyddol ar ymgysylltu â staff a chynhyrchiant, sydd yn ei dro yn gallu tanseilio effeithiolrwydd sefydliadol ac achosi niwed i enw da cyhoeddus cyflogwr.

Mae lleihau rhwystrau sy'n atal menywod rhag cyfranogi'n llawn yn y gweithle hefyd yn ganolog i lwyddiant economi'r Deyrnas Unedig yn y dyfodol. Mae aflonyddu hefyd yn ffactor arwyddocaol sy'n cyfrannu i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau sydd, ynghyd â materion cydraddoldeb gweithle eraill, yn cael effaith economaidd ddifrifol. Canfu McKinsey⁵ fod gan sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau yng ngweithfannau'r Deyrnas Unedig y potensial i ychwanegu £150 biliwn arall i ragolygon CMC cynnyrch mewnwladol crynswth (GDP) busnes fel y mae yn 2025, a gallai drosi i 840,000 o weithwyr benywaidd atodol.

Aflonyddu pobl LGBT

Yn 2019, cynhaliodd y TUC arolwg o dros 1,000 o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol (LGBT) ar eu profiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Datgelodd ei adroddiad, 'Sexual harassment of LGBT people in the workplace',⁶ fod bron i 7 o bob 10 (68 y cant) o bobl LGBT a ymatebodd wedi eu haflonyddu'n rhywiol yn y gwaith.

4 Gweler Pennod 2 am esboniad o'r gwahaniaeth rhwng aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn gysylltiedig i ryw.

5 McKinsey & Company (2016), 'Women Matter 2016: reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity'.

6 Cyngres yr Undebau Llafur (2019), 'Sexual harassment of LGBT people in the workplace'.

Nid oedd tua dau draean o'r rhai a holwyd wedi adrodd am eu profiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Nododd un o bob pedwar y byddai gwneud hynny'n golygu datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol ac/neu hunaniaeth o ran rhyw a'u bod ofn cael eu 'dod allan' gorfodol yn y gwaith.

Ymddengys bod nifer o'r digwyddiadau aflonyddu rhywiol a amlygwyd yn gysylltiedig i rywioli hunaniaethau LGBT. Roedd aflonyddu yn amrywio o aflonyddu llafar, cyffwrdd digroeso ac ymosodiad rhywiol difrifol.

Mae tystiolaeth o nifer o astudiaethau⁷ yn adleisio'r casgliadau hyn ac yn dangos fod pobl LGBT yn dioddef lefelau llawer uwch o fwlio ac aflonyddu (yn fwy cyffredinol na dim ond aflonyddu rhywiol) yn y gweithle na phobl heterorywiol dwywaith cymaint ar gyfer dynion hoyw a deurywiol neu bedair gwaith yn uwch ar gyfer pobl LGBT yn gyffredinol, yn ôl gwahanol astudiaethau.

Dywed canllaw gan Unsain⁸ ar aflonyddu yn y gwaith fod aflonyddu cyson yn gyffredinol yn arwain at berfformiad a phresenoldeb gwael yn y gwaith, a allai yn ei dro arwain at ddiswyddo heb unrhyw gydnabyddiaeth i'r achos gwraidd – homoffobia neu biffobia.

Yn aml bydd gweithwyr LGB sy'n cwyno am aflonyddu yn cael eu cyhuddo o fod yn orsensitif, diffyg synnwyr digrifwch neu 'o fod ar fai' am beidio celu eu cyfeiriadedd rhywiol.⁹

7 [Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol \(2016\), 'Inequality among lesbian, gay bisexual and transgender groups in the UK: a review of evidence'](#).

8 [Unison \(2016\), 'Harassment at work: a UNISON guide'](#).

9 [Unison \(2016\), 'Harassment at work: a UNISON guide'](#).

Awgryma tystiolaeth a gyflwynwyd mewn arolwg a gomisiynwyd gan Swyddfa Gydraddoldeb y Llywodraeth ac a gyhoeddwyd gan y Sefydliad Cenedlaethol Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (2016),¹⁰ y gallai pob draws fod hyd yn oed yn fwy tebygol o brofi gwahaniaethu ac aflonyddu yn y gwaith na phobl LGB, gydag un astudiaeth yn canfod fod hyd at 50 y cant o bobl draws yn y gwaith wedi profi hyn. Adroddodd ymatebwyr iddynt gael gwasanaeth hynod wael gan adrannau adnoddau dynol, diffyg dealltwriaeth ymysg rheolwyr o faterion traws a fawr ddim cefnogaeth wrth wynebu gwahaniaethu ac aflonyddu. Roedd goblygiadau hyn yn cynnwys dewis cyfyngedig o swyddi, lleihau cynnydd ac anallu i fod 'allan' yn y gwaith.

Aflonyddu yn gysylltiedig i hil

Dengys adroddiad y TUC ar hiliaeth yn y gwaith, 'Racism Ruins Lives',¹¹ sy'n sefydlu casgliadau ei arolwg yn 2016/17, fod hiliaeth yn y gweithle yn dal i chwarae rhan fawr ym mhrofiad gweithwyr lleiafrifoedd ethnig.

Adroddodd dros 70 y cant o weithwyr Asiaidd a Du eu bod wedi cael profiad o aflonyddu hiliol yn y gwaith yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

Y math mwyaf cyffredin o aflonyddu hiliol a gafwyd yn y gwaith oedd sylwadau hiliol. O'r rhai a ymatebodd, adroddodd 46 y cant o bobl o gefndir Du, Asiaidd a Threftadaeth Gymysg, a 32 y cant o gyfranogwyr eraill nad ydynt yn Wyn eu bod wedi bod yn destun 'cam-drin llafar a jôcs hiliol'.

Dywedodd dros 40 y cant o weithwyr oedd wedi adrodd am ddigwyddiad hiliol i'w cyflogwr fod eu cwyn naill ai wedi ei anwybyddu neu eu bod wedi eu nodi fel 'rhaf trafferthus'. O'r ymatebwyr a cyflwynodd gŵyn, dywedodd 1 o bob 10 iddynt gael eu disgyblu yn dilyn hynny ac/neu eu gorfodi allan o'u swydd o ganlyniad i wneud.

¹⁰ [Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol \(2016\), 'Inequality among lesbian, gay bisexual and transgender groups in the UK: a review of evidence'](#).

¹¹ [Centre on Dynamics of Ethnicity, University of Manchester \(2019\), 'Racism Ruins Lives: an analysis of the 2016-2017 Trade Union Congress Racism at Work Survey'](#).

Dywedodd bron i hanner yr ymatebwyr fod hiliaeth wedi effeithio'n negyddol ar eu gallu i wneud eu swydd.

Aflonyddu'n gysylltiedig i grefydd neu gred

Mae 'Racism Ruins Lives',¹² er yn canolbwyntio ar hil, hefyd yn tynnu sylw at Islamoffobia a gwrthsemitiaeth yn y gweithle a'r modd mae gwahanol grwpiau crefyddol wedi eu cynrychioli i fod yn gyfatebol i grŵp hiliol penodol. Mae'r adroddiad yn amlygu'r nifer o achosion o Islamoffobia a gwrthsemitiaeth a adroddwyd trwy arolwg hiliaeth yn y gwaith y TUC.

Canfu adroddiad gan y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol, 'The Social Mobility Challenges Faced by Young Muslims', fod 'aralleiddo' Mwslimiaid gan gyflogwyr a chydweithiwr trwy Islamoffobia, hiliaeth, gwahaniaethu a c aflonyddu yn y farchnad lafur yn gallu cynyddu'r anfantais a brofir gan Fwslimiaid ifanc. Fe welont fod hiliaeth a gwahaniaethu yn y gweithle yn cyfyngu ar ddyheadau ac yn atal Mwslimiaid rhag 'anelu'n uchel a chyflawni eu potensial.

Aflonyddu yn gysylltiedig i oed

Mae gweithwyr ifanc a hŷn wedi profi aflonyddu a gwahaniaethu yn y gwaith. Canfu ymchwil gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), 'Attitudes to Age in Britain 2010/11',¹³ fod un traean o ymatebwyr wedi profi gwahaniaethu ar sail oed yn y flwyddyn ddiwethaf, ac roedd ymatebwyr iau dan 25 oed o leiaf ddwywaith yn fwy tebygol na grwpiau oedran eraill i fod wedi profi gwahaniaethu ar sail oed. Roedd profiadau o wahaniaethu ar sail oed hefyd wedi eu heffeithio gan ffactorau megis rhyw. Er enghraifft, mae'r tebygolrwydd y bydd dyn yn cael profiad o wahaniaethu ar sail oed tua wyth y cant yn is o gymharu â menyw.

¹² [Centre on Dynamics of Ethnicity, University of Manchester \(2019\), 'Racism Ruins Lives: an analysis of the 2016-2017 Trade Union Congress Racism at Work Survey'](#).

¹³ [Adran Gwaith a Phensiynau \(DWP\) \(2011\), 'Attitudes to Age in Britain 2010/11'](#).

Aflonyddu yn gysylltiedig ag anabledd

Datganodd adroddiad TUC Cymru, ‘Anabledd ac amhariadau “cudd” yn y gweithle’,¹⁴ fod 24 y cant o ymatebwyr anabl yn dweud eu bod yn teimlo fod anabledd yn cael ei drin yn negyddol yn eu gweithle. Mewn cyferbyniad, dywedodd dim ond chwech y cant o ymatebwyr nad ydynt yn anabl eu bod yn teimlo od anabledd yn cael ei drin yn negyddol yn eu gweithle, gan amlygu diffyg ymwybyddiaeth o’r materion mae pobl anabl yn wynebu. Disgrifiodd yr ymatebwyr agweddau ac ymddygiad negyddol ac yn aml yn wahaniaethol tuag at bobl anabl. Roedd hyn yn cynnwys aflonyddu megis cwestiynau a sylwadau sarhaus neu amhriodol ac eithrio neu ynysu gweithwyr anabl oherwydd eu hanabledd.

Cymryd camau

Mae graddfa’r aflonyddu yr ydym ni ac eraill wedi canfod yn frawychus – ac mae wedi bod yn gudd gan fwyaf oherwydd diffyg adrodd. Yn aml mae cyflogwyr wedi cyfraddau adrodd isel i olygu fod aflonyddu yn anghyffredin yn eu gweithle. Yn wir, gallai diffyg adroddiadau am ddigwyddiadau adlewyrchu diffyg hyder mewn gweithdrefnau adrodd a datrys, gan ddynodi problem fwy fyth.

Mae effeithiau aflonyddu ar unigolion yn niweidiol, parhaus a dwys, ac maent yn niweidio cyflogwyr. Mae unrhyw aflonyddu yn annerbyniol, ac nid yw’n anochel. Mae cyflogwyr yn gallu ac yn gorfod cymryd camau i newid diwylliant ac ymddygiadau ac i ddileu aflonyddu yn y gweithle. Trwy gymryd y camau ymarferol a amlinellir yn y canllaw hwn, gall cyflogwyr ddiogelu eu gweithwyr yn erbyn aflonyddu a thrawsnewid diwylliannau gweithle.

14 [TUC Cymru \(2018\). ‘Anabledd ac amhariadau “cudd” yn y gweithle’.](#)

1. Cyflwyniad

Cwmpas y canllaw

Beth mae'r canllaw hwn yn ei drafod

- 1.1.** Mae'r canllaw hwn yn berthnasol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban ac yn cwmpasu aflonyddu rhywiol, aflonyddu ac erledigaeth mewn cyflogaeth dan ddarpariaethau gwaith y Ddeddf. Mae'r darpariaethau gwaith yn seiliedig ar yr egwyddor na ddylai pobl gyda nodweddion gwarchoddedig a sefydlir yn y Ddeddf gael eu haflynyddu na gwahaniaethu yn eu herbyn yn y gwaith (**Rhan 5 y Ddeddf**).

Ar gyfer pwy mae'r canllaw hwn

Bydd y canllaw yn:

- helpu **cyflogwyr** i ddeall eu cyfrifoldebau cyfreithiol parthed aflonyddu ac erledigaeth; y camau y dylent gymryd i atal aflonyddu ac erledigaeth yn y gwaith; a beth ddylent wneud os yw aflonyddu neu erledigaeth yn digwydd
 - helpu **gweithwyr** i ddeall y gyfraith a beth ddylai eu cyflogwr wneud i atal aflonyddu ac erledigaeth, neu i ymateb i'w cwyn o aflonyddu neu erledigaeth
 - helpu **cyfreithwyr a chynghorwyr eraill** i gynghori gweithwyr a chyflogwyr ynghylch y materion hyn, a
 - rhoi canllaw clir i **dribiwnlysoedd a llysoedd cyflogaeth** ar y gyfraith ac arfer gorau a'r camau y dylai cyflogwyr gymryd i atal a delio gydag aflonyddu ac erledigaeth.
- 1.2.** Tra bod rhaid i bob cyflogwr cymryd camau rhesymol i atal aflonyddu, bydd beth sy'n rhesymol yn amrywio o un cyflogwr i'r llall. Efallai y bydd gan gyflogwyr llai arferion mwy anffurfiol, gyda llai o bolisiâu ysgrifenedig ac efallai eu bod wedi eu cyfyngu i gyllideb lai. Dylid darllen yr arweiniad hwn gydag ymwybyddiaeth y gallai cyflogwyr mawr a bach gyflawni eu dyletswydd i atal aflonyddu mewn ffyrdd gwahanol, ond nad oes unrhyw gyflogwr wedi ei eithrio o'r ddyletswydd hon oherwydd maint.

Ein rôl

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gorff statudol a sefydlwyd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006. Rydym yn gweithredu'n annibynnol i annog cydraddoldeb ac amrywiaeth, dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac amddiffyn a hyrwyddo hawliau dynol. Rydym yn gorfodi deddfwriaeth cydraddoldeb ar oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a thueddfryd rhywiol. Rydym hefyd yn annog cydymffurfiaid â Deddf Hawliau Dynol 1998.

- 1.3.** Rydym yn bodoli i amddiffyn a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ym Mhrydain. Rydym yn sefyll dros ryddid, tosturi a chyfiawnder mewn cyfnod o newid. Mae ein gwaith yn cael ei yrru gan gred syml: os yw pawb yn cael cyfle teg mewn bywyd, rydyn ni i gyd yn ffynnu.
- 1.4.** Rydym yn defnyddio ystod eang o wahanol ddulliau i fynd i'r afael â cham-drin gwahaniaethu, anfantais a cham-drin hawliau dynol, gweithio gyda sefydliadau ac unigolion eraill i hyrwyddo tegwch, urddas a pharch, ac rydym yn barod i weithredu yn erbyn y rhai sy'n cam-drin hawliau pobl eraill. Mae ein pwerau statudol yn rhoi ystod o offer inni wneud hyn.
- 1.5.** Fe'n cydnabyddir fel arbenigwr ac awdurdod ar gyfraith, tystiolaeth a dadansoddiad cydraddoldeb a hawliau dynol. Mae llunwyr polisi, busnesau a chyrrff cyhoeddus yn troi atom am arweiniad a chyngor.
- 1.6.** Ni hefyd yw corff cydraddoldeb cenedlaethol Prydain ac rydym wedi derbyn statws 'A' fel sefydliad hawliau dynol cenedlaethol (NHRI) gan y Cenhedloedd Unedig. Rydym yn gweithio gyda chyrrff cyfatebol yn yr Alban a Gogledd Iwerddon, ledled Ewrop ac yn rhyngwladol i amddiffyn a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ledled y byd.
- 1.7.** Mae cyfranogi mewn gwaith yn agwedd bwysig o gyflawniad personol, yn ogystal â bod yn anghenraid economaidd, ac mae'r hawl i waith ac amodau gwaith teg yn hawliau dynol sylfaenol.

Sylwch ein bod yn defnyddio'r termau canlynol trwy gydol y canllaw hwn:

- **'rhaid'**: pan fo dyletswydd gyfreithiol ar yr unigolyn neu sefydliad y cyfeirir ato
- **'gellir'**: lle mae gan yr unigolyn neu sefydliad bŵer (nid dyletswydd) o dan gyfraith statudol neu gyffredin
- **'dylai'** neu **'gallai'**: am arweiniad ar arfer da.

2. Beth yw aflonyddu?

Cyflwyniad

- 2.1.** Mewn unrhyw weithle, bydd yna amrywiaeth o agweddau o ran pa ymddygiad a ystyrir i fod yn sarhaus, dilornus, brawychus, gelyniaethus neu israddol. Gallai rhywbeth mae un gweithiwr – neu hyd yn oed fwyafrif o weithwyr – yn ystyried i fod yn hwyl neu'n 'gellwair', fod yn annerbyniol i un arall. Efallai y bydd gweithiwr yn achwyn am ymddygiad yn cael ei ystyried gan eraill i fod yn orsensitif neu fursennaidd. Fodd bynnag, mae'n bwysig deall y gall ymddygiad gyfateb i aflonyddu neu aflonyddu rhywiol hyd yn oed os nad dyna a fwriadwyd. Mae'r bennod hon yn esbonio pa fathau o ymddygiad sy'n cyfateb i aflonyddu dan y Ddeddf. Mae'r rhain yn cynnwys aflonyddu yn ymwneud â nodwedd warchoddedig, aflonyddu rhywiol, a thriniaeth lai ffafriol am wrthod neu ymostwng i aflonyddu. Nid os unrhyw gyfiawnhad dros unrhyw fath o aflonyddu.
- 2.2.** Yn wahanol i wahaniaethu uniongyrchol, nid yw aflonyddu yn dilyn ymagwedd gymharol. Hynny yw, nid oes angen i'r gweithiwr ddangos fod rhywun arall heb y nodwedd warchoddedig wedi, neu y byddai wedi, cael ei drin yn fwy ffafriol. I gael esboniad o wahaniaethu uniongyrchol, gweler Pennod 4 y [Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth](#).

Beth a ddywed y Ddeddf

- 2.3.** Mae'r Ddeddf yn gwneud tri math o aflonyddu yn anghyfreithiol. Sef:
- aflonyddu yn ymwneud â 'nodwedd warchoddedig berthnasol' **(a.26(1))**
 - aflonyddu rhywiol **(a.26(2))**, a
 - triniaeth lai ffafriol ar gyfer gweithiwr oherwydd ei fod yn ymroi i, neu'n gwertho, aflonyddu rhywiol neu aflonyddu yn ymwneud â rhyw neu ailbennu rhywedd **(a.26(3))**.
- 2.4.** 'Nodweddion gwarchoddedig perthnasol' yw:
- oed

- anabledd
- ailbennu rhywedd
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw, a
- chyfeiriadedd rhywiol (a.26(5)).

2.5. Yn wahanol i fathau eraill o wahaniaethu, nid yw beichiogrwydd a mamolaeth a phiodas a phartneriaeth sifil wedi eu gwarchod dan y darpariaethau aflonyddu. Fodd bynnag, byddai aflonyddu rhywun oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth yn aflonyddu cysylltiedig i ryw.

Aflonyddu yn ymwneud â nodwedd warchoddedig

2.6. Mae'r math yma o aflonyddu yn codi pan fydd gweithiwr yn destun ymddygiad digroeso sy'n ymwneud â nodwedd warchoddedig ac sydd â'r diben neu effaith o:

- darfu ar urddas y gweithiwr, neu
- greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus i'r gweithiwr hwnnw (a.26 (1)).

2.7. Gall ymddygiad sydd ag un o'r effeithiau hyn fod yn aflonyddu hyd yn oed os nad oedd yr effaith yn fwriadol.

Ystyr 'ymddygiad digroeso'

2.8. Mae ymddygiad digroeso yn cwmpasu amrediad eang o ymddygiad. Gall gynnwys:

- geiriau llafar
- cellwair
- geiriau ysgrifenedig
- postio neu gyswllt ar gyfryngau cymdeithasol
- delweddau
- graffiti
- ystumiau corfforol
- mynegiadau wynebol
- mynegiadau
- jôcs neu branciau
- gweithredoedd yn effeithio ar amgylchoedd rhywun

- ymosoddedd, ac
- ymddygiad corfforol tuag at rywun neu ei eiddo.

- 2.9.** Mae'r gair 'digroeso' yn ei hanfod yn golygu'r un peth â golygu 'diangen' neu 'ddi-wahoddiad'.
- 2.10.** Mae digroeso yn golygu 'digroeso gan y gweithiwr' a dylid ei ystyried o safbwynt gwrthrychol y gweithiwr. Fodd bynnag, gallai tribiwnlys neu lys ystyried ffactorau allanol wrth benderfynu os yw'n derbyn fod ymddygiad, yn wrthrychol, yn ddigroeso fel yr esbonnir ymhellach yn 2.11 i 2.14.
- 2.11.** Nid oes angen i'r gweithiwr ddweud ei fod yn gwrthwynebu i'r ymddygiad iddo fod yn ddigroeso. Fodd bynnag, wrth benderfynu os yw hawliwr wedi sefydlu fod yr ymddygiad yn ddigroeso, gallai tribiwnlys neu lys ystyried os yw'r gweithiwr wedi gwrthwynebu i'r ymddygiad neu beidio (ymysg pethau eraill).
- 2.12.** Mewn rhai achosion, bydd yn amlwg fod ymddygiad yn ddigroeso oherwydd y byddai'n amlwg yn tramgwyddo ar urddas rhywun.

Enghraifft

Mae rheolwr gwrywaidd yn mynd i gyfweld gweithiwr benywaidd, y mae'n rheolwr llinell arni, ar gyfer cyfle am ddyrchafiad. Dywed y rheolwr mai hi yw ei ffefryn ar gyfer y swydd am mai hi yw'r ymgeisydd mwyaf golygus. Mae datganiad y rheolwr yn amlwg yn ddigroeso ac nid es rhaid i'r gweithiwr wrthwynebu i hyn er mwyn i dribiwnlys neu lys ganfod ei fod yn ddigroeso.

- 2.13.** Ar ben arall y sbectrwm, mae achosion ble na fyddai nifer o bobl yn hoffi'r ymddygiad, ond mae gweithredoedd y gweithiwr penodol dan sylw yn ei gwneud yn glir nad oedd yr ymddygiad yn ddigroeso yn yr achos penodol hwnnw.

Enghraifft

Gelwir gweithiwr gwrywaidd yn nifer o enwau homoffobaidd gan ei gydweithwyr sy' gwybod ei fod yn heterorywiol mewn gwirionedd. Ni fyddai nifer o weithwyr yn croesawu'r math yma o ymddygiad. Fodd bynnag, mae tribiwnlys cyflogaeth yn canfod nad oedd y gweithiwr yn gwrthwynebu i'r ymddygiad, a barhaodd am nifer o flynyddoedd. Bu'n barod i gymryd rhan, gan wneud sylwadau'r un mor sarhaus i'w gydweithwyr. Mae yna hefyd dystiolaeth o gyfeillgarwch gwirioneddol gyda'r cydweithwyr, fel mynd ar wyliau gydag un ohonynt. Mae'r tribiwnlys yn canfod dan yr amgylchiadau, nad yw gweithredoedd y gweithiwr yn awgrymu fod yr ymddygiad yn ddigroeso.

- 2.14.** Efallai y bydd amgylchiadau ble nad yw ymddygiad yn ddigroeso yn y camau cynharach, ond ar ryw adeg yn 'croesi llinell' ac yn dod yn ddigroeso.

Enghraifft

Yn yr enghraifft blaenorol, mae'r cydweithwyr yn defnyddio termau homoffobig sarhaus ynghylch y gweithiwr mewn cylchgrawn mewnol, fydd yn cael ei ddarllen gan grŵp llawer ehangach na'r grŵp uniongyrchol o gydweithwyr. Dan yr amgylchiadau, mae'r tribiwnlys yn derbyn fod yr erthygl yma yn croesi llinell o ran beth mae'r gweithiwr wedi pennu i fod yn dderbyniol yn flaenorol, ac felly roedd yn ddigroeso.

Ystyr 'cysylltiedig i'

- 2.15.** Mae gan ymddygiad digroeso 'cysylltiedig i' nodwedd warchoddedig ystyr eang. Nid oes rhaid i'r ymddygiad fod oherwydd y nodwedd warchoddedig. Mae'n cynnwys y sefyllfaoedd canlynol:
- a) Pan fydd ymddygiad yn gysylltiedig i nodwedd warchoddedig y gweithiwr ei hun**

Enghraifft

Os yw gweithiwr gyda nam ar ei glyw yn cael ei gam-drin yn llafar oherwydd ei fod yn gwisgo cynorthwydd clyw, gallai hyn gyfateb i aflonyddu yn ymwneud ag anableded.

- 2.16.** Mae amddiffyn rhag aflonyddu hefyd yn berthnasol pan fydd rhywun yn gyffredinol sarhaus i weithiwr arall ond, mewn perthynas â gweithiwr penodol, mae'r ymddygiad yn ddigroeso oherwydd nodwedd warchoddedig y gweithiwr hwnnw.

Enghraifft

Yn ystod sesiwn hyfforddi a fynychwyd gan weithwyr gwrywaidd a benywaidd, mae hyfforddwr gwrywaidd yn cyfeirio nifer o sylwadau o natur rywiaethol i'r grŵp yn gyffredinol. Mae gweithiwr benywaidd yn teimlo bod y sylwadau'n dramgwyddus a sarhaus tuag ati hi fel menyw. Byddai'n gallu cyflwyno hawliad am aflonyddu cysylltiedig i ryw, er nad oedd y sylwadau wedi eu cyfeirio'n benodol ati hi.

b) Pan fydd unrhyw gysylltiad gyda nodwedd warchoddedig

Mae gweithwyr hefyd wedi eu diogelu ble mae'r ymddygiad digroeso yn gysylltiedig i nodwedd warchoddedig, hyd yn oed os nad oes gan y gweithiwr y nodwedd warchoddedig berthnasol. Mae hyn yn cynnwys ble mae'r cyflogwr yn gwybod nad oes gan y gweithiwr y nodwedd berthnasol. Gall cyswllt gyda nodwedd warchoddedig godi mewn sawl sefyllfa:

- Efallai bod y gweithiwr yn gysylltiedig i rywun sydd â nodwedd warchoddedig.

Enghraifft

Mae gan weithiwr fab sy'n ddyn traws. Mae ei gydweithwyr yn y gwaith yn gwneud jôcs am drosiant ei fab. Byddai gan y gweithiwr hawliad am aflonyddu yn gysylltiedig i ailbennu rhywedd.

- Efallai bod yr aflonyddwr yn credu ar gam bod gan y gweithiwr nodwedd warchoddedig benodol.

Enghraifft

Mae gweithiwr Sikh yn gwisgo twrban i'r gwaith. Mae ei reolwr yn tybio ar gam ei fod yn Fwslim ac yn ei wneud yn destun cam-drin Islamoffobig. Gallai'r gweithiwr fod â hawliad am aflonyddu'n gysylltiedig i grefydd neu gred oherwydd dehongliad ei reolwr o'i grefydd.

- Nid yw'n hysbys bod gan y gweithiwr nodwedd warchoddedig, ond mae'n destun aflonyddu'n gysylltiedig i'r nodwedd honno fodd bynnag.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn destun cellwair homoffobig a galw enwau arni, er bod ei chydweithwyr yn gwybod nad yw'n hoyw. Oherwydd bod y math o gam-drin yn ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol, gallai hyn gyfateb i aflonyddu yn gysylltiedig i gyfeiriadedd rhywiol.

- Nid yw'r ymddygiad digroeso yn gysylltiedig i nodwedd warchoddedig wedi ei gyfeirio at y gweithiwr penodol, ond at berson arall neu neb yn benodol.

Enghraifft

Mae rheolwr yn cam-drin gweithiwr Du yn hiliol o flaen cydweithiwr Gwyn. Mae gan y gweithiwr Du hawliad clir o aflonyddu cysylltiedig i hil. Yn ogystal, mae cydweithiwr Gwyn y gweithiwr Du wedi ei dramgwyddo a gallai hefyd gyflwyno hawliad o aflonyddu yn gysylltiedig i hil.

- Mae'r ymddygiad digroeso oherwydd rhywbeth cysylltiedig i'r nodwedd warchoddedig, ond nid yw'n digwydd oherwydd y nodwedd warchoddedig ei hun.

Enghraifft

Mae gan weithiwr benywaidd berthynas gyda'i rheolwr gwrywaidd. Wedi ei gweld gyda chydweithiwr gwrywaidd arall, mae'r rheolwr yn amau ei bod yn caru ar y slei. O ganlyniad, mae'r rheolwr yn gwneud eu bywyd gwaith yn anodd trwy feirniadu ei gwaith yn barhaus mewn modd sarhaus. Nid yw'r ymddygiad oherwydd rhyw'r gweithiwr benywaidd, ond oherwydd y garwriaeth ar y slei a amheuir sy'n gysylltiedig i'w rhyw. Gallai hyn gyfateb i aflonyddu yn gysylltiedig â rhyw.

- 2.17.** Yn yr holl amgylchiadau a restrir, mae yna gyswllt rhwng yr ymddygiad digroeso a'r nodwedd warchoddedig, ac felly gallai'r gweithiwr lwyddo mewn hawliad o aflonyddu neu os oes gan yr ymddygiad digroeso y diben neu effaith o dramgwyddo ar ei hurddas neu greu amgylchedd frawychus, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus.
- 2.18.** Fodd bynnag, wrth benderfynu os oedd ymddygiad yn gysylltiedig i'r nodwedd warchoddedig, gallai tribiwnlys cyflogaeth ystyried y cyd-destun ble mae'r ymddygiad yn digwydd.

Enghraifft

Mae gweithiwr Mwslimaidd yn cael sgwrs gyda chydweithiwr am yr hyn a elwir yn ymladdwyr y 'Wladwriaeth Islamaidd'. Mae'r gweithiwr yn cyfleu i'r cydweithiwr rai sylwadau a wnaed gan newyddiadurwr am ymladdwyr y Wladwriaeth Islamaidd sydd o natur bositif. Yn hwyrach yn y mis, mae'r cydweithiwr yn mynd at y gweithiwr ac yn gofyn, 'Wyt ti'n dal yn hyrwyddo'r Wladwriaeth Islamaidd?' Mae'r gweithiwr wedi ei aflonyddu gan y cyhuddiad ei fod yn hyrwyddo'r Wladwriaeth Islamaidd ac yn cyflwyno hawliad o aflonyddu'n gysylltiedig i grefydd neu gred. Mae'r tribiwnlys yn canfod fod y cydweithiwr wedi gofyn y cwestiwn hwnnw oherwydd sylwadau blaenorol y gweithiwr, nid oherwydd bod y gweithiwr yn Fwslim neu oherwydd unrhyw fater yn ymwneud â chrefydd y gweithiwr. Felly nid oedd y cwestiwn yn aflonyddu.

Aflonyddu rhywiol

- 2.19.** Mae aflonyddu rhywiol yn digwydd pan fydd gweithiwr yn destun ymddygiad digroeso fel y diffinnir ym mharagraffau 2.8 i 2.14 ac sydd o natur rhywiol. Does dim rhaid i'r ymddygiad fod wedi ei ysgogi gan ryw, dim ond yn rhywiol ei natur **(a.26(2))**.

Enghraifft

Mae gweithiwr gwrywaidd yn addasu delwedd pornograffig trwy ludo delwedd o wyneb ei gydweithiwr benywaidd arno. Yna mae'n ei anfon at eu cydweithwyr eraill, gan beri iddynt ei dilorni. Doedd yna ddim ysgogiad rhywiol wrth wraidd y weithred hon, ond mae defnyddio'r ddelwedd yn rhywiol ei natur.

- 2.20.** Mae ymddygiad 'o natur rhywiol' yn cynnwys ystod eang o ymddygiad, megis:
- sylwadau neu jôcs rhywiol
 - arddangos lluniau, posteri neu ffotograffau graffig rhywiol
 - tremiau awgrymus, sylu neu gilwenu
 - cynigiadau ac awgrymiadau rhywiol
 - gwneud addewidion yn gyfnewid am ffafrau rhywiol
 - ystumiau rhywiol
 - cwestiynau ymwithgar am fywyd preifat neu rhywiol rhywun neu berson yn trafod ei fywyd rhywiol ei hun
 - postio neu gyswllt rhywiol ar gyfryngau cymdeithasol
 - lledaenu sibrydion rhywiol am berson
 - anfon negeseuon e-bost neu negeseuon testun rhywiol eglur, a
 - cyffwrdd, cofleidio, tylino neu gusanu digroeso.
- 2.21.** Gall unigolyn fod yn destun ymddygiad digroeso gan rywun o'r un rhyw neu o ryw wahanol.
- 2.22.** Nid yw rhyngweithio rhywiol a wahoddir, sydd o'r ddwy ochr neu'n gydsyniol yn aflonyddu rhywiol oherwydd nid yw'n ddigroeso. Fodd bynnag, gall ymddygiad rhywiol a groesawyd yn y gorffennol ddod yn beth digroeso.

Enghraifft

Mae gweithiwr benywaidd yn cael perthynas rywiol fer gyda'i goruchwyliwr. Mae'r gweithiwr yn dweud wrth ei goruchwyliwr eu bod yn credu ei fod yn gamgymeriad ac nad yw eisiau i'r berthynas barhau. Y diwrnod nesaf, mae'r goruchwyliwr yn cydio ym mhen-ôl y gweithier, gan ddweud 'Tyrd yn dy flaen, paid a chwarae o gwmpas gymaint'. Er fod y berthynas rywiol wreiddiol yn gydsyniol, mae ymddygiad y goruchwyliwr wedi i'r berthynas ddarfod yn ymddygiad digroeso o natur rywiol.

Triniaeth lai ffafriol am wrthod neu ddarostwng i ymddygiad digroeso

2.23. Mae'r trydydd math o aflonyddu'n digwydd pan:

- fydd gweithiwr yn destun ymddygiad digroeso
 - o natur rywiol
 - yn gysylltiedig i ryw, neu
 - yn ymwneud ag ailbennu rhywedd
- mae gan yr ymddygiad digroeso y diben neu effaith o
 - darfu ar urddas y gweithiwr, neu
 - greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus i'r gweithiwr, ac
- mae'r gweithir yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd ei fod wedi darostwng i, neu wedi gwrthod yr ymddygiad digroeso **(a.26(3))**.

Enghraifft

Yn yr enghraifft blaenorol, mae'r gweithiwr yn ymateb i ymddygiad y goruchwyliwr gan ddweud, 'Gad lonydd i fi, dwi ddim yn chwarae o gwmpas!' Yn dilyn hynny, mae'r goruchwyliwr yn dechrau gwneud pethau'n anoddach i'r gweithiwr, yn rhoi mwy o waith iddi wneud na'r gweddill ac yn bod yn fwy beirniadol o'i gwaith. Mae'r goruchwyliwr yn trin y gweithiwr yn llai ffafriol oherwydd ei bod wedi gwrthod ei ymddygiad digroeso.

- 2.24.** Dan y math yma o aflonyddu, gallai un person fod yn gyfrifol am yr ymddygiad digroeso cychwynnol a'r driniaeth lai ffafriol ddilynol, neu gallai fod yn ddau (neu fwy) o bobl wahanol **(a.26(3)(a))**.

Enghraifft

Gan barhau gyda'r enghraifft blaenorol, mae'r goruchwyliwr yn rhoi gwybod i'r rheolwr llinell, y mae'n gyfeillgar ag o, am y gwrthodiad gan y gweithiwr. Mae'r rheolwr llinell yn teimlo dros y goruchwyliwr, gan feddwl bod y gweithiwr wedi ei 'arwain ar gam'. Pan fydd y gweithiwr yn gwneud cais am ddyrchafiad, mae'r rheolwr llinell yn gwrthod ei chais gan ddweud 'na ellir ymddiried ynndi', barn sy'n seiliedig ar y ffaith iddi wrthod y goruchwyliwr. Mae camau'r rheolwr llinell hefyd yn cyfateb i driniaeth lai ffafriol oherwydd gwrthodiad y gweithiwr o ymddygiad digroeso y goruchwyliwr.

Ystyr 'diben neu effaith'

- 2.25.** Ar gyfer pob un o'r tri math o aflonyddu, os mai **diben** yr aflonyddwr yw i darfu ar urddas y gweithiwr, neu greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus iddynt, bydd hyn yn ddigon i sefydlu aflonyddu. Ni fydd angen edrych ar effaith yr ymddygiad ar y gweithiwr.
- 2.26.** Bydd ymddygiad digroeso hefyd yn cyfateb i aflonyddu os oes ganddo'r **effaith** o darfu ar urddas y gweithiwr, neu greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus iddynt, hyd yn oed os mai nid dyna oedd y diben bwriadol.

Enghraifft

Mae gweithwyr gwrywaidd yn lawrlwytho delweddau pornograffig ar eu cyfrifiaduron mewn swyddfa ble mae menyw yn gweithio. Gallai gyflwyno hawliad am aflonyddu os yw'n ymwybodol bod y delweddau'n cael eu lawrlwytho ac mai effaith hyn yw i greu amgylchedd elyniaethus a sarhaus iddi. Yn y sefyllfa hon, nid yw'n berthnasol nad oedd y gweithwyr gwrywaidd yn bwriadu aflonyddu ar y fenyw, a'u bod ddim ond yn ystyried lawrlwytho'r delweddau i fod yn 'ychydig o hwyl'.

- 2.27.** Wrth benderfynu os cafodd yr ymddygiad yr effaith honno, rhaid ystyried pob un o'r canlynol:
- a) **Dehongliad y gweithiwr;** hynny yw, os yw'n teimlo ei fod wedi tramgwyddo ar ei hurddas neu greu amgylchedd sarhaus iddi **(a.26(4)(a))**. Mae'r rhan yma o'r prawf yn gwestiwn gwrthrychol ac yn ddibynnol ar sut mae'r gweithiwr yn ystyried y driniaeth.
- b) **Amgylchiadau eraill yr achos.** Mae'r amgylchiadau a allai fod yn berthnasol yn cynnwys:
- amgylchiadau personol y gweithiwr sy'n profi'r ymddygiad (er enghraifft, iechyd y gweithiwr, gan gynnwys iechyd meddwl; galluedd meddyliol; neu brofiad blaenorol o aflonyddu)
 - os yw'r aflonyddwr mewn sefyllfa o ymddiriedaeth neu uwch i'r gweithiwr, neu gydag unrhyw fath arall o bŵer dros y gweithiwr
 - hil neu gefndir diwylliannol y rhai dan sylw. Er enghraifft, gallai term penodol fod yn sarhaus i bobl o un hil oherwydd yn hanesyddol ei fod wedi ei ddefnyddio fel term israddol parthed yr hil honno, tra bod pobl o hil arall yn gyffredinol ddim yn ei ystyried i fod yn sarhaus, ac
 - yr amgylchedd ble mae'r ymddygiad yn digwydd **(a.26(4)(b))**.
- c) **Tra bod dehongliad y gweithiwr o'r ymddygiad yn allweddol i os yw rhywbeth yn cyfateb i aflonyddu rhywiol, rhaid hefyd ystyried os yw'n rhesymol i'r ymddygiad gael yr effaith honno.** Mae hyn yn brawf gwrthrychol. Mae tribiwnlys neu lys yn annhebygol o ganfod fod gan ymddygiad digroeso yr effaith, er enghraifft, o dramgwyddo ar weithiwr, os yw'n ystyried y gweithiwr i fod yn hynod sensitif ac na fyddai unrhyw berson arall sy'n destun yr un ymddygiad wedi ei dramgwyddo **(a.26(4)(c))**.

- 2.28.** Weithiau gallai'r aflonyddwr gyflwyno tystiolaeth i awgrymu na allai ei ymddygiad fod wedi cael yr effaith berthnasol ar y gweithiwr. Pan fydd yn gwneud hynny, ni ddylai cyflogwr ddibynnu ar wybodaeth amherthnasol ynghylch ymddygiad yr unigolyn.

Enghraifft

Mae rheolwr gweithiwr yn gwneud sylwadau iddi am ei bronnau. Mae'r gweithiwr yn cyflwyno hawliad o aflonyddu rhywiol yn erbyn ei chyflogwr. Mae'r rheolwr yn hysbysu'r cyflogwr fod y gweithiwr wedi bod ar dudalen 3 papur newydd cenedlaethol yn flaenorol yn arddangos ei bronnau. Mae'r cyflogwr yn ceisio cynhyrchu'r wybodaeth yma i'r tribiwnlys fel tystiolaeth na allai'r gweithiwr fod wedi ei thramgwyddo gan sylwadau ei bos. Byddai tribiwnlys yn gywir i ganfod fod yr wybodaeth yn amherthnasol. Gallai'r gweithiwr fod wedi ei thramgwyddo gan sylwadau ei bos er gwaethaf y ffaith ei bod wedi cael tynnu ei llun yn dangos ei bronnau ar gyfer papur newydd.

Ystyr tarfu ar urddas neu greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus

- 2.29.** I gyfateb i aflonyddu, rhaid bod gan yr ymddygiad digroeso y diben neu effaith o darfu ar urddas y gweithiwr, **neu** greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus iddynt. Nid oes angen dangos y ddau.
- 2.30.** Bydd nifer o weithredoedd o ymddygiad digroeso yn cael yr effaith o darfu ar urddas y gweithiwr a chreu'r amgylchedd perthnasol iddynt. Fodd bynnag, mae'n bosibl y gallai gweithred wneud un ond nid y llall.
- 2.31.** Golyga 'amgylchedd' yn y cyd-destun hwn sefyllfa. Gellir creu amgylchedd gydag un weithred o ymddygiad digroeso, ond rhaid i effeithiau'r weithred unigol honno fod yn o hyd hirach i wneud hynny. Tra gallai un weithred o ymddygiad digroeso nad yw'n cael effaith barhaus darfu ar urddas person yn y foment.

2.32. Enghraifft

Mae cydweithiwr gweithiwr Du yn dweud ei fod yn aelod o grŵp actifyddion adain dde eithafol ac wedi ymuno oherwydd ei fod yn credu bod yna ormod o bobl 'lliw' yn y Deyrnas Unedig yn cymryd swyddi oddi ar y bobl 'frodorol'. Dim ond unwaith fydd yn gwneud y sylwad, ond mae'n creu amgylchedd frawychus i'r gweithiwr pob tro bydd yn ei weld yn y swyddfa.

3. Beth yw erledigaeth?

Cyflwyniad

- 3.1.** Datgelodd ein hadroddiad ‘Trowch y Byrddau’ fod ofn erledigaeth yn un o'r rhwystrau mwyaf i bobl adrodd am aflonyddu yn y gwaith. Mae'n bwysig fod cyflogwyr yn cydnabod rôl ofn erledigaeth p ran sut maent yn taclo a delio gydag aflonyddu ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Bydd hyn yn ffactor allweddol yn eu gallu i gyflawni eu dyletswydd i atal a diogelu cyflogeion rhag aflonyddu. Mae'r bennod yma'n esbonio beth ddywed y Ddeddf am erledigaeth yng nghyd-destun aflonyddu yn y gwaith. I gael ystyriaeth o erledigaeth yn y cyd-destun ehangach, gweler Pennod 9 y Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth.

Beth a ddywed y Ddeddf

- 3.2.** Golyga erledigaeth drin gweithiwr yn wael (ei ddarostwng i niwed) oherwydd ei fod wedi gwneud gweithred warchoddedig – er enghraifft, gwneud cwyn o aflonyddu (gweler paragraffau 3.6 i 3.16 ar gyfer y diffiniad llawn). Mae erledigaeth hefyd yn golygu darostwng gweithiwr i niwed oherwydd y credir ei fod wedi gwneud neu'n mynd i wneud gweithred warchoddedig; nid oes rhaid i'r gweithiwr fod wedi gwneud y weithred warchoddedig (**a.27(1)**).

Enghraifft

Mae perchennog bar yn clywed si y gallai un o'i weithwyr gyflwyno cwyn am aflonyddu yn gysylltiedig i hil yn erbyn cydweithiwr. Gan mai dim ond am ychydig wythnosau mae'r gweithiwr wedi bod yn y swydd, mae'r perchennog yn diswyddo'r gweithiwr i osgoi delio gyda'r cwyn. Mewn gwirionedd, nid oedd gan y gweithiwr unrhyw fwiad i gyflwyno cwyn. Fodd bynnag, mae perchennog y bar wedi ei darostwng i niwed oherwydd ei fod yn credu y byddai, ac felly mae ei diswyddiad yn weithred o erledigaeth.

- 3.3.** Does dim angen i'r gweithiwr gymharu ei driniaeth gyda thriniaeth gweithiwr arall nad yw wedi cyflawni gweithred warchoddedig, a dangos na fyddai'r gweithiwr cymharol hwn wedi bod yn destun yr un driniaeth niweidiol. Does dim ond rhaid i'r gweithiwr ddangos ei fod wedi profi triniaeth niweidiol oherwydd ei fod wedi cyflawni gweithred warchoddedig neu oherwydd fod y cyflogwr yn credu (yn gam neu'n gymwys) ei fod wedi gwneud neu'n bwriadu gwneud gweithred warchoddedig **(a.27(2)(c) a (d))**.
- 3.4.** Nid oes rhaid i'r driniaeth niweidiol fod yn gysylltiedig i nodwedd warchoddedig. Fodd bynnag, mae yna angen am weithred warchoddedig (gweler paragraffau 3.6 i 3.16 ar gyfer y diffiniad o weithred warchoddedig).

Enghraifft

Mae gweithiwr yn cyflwyno tystiolaeth i'r tribiwnlys cyflogaeth sy'n cefnogi hawliad ei gydweithiwr o wahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol. O ganlyniad, gwrthodir dyrchafiad i'r gweithiwr. Mae'r gweithiwr wedi ei ddarostwng i niwed oherwydd iddo wneud gweithred warchoddedig – cyflwyno tystiolaeth mewn perthynas â hawliad dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae hyn yn erledigaeth. Mae cyfeiriadedd rhywiol y gweithiwr yn amherthnasol i os yw wedi ei erlid neu beidio.

- 3.5.** Mae cyn weithwyr hefyd wedi eu diogelu yn erbyn erledigaeth.

Enghraifft

Mae gweithiwr siop groser yn ymddiswyddo wedi gwneud cwyn o aflonyddu rhywiol yn erbyn y perchennog. Sawl wythnos yn ddiweddarach, mae'n ceisio prynu rhywbeth yn y siop, ond fe wrthodir gwasanaeth iddi gan y perchennog oherwydd ei chwyn. Gallai hyn fod yn achos o erledigaeth.

Beth yw 'gweithred warchoddedig'?

- 3.6.** Mae cyn weithwyr hefyd wedi eu diogelu yn erbyn erledigaeth.
- gwneud hawliad neu gwyn dan y Ddeddf (er enghraifft, ar gyfer gwahaniaethu neu aflonyddu)
 - helpu rhywun arall i wneud hawliad trwy gyflwyno tystiolaeth neu wybodaeth
 - gwneud cyhuddiad fod rhywun wedi torri'r Ddeddf, neu
 - gwneud unrhyw beth arall mewn cysylltiad â'r Ddeddf **(a.27(2)(a)-(d))**.
- 3.7.** Bydd yr amddiffyniad hwn yn berthnasol i unrhyw un yn gwneud hawliad neu gyhuddiad y torrwyd y Ddeddf neu'n cynorthwyo rhywun (fel cydweithiwr) i wneud hynny. Nid yw'n berthnasol os torrwyd y Ddeddf neu beidio, cyn belled â bid y sawl sy'n gwneud y weithred warchoddedig yn credu'n ddiffuant fod yr wybodaeth neu dystiolaeth mae'n cyflwyno'n wir.
- 3.8.** Mae gweithredoedd gwarchoddedig yn cynnwys hawliadau neu gyhuddiadau o wahaniaethu ac aflonyddu dan y Ddeddf ac unrhyw ddeddfwriaeth mae'r Ddeddf wedi disodli.

Enghraifft

Yn 2009, cyflwynodd gweithiwr hawliad mewn tribiwnlys cyflogaeth dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975 yn erbyn ei chyflogwr. Yn 2019, mae'n ymgeisio am swydd gyda chwmmi arall. Wrth wirio ei hanes cyflogaeth, mae'r cwmni'n teimlo fod ei rheswm dros adael ei chyflogaeth blaenorol yn amwys ac yn ffonio'r cyflogwr blaenorol i gael gwybod mwy. Mae ei chyflogwr blaenorol yn dweud nifer o bethau drwg am y gweithiwr. Er i'r gweithiwr gyflwyno'r achos dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975 ac nid y Ddeddf, mae'n dal wedi cyflawni gweithred warchoddedig ac fe allai sylwadau ei chyflogwr blaenorol felly ddal i gyfateb i erledigaeth.

- 3.9.** Fel yr awgryma'r enghraifft hwn, nid oes terfyn ar faint o amser all fynd heibio rhwng y weithred warchoddedig a'r niwed, ar yr amod fod y gweithiwr yn ddarostyngedig i'r niwed oherwydd y weithred warchoddedig ac ni am unrhyw reswm arall.
- 3.10.** Gallai'r weithred warchoddedig fod yn berthnasol i unrhyw ran o'r Ddeddf, nid dim ond y darpariaethau cyflogaeth. Gallai'r weithred o erledigaeth fod yn berthnasol i ddarparu gwasanaethau, nwyddau neu addysg neu arfer swyddogaeth gyhoeddus.

Enghraifft

Cyflogir nyrs gan Ymddiriedaeth y GIG. Mae'n derbyn triniaeth yn yr ysbyty ble mae'n gweithio. Mae'n cyflwyno hawliad dan ddarpariaethau gwasanaethau'r Ddeddf yn erbyn yr Ymddiriedolaeth, yn cyfeirio at aflonyddu rhywiol yr oedd yn ddarostyngedig iddo tra'n derbyn triniaeth. O ganlyniad, fe wrthodir dyrchafiad iddi gan ei rheolwr sy'n dweud nad yw'n 'chwaraewr tîm', barn sy'n seiliedig ar ei hawliad yn erbyn ei chyflogwr. Er bod yr hawliad wedi ei wneud dan ddarpariaethau gwasanaethau'r Ddeddf, mae'n dal wedi ei diogelu yn erbyn bod yn ddarostyngedig i niwed yn ei chyflogaeth a gall felly gyflwyno hawliad am erledigaeth.

- 3.11.** Tra bydd hawliad am erledigaeth yn aml yn cael ei ddwyn yn erbyn yr unigolyn neu gyflogwr sydd wedi cyflawni'r gwahaniaethu neu aflonyddu, ni fydd hyn yn wir bob tro. Gall yr ymddygiad sy'n destun y weithred warchodedig gael ei chyflawni gan unrhyw un.

3.12. Enghraifft

Mae gweithiwr yn gadael ei swydd yn siop y pentref ac yn cyflwyno hawliad yn erbyn y perchennog am aflonyddu yn gysylltiedig i oed. Mae'r gweithiwr yn ymgeisio am swydd mewn siop leol arall. Mae perchennog yr ail siop yn gwybod am yr hawliad ac yn gwrthod cais y gweithiwr, gan ddweud na allai fforddio petai'n dwyn hawliad yn ei erbyn. Er bod y weithred warchodedig yn ymwneud â'i chyflogaeth gyda'r siop gyntaf, mae ganddi'r hawl i beidio bod yn ddarostyngedig i niwed gan yr ail siop oherwydd y weithred warchodedig honno.

- 3.13.** Ni fydd gweithred yn weithred warchodedig os yw'r gweithiwr yn cyflwyno tystiolaeth neu wybodaeth ffug neu'n gwneud cyhuddiad ffug yn anonest. Mae hon yn brawf dau gam.
- 3.14.** Yn gyntaf, rhaid i driwlynlys benderfynu os yw'r dystiolaeth, gwybodaeth neu gyhuddiad yn ffug. Mae hyn yn ymarfer gwrthrychol ble bydd y dystiolaeth o blaid ac yn erbyn yn cael ei phwyso a mesur. Os bydd triwlynlys neu lys yn penderfynu wedi cydbwysu'r dystiolaeth, gwybodaeth neu gyhuddiad ei fod yn fwy tebygol o fod yn wir na ffug, mae'r weithred yn warchodedig.
- 3.15.** Os bydd triwlynlys neu lys yn penderfynu fod y dystiolaeth, gwybodaeth neu gyhuddiad yn fwy tebygol o fod yn ffug, yna rhaid penderfynu os y'i gwnaethpwyd yn anonest. Mae'r ffocws yma ar os oedd yr unigolyn wedi gweithredu'n onest neu beidio.
- 3.16.** Os oes gan weithiwr gymhelliad arall dros ddarparu'r dystiolaeth neu wybodaeth, neu am wneud y cyhuddiad, nid yw hyn o reidrwydd yn golygu nad yw'r gweithiwr yn credu'n onest ei fod yn wir. Felly ni fyddai cymhelliad arall ynddo'i hun yn golygu fod y gweithiwr wedi gweithredu'n anonest. Fodd bynnag, gallai fod yn ddarn perthnasol o wybodaeth i driwlynlys neu lys ystyried wrth benderfynu os yw'r gweithiwr wedi gweithredu'n onest. Gallai ffactorau eraill fel faint o amser a gymerodd i'r gweithiwr godi'r mater hefyd fod yn berthnasol.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn mynd trwy broses rheoli perfformiad. Yn ystod y broses, mae'r gweithiwr yn codi cyhuddiad fod y rheolwr sy'n ei gyflawni wedi ei aflonyddu'n hiliol dair blynedd yn gynharach. Yn dilyn hyn mae'r gweithiwr yn cael ei ddiswyddo am berfformiad diffygiol. Mae'n cyflwyno hawliad am erledigaeth, gan honni ei fod mewn gwirionedd wedi ei ddiswyddo am ei fod wedi gwneud cyhuddiad o aflonyddu hiliol, nid oherwydd ei berfformiad diffygiol. Mae'r tribiwnlys yn canfod nad yw cyhuddiad y gweithiwr yn wir, ac yna'n ystyried os y'i gwnaethpwyd yn anonest. Mae'r tribiwnlys yn canfod fod y gweithiwr wedi gwneud y cyhuddiad yn bennaf i amharu ar y camau perfformiad gwael, ond ei fod yn credu'n ddidwyll yn hyn. Felly ni wnaethpwyd y cyhuddiad yn anonest ac mae'n weithred warchoddedig. Rhaid i'r tribiwnlys wedyn fynd ymlaen i ystyried os yw'r gweithiwr wedi bod yn ddarostyngedig i niwed.

Beth yw 'niwed'?

- 3.17.** Nid yw 'niwed' wedi ei ddiffinio gan y Ddeddf a gallai fod ar sawl ffurf. Yn gyffredinol, niwed yw cael eich trin yn ddrwg. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, cael eich gwrthod am ddyrchafiad, gwrthod cyfle i gynrychioli'r cyflogwr mewn digwyddiadau allanol, eithrio o gyfleoedd i gyflawni hyfforddiant, neu beidio cael bonws dewisol neu wobwr cysylltiedig i berfformiad.

Enghraifft

Mae uwch reolwr yn clywed cwyn gweithiwr ynghylch aflonyddu. Mae'n canfod fod y gweithiwr wedi dioddef aflonyddu, yn cynnig ymddiheuriad ffurfiol ac yn cyfarwyddo y dylid disgyblu'r aflonyddwyr a gofyn iddynt gyflawni hyfforddiant amrywiaeth. Mae cyfarwyddwr yr uwch reolwr yn credu i'r aflonyddu ddigwydd, ond y dylai'r rheolwr fod wedi gwrthod cwyn y gweithiwr i ddiogelu enw da'r cwmni. O ganlyniad, nid yw'n cyflwyno enw'r uwch reolwr i fynychu cynhadledd bwysig. Mae hyn yn niwed.

- 3.18.** Gallai niwed hefyd gynnwys bygythiad a wneir i'r achwynydd y mae'n ei gymryd o ddifrif ac sy'n rhesymol iddo gymryd o ddifrif. Does yna ddim angen arddangos goblygiadau ffisegol nac ariannol. Fodd bynnag, fyddai cwyn heb gyfiawnhad ynddo'i hun ddim yn ddigon.

Enghraifft

Mae cyflogwr yn bygwth diswyddo gweithiwr oherwydd ei fod yn credu ei bod yn bwriadu cefnogi hawliad aflonyddu rhywiol cydweithiwr. Gallai bygythiad yma gyfat3eb i erledigaeth, er nad yw'r cyflogwr wedi cymryd unrhyw gamau i ddiswyddo'r gweithiwr ac efallai na fydd yn bwriadu gwneud hynny.

- 3.19.** Mae triniaeth niweidiol yn cyfateb i erledigaeth os yw 'gweithred warchodedig' yn un o'r rhesymau dros y driniaeth, ond nid oes angen bod yr unig reswm.

4. Goblygiadau ac atebolrwydd da y Ddeddf

Cyflwyniad

- 4.1.** Mae'r Ddeddf yn gwneud gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth yn y berthynas waith yn anghyfreithlon (**Rhan 5**).
- 4.2.** Mae'r bennod hon yn esbonio:
- pwy sydd wedi ei warchod yn erbyn aflonyddu ac erledigaeth
 - ymddygiad pwy allai cyflogwr fod yn atebol amdano, a
 - pa gamau ataliol fydd rhaid i gyflogwr gymryd i sefydlu'r amddiffyn statudol.

Pwy sydd wedi ei warchod yn erbyn aflonyddu ac erledigaeth?

- 4.3.** Rhaid i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu ac erledigaeth ar gyfer amrywiaeth o unigolion sy'n gweithio iddynt (**a.83**). (Gweler 4.20 i 4.27 a Phennod 5 ar gyfer beth mae 'camau rhesymol' yn olygu.)

Beth mae 'cyflogaeth' yn ei olygu

- 4.4.** Mae'r Ddeddf yn gwarchod pawb sydd mewn 'cyflogaeth'. Mae gan hyn ystyr eang ac mae'n cwmpasu:
- **cyflogeion:** y rhai sydd â contract cyflogaeth
 - **gweithwyr:** y rhai sy'n cytundebu i wneud y gwaith yn bersonol ac nad ydynt yn gallu anfon i weithio yn eu lle (gweler paragraff 4.5 o ran sut fyddwn yn defnyddio'r term hwn trwy gydol gweddill y canllaw)
 - **prentisiaid:** y rhai sydd â contract prentisiaeth

- **cyflogeion y goron:** y rhai a gyflogir gan adran o'r llywodraeth neu swyddogion neu gyrff eraill sy'n cyflawni swyddogaethau'r goron, a
- **Staff Tŷ'r Cyffredin a staff Tŷ'r Arglwyddi.**

Perthnasau gwaith eraill sydd wedi eu cynnwys yn y Ddeddf

4.5. Yn ogystal â'r rhai a restrir ym mharagraff 4.4., mae amddiffyn rhag aflonyddu dan y Ddeddf hefyd yn berthnasol i ystod eang o berthnasau sy'n cyfateb i waith. Mae cyflogwyr hefyd yn gyfrifol am atal aflonyddu yn erbyn:

- ymgeiswyr am swyddi
- gweithwyr contract (gan gynnwys gweithwyr asiantaeth a'r rhai sy'n contractio i ddarparu gwaith yn bersonol fel ymgynghorwyr)
- swyddogion heddlu
- partneriaid mewn cwmni
- aelodau mewn partneriaeth atebolrwydd cyfyngedig
- deiliaid swyddi personol a chyhoeddus, a
- pobl sy'n ymgymryd â hyfforddiant galwedigaethol.

4.6. Gall perthnasau gwaith sydd dan enwau eraill nad ydynt wedi eu crybwyll yn benodol yn y Ddeddf fod wedi eu cynnwys dan y Ddeddf os, yn ymarferol, mai realiti'r sefyllfa yw fod yr unigolyn yn syrthio dan un o'r categorïau a gynhwysir. Er enghraifft, mae cyflogwr yn cyflogi unigolyn fel 'intern' di-dâl, ond mae'r amgylchiadau'n awgrymu fod gan yr unigolyn gontract cyflogaeth gyda'r cyflogwr mewn gwirionedd, ac felly mae'n gyflogai. Nid yw gwirfoddolwyr wedi eu diogelu dan ddarpariaethau gwaith y Ddeddf, ond gallent fod wedi eu gwarchod dan ddarpariaethau gwasanaethau'r Ddeddf os yw'r sefydliad sy'n darparu'r cyfle gwirfoddoli yn darparu gwasanaeth i'r gwirfoddolwr. Nid yw hyn wedi ei brofi yn y llysoedd eto.

4.7. Fyddwn ni ddim ond yn gwahaniaethu rhwng y termau cyflogai, gweithiwr a perthnasau eraill a gwmpasir gan y Ddeddf yn 4.4 i 4.14. I'w symleiddio, trwy gydol gweddill y canllaw yma byddwn yn defnyddio'r term 'gweithiwr' i gyfeirio at y perthnasau cyflogaeth sydd wedi eu gwarchod gan ddarpariaethau gwaith y Ddeddf oni bai y nodir fel arall. Fodd bynnag, rydym yn darparu arweiniad o ran pwy sydd o fewn y categorïau a restrir ym mharagraff 4.4 ar 4.8 i 4.14.

Pwy sy'n gyflogai a phwy sy'n weithiwr?

- 4.8.** Dan ddeddfwriaeth cyflogaeth y Deyrnas Unedig, mae yna orgyffwrdd rhwng pwy sy'n gyflogai a phwy sy'n weithiwr. Mae pob cyflogai yn contractio i wneud gwaith i'w cyflogwr yn bersonol, ac felly hefyd gweithwyr. Ond nid oes gan bob gweithiwr gontract cyflogaeth, felly nid ydynt i gyd yn gyflogeion.
- 4.9.** Mae cyflogeion a gweithwyr wedi eu gwarchod yn erbyn aflonyddu ac erledigaeth gan y Ddeddf. Felly nid yw'r gwahaniaeth rhwng cyflogai a gweithiwr wedi ei drafod yn fanwl yn y canllaw hwn.
- 4.10.** Fodd bynnag, efallai y byddai'n rhesymol i egluro os yw rhywun yn gyflogai neu'n weithiwr os yw'r unigolyn hwnnw eisiau cyflwyno hawliadau eraill dan ddeddfwriaeth tu allan i'r Ddeddf, y mae modd ei wneud gan gyflogeion yn unig. Er enghraifft, mae'r hawl i beidio cael ei ddiswyddo'n annheg dan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn berthnasol i gyflogeion, ond nid i weithwyr. Ceir trosolwg manylach o'r gwahanol fathau o statws cyflogaeth. a hawliau cyflogaeth sydd gan bob categori tu hwnt i'r Ddeddf ar y wefan.gov.uk.

Pwy sy'n hunangyflogedig?

- 4.11.** Weithiau, gallai cyflogwr ddweud fod unigolyn yn gontractwr hunangyflogedig nad yw wedi ei ddiogelu gan y Ddeddf, ond gallai'r unigolyn gredu ei fod yn gyflogai neu weithiwr sydd wedi ei ddiogelu.
- 4.12.** Wrth ddatrys anghydfod o'r fath, rhaid i dribiwnlys neu lys edrych ar beth oedd y cyflogwr neu unigolyn yn ei fwriadu a beth ddywed unrhyw gontract rhyngddynt. Fodd bynnag, nid yw beth a ddywed y contract yn gorchymyn os yw rhywun wir yn hunangyflogedig neu beidio. Gallai tribiwnlys edrych yn ofalus ar beth sydd wir yn digwydd rhwng y cyflogwr ac unigolyn yn ymarferol. Os yw'r berthynas, yn ymarferol, yn un sydd wedi ei gwarchod dan y Ddeddf, yna bydd yr unigolyn wedi ei warchod er bod y contract yn dweud ei fod yn hunangyflogedig. Sefydla cyfraith achos nifer o ffactorau y mae'n rhaid i dribiwnlys neu lys bwysu a mesur wrth benderfynu os yw unigolyn yn hunangyflogedig ac nid wedi ei warchod dan y Ddeddf, neu'n gyflogai neu weithiwr sydd wedi ei warchod dan y Ddeddf. Mae'r canlynol yn ddangosyddion fod yr unigolyn yn gyflogai neu'n weithiwr:
- Mae'n rhaid i'r cyflogwr ddarparu gwaith i'r unigolyn.
 - Mae'n ofynnol i'r unigolyn wneud gwaith a gynigir iddo gan y cyflogwr.

- Mae gan y cyflogwr lawer o reolaeth dros sut mae'r unigolyn yn gwneud yn gwaith.
- Mae'n ofynnol i'r unigolyn wneud y gwaith yn bersonol (gweler 4.13).
- Mae'r unigolyn wedi ei integreiddio'n dda i weithle'r cyflogwr. Mae'n edrych fel cyflogai neu weithiwr y cyflogwr i'r byd tu allan yn hytrach na pherson hunangyflogedig yn rhedeg ei fusnes ei hun.
- Nid yw'r unigolyn yn rhydd i weithio i eraill yn ogystal â'r cyflogwr.
- Mae'r cyflogwr yn didynnu treth o'i gyflog.
- Nid yw'n ofynnol i'r unigolyn gael ei yswiriant ei hun; mae wedi ei gynnwys dan yswiriant atebolrwydd y cyflogwr.
- Mae'r unigolyn yn derbyn cyflog. Nid yw'n derbyn cyfran o'r enwa cholledion a wneir gan y cyflogwr.
- Dywed y contract rhwng yr unigolyn a'r cyflogwr ei fod yn gyflogai neu weithiwr.

Ystyr 'gwasanaeth personol'

- 4.13.** Mater allweddol wrth benderfynu os yw rhywun yn hunangyflogedig yn aml yw os yw'n darparu gwasanaeth personol neu beidio. Hynny yw, a yw weithiau'n gwneud y gwaith eu hun a heb hawl i ofyn i berson arall wneud y gwaith iddo (dirprwy). Os yw'n ofynnol iddo wneud y gwaith yn bersonol, mae'n debygol o fod yn gyflogai neu weithiwr. Yn groes i hynny, os oes ganddo hawl anghyfyngedig i ddefnyddio dirprwy, yna nid yw'n ofynnol iddo ddarparu gwasanaeth personol i'r cyflogwr ac mae'n debygol o fod yn hunangyflogedig.
- 4.14.** Rhwng y ddau begwn yma, bydd yna achosion ble bydd gan rywun yr hawl i benodi dirprwy ond dan amodau penodol. Er enghraifft, gofynion fod y dirprwy a ddefnyddir o grŵp cyfyngedig o bobl fod yr unigolyn cael caniatâd gan y cyflogwr cyn defnyddio dirprwy; neu fod gan y dirprwy gymwysterau penodol. Nid yw'r llysoedd wedi darparu canllaw clir eto o ran pa mor rydd sy'n rhaid i unigolyn fod er mwyn i'r unigolyn fod yn hunangyflogedig. Maent wedi dilyn ymagwedd fesul achos o ran os yw amgylchiadau penodol pob achos yn dynodi fod angen gwasanaeth personol.

Enghraifft

Mae gan drydanwr hawl dan ei contract i ofyn i drydanwyr eraill wneud tasg iddo. Fodd bynnag, mae geiriad y contract yn awgrymu y bydd yn cyflawni'r gwaith yn bersonol, ac mae'r hawl i ddefnyddio dirprwy yn gyfyngedig iawn i ddefnyddio trydanwyr eraill sydd eisoes â chontract tebyg gyda'r cwmni. Awgryma contract y trydanwr gyda'r cwmni nad oes unrhyw ofyniad iddo ddarparu gwasanaeth personol ac felly, mae wedi ei ddiogelu dan y Ddeddf.

Effaith contractau anghyfreithiol ar hawliadau aflonyddu

- 4.15.** Ni fydd y ffaith fod contract cyflogaeth yn anghyfreithiol fel arfer yn atal gweithiwr rhag mynd ar drywydd ei hawliad aflonyddu. Fydd hyn ddim ond yn ei atal rhag gwneud os oes cyswllt pendant rhwng yr ymddygiad a'r aflonyddu (hynny yw, mae'r aflonyddu mor ynghlwm i'r ymddygiad anghyfreithiol fel fod y ddau yn amhosibl i'w gwahanu). Os yw'r ddau beth yn amhosibl i'w gwahanu, efallai na fydd tribiwnlys neu lys yn gallu clywed yr hawliad oherwydd byddai gwneud dyfarniad o iawndal yn yr amgylchiadau hyn yn creu'r argraff fod y tribiwnlys neu lys yn cymeradwyo'r ymddygiad anghyfreithlon.

Enghraifft

Mae gweithiwr mewnfudol heb drwydded waith ddilys yn cael ei haflonyddu'n rhywiol gan ei chydweithiwr tra'n gweithio i gwmni. Mae'r contract cyflogaeth yn anghyfreithiol oherwydd nad oes gan y gweithiwr drwydded waith. Fodd bynnag, gall y tribiwnlys glywed hawliad y gweithiwr am aflonyddu rhywiol. Tra gallai ei chyflogaeth gyda'r cwmni fod wedi creu cyfle i'r cydweithiwr aflonyddu'r gweithiwr yn rhywiol, nid oedd yr aflonyddu'n ddibynnol ar ei chyflogaeth. Gallai fod wedi bod yn destun aflonyddu hyd yn oed pe na fyddai'n gyflogedig gan y cwmni.

Gellir cyferbynnu hyn gydag achos ble mae aflonyddu yn ddibynnol ar gael contract cyflogaeth. Er enghraifft:

Mae gweithiwr mewnfudol yn cael swydd gydag ysgol heb drwydded waith ddilys, trwy ddweud celwydd am ei hawl i weithio yn y Deyrnas Unedig. Mae'n cwyno ei fod wedi bod yn destun ymddygiad digroeso mynych yn ymwneud â'i hil yn cynnwys cael ei anwybyddu ar gyfer dyrchafiad a chael wrthod mynediad i amrywiol fuddion a chyfleusterau. Roedd yr holl weithredoedd honedig o aflonyddu yn ddibynnol ar gael contract cyflogaeth. Felly nid yw'r gweithwyr mudol yn gallu gwneud hawliad.

Pryd fydd cyflogwyr yn atebol am aflonyddu?

4.16. Mae cyflogwyr yn atebol am weithredoedd aflonyddu:

- a gyflawnir gan un gweithiwr yn erbyn un arall o'i weithwyr
- a gyflawnir gan un o'i weithwyr yn erbyn ymgeisydd am swydd neu gyn weithiwr
- a gyflawnir gan asiant yn weithredu ar ei ran yn erbyn un o'i weithwyr, a
- ble mae methiant i ddelio gydag aflonyddu yn erbyn un o'i weithwyr gan drydydd parti, neu gan weithiwr arall tu allan i gyflogaeth, yn cyfateb i wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol (neu dorri rhwymedigaethau cyfreithiol eraill) **(a.40)**.

Atebolrwydd am aflonyddu gan weithwyr

4.17. Bydd cyflogwyr yn atebol am aflonyddu a gyflawnir gan eu gweithwyr wrth gyflawn eu cyflogaeth oni bai y gall ddibynnu ar yr amddiffyn 'camau rhesymol' (gweler 4.20). Nid oes gwahaniaeth os yw'r cyflogwr yn gwybod am aflonyddu neu beidio **(a.109(1) ac a.109(3))**.

Enghraifft

Mae goruchwyliwr gweithiwr bar yn creu cyfleoedd i fod ar ben ei hun gyda hi. Tra byddant ar eu pennau eu hunain, mae'r goruchwyliwr yn gwneud sylwadau rhywiol am bryd a gwedd y gweithiwr bar a'i deimladau tuag ati. Does yna ddim tystion ac, gan fod yr aflonyddwr yn oruchwyliwr y gweithiwr bar, nid yw'n teimlo y gall gyflwyno cwyn i'w chyflogwr. Mae'r gweithiwr bar yn gadael ac yn gwneud hawliad o aflonyddu rhywiol. Gallai'r tribiwnlys cyflogaeth ganfod y cyflogwr i fod yn atebol am weithredoedd y goruchwyliwr os methodd gymryd camau rhesymol i atal yr aflonyddu.

- 4.18.** Mae gan y geiriau 'wrth gyflawni cyflogaeth' ystyr eang. Mae'n cynnwys gweithredoedd a gyflawnwyd yn y gweithle neu mewn unrhyw le arall ble mae'r gweithiwr yn gweithio. Er enghraifft, pan fydd y gweithiwr yn gweithio oddi ar y safle neu'n mynychu cwrs hyfforddi, cynhadledd neu gyfarfod allanol.
- 4.19.** Mae hefyd yn cynnwys amgylchiadau eraill ble nad yw'r gweithiwr yn gweithio mewn gwirionedd, ond sy'n gysylltiedig gyda gwaith. Bydd os yw gweithredoedd a gyflawnir tu allan i'r gwaith yn cael eu cyflawni 'yn ystod cyflogaeth' yn ddibynnol ar gryfder y cysylltiad gyda gwaith ym mhob achos penodol. Bydd tribiwnlys cyflogaeth yn penderfynu ym mhob achos os oedd yr amgylchiadau ble digwyddodd yr aflonyddu yn estyniad o'r gyflogaeth, neu os yw'r cyswllt gyda gwaith yn rhyw wan.

Enghraifft

Mae cydweithiwr yn aflonyddu ar weithiwr ar ddau achlysur. Y tro cyntaf, mae yn ystod diodydd yn y dafarn gyda chydweithwyr yn syth wedi'r gwaith. Ar yr ail achlysur, wrth adael parti ar gyfer gweithiwr arall, sydd hefyd yn digwydd mewn tafarn. Er nad yw'r gweithwyr yn gweithio ar y pryd, mae'r tribiwnlys yn penderfynu fod y cynulliadau cymdeithasol yma gyd chydweithwyr gwaith yn syth wedi gwaith neu mewn parti gadael a drefnwyd wedi eu cysylltu'n agos i gyflogaeth. Felly maent o fewn y diffiniad o 'yn ystod cyflogaeth'.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn derbyn ymweliad annisgwyl i'w chartref gan gydweithiwr yn hwyr gyda'r nos, sy'n ei darostwng i awgrymiadau rhywiol digroeso. Mae'r tribiwnlys yn canfod fod y digwyddiad yn rhy bell o'r gwaith i fod 'yn ystod y gyflogaeth'. Er i'r ddau gydweithiwr gwrdd trwy'r gwaith, maent yn y bôn yn yr un sefyllfa ag y byddent pe byddent ddim ond yn adnabod ei gilydd yn gymdeithasol. (Fodd bynnag, dylai'r cyflogwr gymryd camau priodol i ddelio gydag unrhyw gwyn am y digwyddiad hwn am y rhesymau a nodir yn 4.52 i 4.53.)

Cymryd camau rhesymol i atal aflonyddu

- 4.20.** Ni fydd cyflogwr yn atebol am aflonyddu a gyflawnir gan weithiwr yn ystod cyflogaeth os gall ddangos iddo gymryd camau rhesymol i atal yr aflonyddu (yr amddiffyn 'camau rhesymol') **(a.109(4))**.
- 4.21.** Bydd cyflogwr wedi cymryd pob cam rhesymol os nad oes camau pellach y gallai gymryd o fewn rheswm.
- 4.22.** Wrth benderfynu os yw cm yn rhesymol, dylai cyflogwr ystyried ei effaith tebygol ac os byddai cam amgen yn fwy effeithiol.
- 4.23.** Gallai tribiwnlys neu lys ganfod y byddai wedi bod yn rhesymol i gyflogwr gymryd cam benodol, hyd yn oed pe na fyddai'r cam yna wedi ata y weithred o aflonyddu.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn hoyw ac heb ddweud wrth ei gydweithwyr am hyn. Mae un o'i gydweithwyr yn cael gwybod am hyn trwy gyfaill cyffredin. Mae'r cydweithiwr yn datgelu rhywioldeb y gweithiwr i gydweithwyr eraill ac yn gwneud jôcs sarhaus. Mae gan y cyflogwr bolisi aflonyddu ond nid yw wedi cymryd camau megis defnyddio proses ymsefydlu neu hyfforddiant i sicrhau bod gweithwyr yn ei ddilyn. Creda'r tribiwnlys cyflogaeth na fyddai camau o'r fath yn debygol o fod wedi gwneud gwahaniaeth i'r canlyniad: Mae'n debygol y byddai cydweithiwr y gweithiwr wedi torri'r rheolau beth bynnag. Serch hynny, mae'r tribiwnlys cyflogaeth yn canfod y byddai wedi bod yn rhesymol i'r cyflogwr gymryd y camau hynny ac felly mae'n atebol am yr aflonyddu.

- 4.24.** Fodd bynnag, mae gan y cyflogwr hawl i ystyried pa mor effeithiol fyddai cam yn erbyn ffactorau eraill fel yr amser, cost ac amhariad posibl ellir ei achosi trwy gymryd y cam. Ni fydd cam sy'n ddrud, yn cymryd amser ac yn drafferthus i'w weithredu yn gam rhesymol i'w gymryd os na fydd yn cyflawni unrhyw beth. Yn groes i hynny, pe byddai cam yn effeithiol, yna gallai hyn orbwyso unrhyw ffactorau negyddol eraill.

Enghraifft

Mae gweithiwr Iddewig mewn cwmni mawr wedi ei sarhau gan sylwadau a wnaed gan ei gydweithiwr, sy'n wrthsemitig. Mae'r gweithiwr yn codi'r mater gyda'i rheolwr llinell, ond nid yw'r rheolwr llinell yn credu fod y sylwadau'n wrthsemitig. Mae'r rheolwr llinell yn dweud wrth y gweithiwr ei bod yn rhy sensitif. Mae'r gweithiwr yn cyflwyno hawliad tribiwnlys cyflogaeth yn erbyn y cwmni a'i chydweithiwr. Mae gan y cwmni bolisi gwrth aflonyddu, gan gyfeirio at ar ymsefydlu ac yn cynnwys nodiadau atgoffa am y polisi mewn cylchlythyron mewnol. Dywed y cwmni na fyddai wedi bod yn rhesymol hyfforddi rheolwyr, gan y byddai wedi bod yn ddrud a chymryd amser. Fodd bynnag, mae'r tribiwnlys cyflogaeth yn canfod y byddai hyfforddiant wedi bod yn ddull effeithiol o atal y math yma o aflonyddu. Byddai wedi costio arian ac wedi arwain at golli diwrnod gwaith ar gyfer rheolwyr y cwmni, ond byddai wedi bod yn rhesymol i'r cwmni ysgwyddo'r gost ac amhariad o ystyried ei faint ac adnoddau.

- 4.25.** Y gofyniad yw i gymryd camau ataliol. Ni fydd y ffaith fod cyflogwr wedi cymryd camau fel ymchwiliad a chamau disgyblu i ddelio gyda'r aflonyddu wedi iddo ddigwydd, yn ddigonol ynddo'i hun i osgoi atebolrwydd. Fodd bynnag:
- os yw cyflogwr wedi cymryd camau effeithiol i ddelio gydag aflonyddu, gallai hyn helpu profi fod y polisi gwrth aflonyddu sydd ar waith i atal aflonyddu wedi ei gymryd yn ddifrifol gan y cyflogwr a'i ddefnyddio'n effeithiol wedi i weithiwr ei dorri, ac
 - y gellir cyfeirio at gamau unioni a gymerwyd parthed gweithredoedd aflonyddu yn y dyfodol. Er enghraifft, os yw cyflogwr wedi gwella ei brosesau adrodd ac ymchwilio wedi digwyddiad blaenorol, bydd hyn yn helpu cyflogwr i sefydlu ei fod wedi cymryd camau ataliol parthed y weithred bresennol o aflonyddu.
- 4.26.** Bydd pa gamau oedd yn rhesymol i gyflogwr gymryd yn ddibynnol ar amgylchiadau pob achos unigol. Er enghraifft, efallai y bydd angen i gyflogwr sy'n gwybod fod gweithiwr wedi cyflawni gweithred aflonyddu yn flaenorol gymryd camau penodol i sicrhau nad yw'n gwneud hynny yn y dyfodol.

Enghraifft

Mae cydweithiwr gweithiwr yn defnyddio term y mae'n teimlo sy'n sarhad hiliol. Dywed y cydweithiwr nad oedd yn bwriadu achosi tramgwydd ac nad oedd yn sylweddoli ei fod yn derm o sarhad hiliol. Fodd bynnag, mae wedi cyflawni gweithred o aflonyddu oherwydd mai effaith ei iaith oedd i achosi tramgwydd. Mae'n derbyn na ddylai fod wedi defnyddio'r term ac yn ymddiheuro. Dywed y gweithiwr wrth y cyflogwr ei fod yn derbyn nad oedd y cydweithiwr yn bwriadu achosi niwed, ac mae'n fodlon gyda'r ymddiheuriad a ddim eisiau mynd â'r mater ymhellach. Fodd bynnag, mae'r cyflogwr yn ategu i gydweithiwr y gweithiwr na oddefir yr aflonyddu, yn sicrhau ei fod yn darllen y polisi gwrth aflonyddu eto, ac yn gofyn iddo gyflawni hyfforddiant at ymwybyddiaeth aflonyddu a hiliaeth.

- 4.27.** Mae Pennod 5 yn rhoi esboniadau manwl ar y mathau o gamau y gall cyflogwyr gymryd i atal aflonyddu.

Atebolrwydd am aflonyddu gan asiantau

- 4.28.** Mae cyflogwyr yn atebol am aflonyddu a gyflawnir gan eu hasiantau. Asiantau yw'r rhai sy'n gweithredu ar ran cyflogwr. Gallai enghreifftiau o berthnasau asiant fod yn gynghorydd iechyd galwedigaethol allanol a gyflogir gan gyflogwr i ddarparu adroddiad iechyd galwedigaethol ar weithiwr, neu gwmni o ymgynghorwyr rheoli a benodir gan Ymddiriedolaeth GIG i gyflawni prosiect mewn ysbyty (**a.109(2) ac a.109(3)**).
- 4.29.** Nid oes rhaid i'r cyflogwr wybod am na chymeradwyo gweithredoedd ei asiant i fod yn atebol amdanynt. Bydd y cyflogwr yn atebol os yw'n cydsynio i'r asiant weithredu ar ei ran. Nid oes rhaid i'r cyflogwr gydsynio'n benodol i'r gweithredoedd aflonyddu. Gallai cydsyniad fod wedi ei ymhlygu trwy weithredoedd y cyflogwr.

Enghraifft

Mae cwmni o gyfreithwyr yn defnyddio asiantaeth recriwtio i recriwtio paragyfreithiwr. Mae'r asiantaeth yn cynnal cyfweiliadau ar ran y cwmni. Nid yw'r cwmni'n goruchwyllo'r broses gyfweld, gan roi rhyddid i'r asiantaeth gynnal y cyfweiliadau fel y mynna. Yn ystod un cyfweiliad, mae'r asiantaeth yn gofyn cyfres o gwestiynau i'r ymgeisydd yn ymwneud â'i allu i wneud y gwaith ar sail tybiaethau ystrydebol ynghylch ei anabledd, sy'n cyfateb i aflonyddu. Nid yw'r cwmni wedi cydsynio'n benodol i'r asiantaeth ofyn y cwestiynau hyn. Fodd bynnag, bydd yn atebol am yr aflonyddu oherwydd iddo roi rhyddid i'r asiantaeth ofyn pa bynnag gwestiynau oedd eisiau ac felly fe gydsyniodd yn ymhlyg i weithredoedd yr asiantaeth.

- 4.30.** Ni fydd cyflogwr yn atebol am aflonyddu a gyflawnwyd gan ei asiantau ble mae'r asiant wedi gweithredu heb awdurdod y cyflogwr. Er enghraifft, ble mae'r cyflogwr yn darparu cyfarwyddiadau i'r asiant ddilyn ac mae'r asiant yn gweithredu'n groes i'r cyfarwyddiadau hynny.

Enghraifft

Mae cwmni adeiladu tai (y cyflogwr) yn defnyddio asiantaeth recriwtio i recriwtio goruchwylwr safle. Mae'r cyflogwr yn gofyn i'r asiantaeth fynd trwy CVs, cyflawni gwiriadau hawl i weithio yn y Deyrnas Unedig ac i gynnal cyfweiliad ffôn cychwynnol. Mae'r cyflogwr yn gofyn i'r asiantaeth ddilyn ei bolisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth a gwrth aflonyddu. Mae hefyd yn cytuno ar gyfres o feini prawf ar gyfer barnu'r ymgeiswyr yn ystod y cyfweiliad. Mae cyflogai yn yr asiantaeth yn gwirio dogfennau hunaniaeth ac yn gweld fod un o'r ymgeiswyr yn ddyn traws. Yn ystod y cyfweiliad, mae'r asiantaeth yn gofyn cyfres o gwestiynau i'r ymgeisydd am ei hunaniaeth o ran rhyw a chwestiynau am e allu i 'fynnu parch y dynion' ar y safle. Mae hyn yn groes i'r meini prawf a ddarparwyd gan y cyflogwr a pholisiâu'r cyflogwr. Mae'r asiantaeth wedi gweithredu heb awdurdod y cyflogwr ac ni fyddai'r cyflogwr yn atebol am yr aflonyddu. Fodd bynnag, fe fyddai'r asiantaeth yn atebol.

Aflonyddu ar gyn weithwyr

- 4.31.** Ni ddylai cyflogwyr aflonyddu ar gyn weithwyr. Bydd cyflogwr yn atebol am aflonyddu ar gyn weithwyr os cysylltiad agos rhwng yr aflonyddu a'r berthynas waith **(a.108)**.
- 4.32.** Nid yw'r geiriad 'cysylltiad agos' wedi ei ddiffinio yn y Ddeddf. Rhaid barnu hyn ar sail fesul achos.

Enghraifft

Cafodd gweithiwr ei gyflogi gan unig fasnachwr (y cyflogwr). Dysgodd y cyflogwr fod y gweithiwr yn ddeurywiol yn fuan cyn iddi adael ei swydd gyda'r cyflogwr. Mae'r cyflogwr yn ateb ceisiadau am eirida yn anonest. Mae'r gweithiwr yn dysgu am hyn ac yn gofyn i'r cyflogwr pam ei bod wedi bod yn darparu geiradaon drwg iddi. Dywed y cyflogwr ei bod yn credu fod perthnasau un rhyw yn anfoesol ac na fyddai wedi rhoi swydd i'r gweithiwr yn wreiddiol pe byddai'n gwybod am ei rhywioldeb. Gan fod y gweithiwr wedi ei chyflogi gan y cyflogwr ac mae cysylltiad agos rhwng yr aflonyddu a'r berthynas waith, bydd y cyflogwr yn atebol am y gweithredoedd aflonyddu hyn.

- 4.33.** Os yw cyn weithiwr yn cael ei drin yn wael gan y cyflogwr oherwydd y gwnaeth gŵyn am aflonyddu, bydd hyn wedi ei gynnwys gan y darpariaethau erledigaeth a ddisgrifir ym Mhennod 3.

Aflonyddu gan drydydd partïon

Aflonyddu trydydd parti a'r Ddeddf

- 4.34.** Yn wreiddiol, roedd y Ddeddf yn gofyn i gyflogwyr atal trydydd partïon fel cleientiaid, cwsmeriaid neu gyflenwyr rhag aflonyddu ar eu gweithwyr. Byddai cyflogwr wedi bod yn atebol os:
- oedd gweithiwr wedi e aflonyddu gan drydydd parti ar o leiaf ddau achlysur blaenorol
 - roedd y cyflogwr yn ymwybodol o'r aflonyddu, ac
 - roedd y cyflogwr wedi methu cymryd 'camau ymarferol rhesymol' i atal yr aflonyddu rhag digwydd eto.

- 4.35.** Cafodd y ddarpariaeth yma ei diddymu. Roedd cyfraith ddilynol yn datgan y gallai cyflogwyr fod yn atebol ble roedd eu diffyg gweithredu ynddo'i hun yn tramgwyddo ar urddas y gweithiwr, neu'n arwain at greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus iddynt.
- 4.36.** Fodd bynnag, fe newidiodd hyn yn dilyn *Undeb Unite v Nailard*. Yn yr achos hwnnw, dywedodd y Llys Apêl nad yw'r Ddeddf yn gwneud cyflogwyr yn atebol am fethiant i amddiffyn gweithwyr rhag aflonyddu gan drydydd parti. Dim ond os yw wedi methu gweithredu oherwydd nodwedd warchoddedig fydd yn atebol (*Undeb Unite v Nailard* [2018] EWCA Civ 1203).

Enghraifft

Fe aflonyddir ar weithiwr bwyty'n rhywiol gan gwsmer. Mae'r gweithiwr yn cwyno i'w rheolwr. Mae'r rheolwr yn cydymdeimlo gyda'r gweithiwr c yn penderfynu gweini'r cwsmer ei hun. Nid yw'r rheolwr yn cymryd unrhyw gamau pellach, gan feddwl ei fod wedi datrys y broblem. Fodd bynnag, mae'r cwsmer yn cyffwrdd y gweithiwr yn amhriodol ar ei ffordd allan o'r bwyty. Byddai'r cyflogwr wedi delio â'r cwyn yn yr un ffordd, p'un a oedd y gweithiwr yn ddyn neu'n fenyw. Felly, fel y mae'r gyfraith ar hyn o bryd yn dilyn *Nailard*, ni fyddai'r cyflogwr yn atebol am aflonyddu, er nad oedd wedi cymryd camau digonol i atal yr ail weithred o aflonyddu.

Enghraifft

Mae gweithiwr siop Du yn ddarostyngedig i derm hiliol sarhaus gan gwsmer. Pan fydd y gweithiwr yn cwyno i berchennog y siop, mae'r perchennog yn dweud 'Wel, mae gen i ofn bod yn rhaid i bobl chdi ddisgwyl rhywfaint o hynny yma o bryd i'w gilydd'. Mae'r cwsmer yn dychwelyd ac yn parhau i ddefnyddio'r un term tuag at y gweithiwr. Gallai perchennog y siop fod yn atebol am aflonyddu yn gysylltiedig i hil gan fod ei sylwadau i'r gweithiwr yn awgrymu ei fod yn credu y dylai pob Ddu ddiodeff cam-drin hiliol. Felly, mae ei ddiffyg gweithredu, sydd wedi creu amgylchedd sarhaus i'r gweithiwr, wedi ei ysgogi gan hil y gweithiwr.

- 4.37.** Er nad oes amddiffyniad penodol yn erbyn aflonyddu gan drydydd parti dan y Ddeddf, dylai cyflogwyr barhau i gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu gan drydydd parti. Gall aflonyddu gan drydydd parti fod yr un mor niweidiol i weithiwr ag aflonyddu gan gydweithiwr. Gallai cyflogwyr nad ydynt yn cymryd camau rhesymol i atal neu ymateb i aflonyddu gan drydydd parti fod yn atebol dan adrannau eraill o'r Ddeddf neu ddeddfwriaeth arall mewn amgylchiadau penodol fel y sefydlir yn yr adrannau canlynol o'r canllaw hwn.

Aflonyddu trydydd parti: gwahaniaethu anuniongyrchol

- 4.38.** Mae'n bosibl y gall diffyg gweithredu eu ffordd benodol o ddelio gyda chwynion aflonyddu trydydd parti gyfateb i wahaniaethu anuniongyrchol. Mae hyn yn digwydd pan fydd darpariaeth, meini prawf neu ymarfer (PCP) yn cael ei weithredu yn yr un modd, ar gyfer pob gweithiwr neu grŵp o weithwyr, ond yn cael yr effaith o roi gweithwyr sy'n rhannu nodwedd warchoddedig dan anfantais benodol. Nid oes gwahaniaeth nad oedd y cyflogwr yn bwriadu creu anfantais i'r gweithwyr.
- 4.39.** Os gweithredir PCP ac mae'n creu anfantais i weithwyr sy'n rhannu nodwedd, yna bydd yn anghyfreithlon oni bai y gall y cyflogwr ei gyfiawnhau. Hynny yw, profi fod ganddo nod gyfreithlon ar gyfer gweithredu'r PCP a bod y PCP yn ffordd gymesur i gyflawni'r nod honno.
- 4.40.** Gall 'darpariaeth', 'maen prawf' neu 'ymarfer' gynnwys:
- polisiau gweithle

- y modd y darperir mynediad at unrhyw fudd, wasanaeth neu gyfleuster
- penderfyniadau untro, a
- chyfarwyddiadau i wneud rhywbeth mewn ffordd benodol.

4.41. Mae 'anfantais' yn derm eang iawn ac gall fod ar sawl ffurf. Er enghraifft, gallai'r anfantais fod yn peidio cael ymchwilio i gwyn o aflonyddu.

4.42. Trafodir gwahaniaethu anuniongyrchol ymhellach ym Mhennod 4 y Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth.

Enghraifft

Mae gweithiwr gwesty yn cwyno fod cwsmer wedi ei haflonyddu'n rhywiol. Dywed ei chyflogwr nad yw'n gweithredu mewn ymateb i gwynon am aflonyddu rhywiol gan drydydd partiön, gan ei bod yn teimlo nad yw'n gyfrifol am beth mae trydydd partiön yn wneud ac mai'r 'cwsmer yw'r flaenoriaeth'. Ni fyddai'r cyflogwr yn gweithredu p'un a yw'r person a aflonyddir yn ei erbyn yn ddyn neu'n fenyw. Mae'r arfer hwn yn creu anfantais benodol i fenywod o gymharu â dynion gan fod ystadegau yn dangos fod menywod yn fwy tebygol o ddiodeff aflonyddu rhywiol yn y gwaith na dynion. Mae'n annhebygol y bydd y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau ei harfer o beidio gweithredu gan nad oes ganddi nod cyfreithlon. Nid yw'n nod cyfreithlon i flaenoriaethu ei chwsmeriaid dros ddiogelwch ei gweithwyr.

Aflonyddu trydydd parti: gwahaniaethu uniongyrchol

4.43. Gallai cyflogwr hefyd god yn atebol am wahaniaethu uniongyrchol os yw'n trin cwynion o aflonyddu gan weithiwr gyda nodwedd warchoddedig mewn ffordd llai ffafriol nag y mae'n trin cwynion gan eraill. Trafodir gwahaniaethu uniongyrchol ymhellach ym Mhennod 3 y Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth.

Enghraifft

Fe aflonyddir ar weithiwr gwrywaidd yn rhywiol gan gwsmer. Mae'n gwneud cwyn ynghylch yr aflonyddu i'w gyflogwr. Dywed y cyflogwr y dylai'r gweithiwr fod yn falch i gael sylw ac nid yw'n gwneud unrhyw beth ynghylch y mater. Pe byddai'r gweithiwr tyn fenyw oedd wedi cwyno am aflonyddu rhywiol gan gwsmer, byddai'r cyflogwr wedi ystyried y mater yn fwy difrifol ac wedi gweithredu i'w dacio. Mae'r cyflogwr wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn y gweithiwr oherwydd rhyw.

Aflonyddu trydydd parti: iechyd a diogelwch yn y gwaith

- 4.44.** Gallai'r Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith ac ati 1974 (HSWA) fod yn berthnasol pan fydd gweithwyr yn ddarostyngedig i drais gan drydydd parti wrth gyflawni eu gwaith.
- 4.45.** Golyga trais gan drydydd parti drais a achoswyd gan unrhyw un sy'n allanol i'r cyflogwr fel cwsmeriaid, cleientiaid, cleifion, defnyddwyr gwasanaeth, myfyrwyr a'r cyhoedd. Gallai trais trydydd parti fod ar ffurf cam-drin corfforol neu lafar gyda'r effaith o achosi niwed corffol neu seicolegol i'r gweithiwr.
- 4.46.** Yn gyffredinol, er mwyn i HSWA fod yn berthnasol, dylai trais trydydd parti ddeillio o weithgaredd gwaith y cyflogwr. Mae'n digwydd, er enghraifft, pan fydd y cyflogwr yn darparu gwasanaeth (yn aml i'r cyhoedd). Gallai ffactorau sy'n cynyddu'r risg o drais trydydd parti gynnwys, er enghraifft, gwasanaethau ddim yn bodlon disgwyliadau, gweithredu mewn safle o awdurdod megis swyddog gorfodi, neu ddelio gyda phobl sydd wedi yfed alcohol neu gymryd cyffuriau.
- 4.47.** Dan y Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle 1999, mae'n ofynnol i gyflogwyr asesu risgiau i'w gweithwyr yn cynnwys risgiau y gellir eu rhagweld yn rhesymol o drais gan drydydd parti. Dylai cyflogwyr nodi mesurau sefydliadol rhesymol ymarferol i atal neu reoli risgiau o drais trydydd parti fel fo'n briodol. Mae mesurau cyffredin yn cynnwys darparu offer, dyluniad y gweithle, cyfarwyddyd neu hyfforddiant ar ddiogelwch personol a allai gynnwys technegau datrys gwrthdaro yn ogystal â threfniadau cefnogaeth. Ceir rhagor o wybodaeth am drais yn y gwaith yn nhaflen yr HSE '[Trais yn y gwaith: Canllaw i gyflogwyr](#)' (INDG69).

- 4.48.** Mae trais trydydd parti yn erbyn gweithiwr yn debygol o gyfateb i drosedd. Felly dylid delio gyda gweithredoedd y cyflawnwyr yn unol â 5.53 i 5.57.

Aflonyddu trydydd parti: diswyddo annheg deongliadol

- 4.49.** Mae contract cyflogaeth rhwng cyflogwr a chyflogai yn cynnwys telerau ymhlyg pob tro. Un o'r telerau ymhlyg hyn yw na fydd cyflogwr yn gweithredu mewn modd sy'n dinistrio ymddiriedaeth a hyder rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr. Os yw cyflogwr yn torri'r telerau ymhlyg hyn, yna bydd gan y gweithiwr hawl i ymddiswyddo a hawlio ei fod wedi ei ddiswyddo'n ddeongliadol. Gallai methiant i weithredu gan gyflogwr gyfateb i dorri'r amod hwn. Os felly, byddai diswyddiad o'r fath yn debygol o fod yn ddiswyddiad annheg yn groes i adran 94 y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Am ragor o wybodaeth ar ddiswyddo deongliadol gweler gwefan Acas.

Aflonyddu trydydd parti: Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus (PSED)

- 4.50.** Rhaid i gyflogwyr y sector cyhoeddus gydymffurfio gyda PSED. Mae hyn yn golygu, wrth gyflawni eu swyddogaethau, bod yn rhaid iddynt roi sylw dyledus i'r angen i:
- ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth
 - hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sydd â nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad oes, a
 - meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt.
- 4.51.** I gydymffurfio gyda'r PSED, rhaid i gyflogwyr sector cyhoeddus dalu sylw dyledus i sut gallai cymryd camau i atal aflonyddu trydydd parti helpu dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da. Am ragor o wybodaeth ar y PSED, gweler y canllaw PSED ar ein gwefan.

Aflonyddu gan gydweithiwr tu allan i'r gwaith

- 4.52.** Fel yr esboniwyd yn 4.17 i 4.19, bydd cyflogwr yn atebol am aflonyddu gan un gweithiwr yn erbyn un arall os digwyddodd yn ystod y gyflogaeth. Ni fydd cyflogwr yn uniongyrchol atebol dan y Ddeddf am aflonyddu gan un gweithiwr yn erbyn un arall os digwyddodd tu allan i gyflogaeth.
- 4.53.** Fodd bynnag, mae angen i gyflogwr gymryd camau rhesymol o hyd i ddelio gyda cwyn o aflonyddu gan un gweithiwr yn erbyn un arall a gyflawnwyd tu allan i'r gyflogaeth, oherwydd gallai'r egwyddorion cyfreithiol a sefydlir yn 4.38 i 4.43 a 4.49 i 4.51 parthed aflonyddu trydydd parti, fod yr un mor berthnasol i unrhyw fethiant gan gyflogwr i ddelio gyda cwyn o'r fath. Hynny yw, gallai'r cyflogwr o bosibl fod yn atebol am wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol, diswyddo deongliadol neu dorri'r PSED.

Pwy arall all fod yn atebol am aflonyddu?

- 4.54.** Gallai gweithwyr fod yn atebol yn bersonol am weithredoedd aflonyddu a gyflawnir ganddyn yn ystod cyflogaeth. Fydd ddim ond yn atebol dan y Ddeddf os yw'r cyflogwr hefyd yn atebol am y aflonyddu, neu os byddai ei gyflogwr wedi bod yn atebol ond yn gallu dibynnu'n llwyddiannus ar yr amddiffyn 'camau rhesymol' (**a.110(1) ac a.110(2)**) (gweler 4.20 i 4.27).

Enghraifft

Mae gweithiwr archfarchnad yn destun sylwadau am ei hil gan gydweithiwr. Mae'r gweithiwr yn mynd ymlaen i gyflwyno hawliad am aflonyddu yn gysylltiedig i hil yn erbyn ei chyflogwr a'i chydweithiwr. Mae'r cyflogwr yn dadlau ei fod wedi darparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr, wedi gweithredu polisi gwrth aflonyddu, ac wedi ymchwilio i'r cwyn a diswyddo'r cydweithiwr am gamymddwyn difrifol. Mae'r tribiwnlys cyflogaeth yn canfod fod y gweithiwr wedi bod yn destun aflonyddu yn gysylltiedig i hil gan ei chydweithiwr. Bydd yr archfarchnad yn atebol oni bai fod y tribiwnlys yn derbyn iddo gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu. Bydd y cydweithiwr yn atebol p'un a yw'r archfarchnad yn sefydlu'r amddiffyn neu beidio.

- 4.55.** Gall asiantau (fel y diffinnir yn 4.28 – 4.30) hefyd fod yn atebol yn bersonol am weithredoedd aflonyddu a gyflawnir gydag awdurdod y cyflogwr os yw' cyflogwr hefyd yn atebol.

Enghraifft

Mae cwmni' defnyddio ymgynghorydd hunangyflogedig i weithredu prosiectau TG. Mae'r cwmni yn rhoi cyfrifoldeb i'r ymgynghorydd dros ei weithwyr yn y tîm TG sydd wedi eu neilltuo i'r prosiect. Ni dyw'r cwmni'n hysbysu'r ymgynghorydd am ei bolisi gwrth aflonyddu. Mae'r ymgynghorydd yn cyfeirio at aelod o'r tîm TG fel 'hen fachgen' a 'hen foi' yn gyson, ac yn gwneud jôcs am sut mae technoleg wedi symud ymlaen ers ei ddyddiau fo. Bydd y cwmni a'r ymgynghorydd yn atebol am weithredoedd aflonyddu yn gysylltiedig i oed gan fod yr ymgynghorydd yn gweithredu fel asiant y cwmni.

- 4.56.** Gall gweithiwr wneud hawliad tribiwnlys cyflogaeth yn erbyn y gweithiwr neu'r asiant sydd wedi ei aflonyddu'n bersonol, heb wneud hawliad yn erbyn ei gyflogwr. Fodd bynnag, er mwyn llwyddo yn ei hawliad yn erbyn y gweithiwr neu asiant, rhaid gallu dangos y gallai'r cyflogwr fod wedi bod yn atebol dan y Ddeddf pe byddai wedi hawlio.

4.57. Enghraifft

Fe aflonyddir ar weithiwr yn rhywiol gan ei gydweithiwr. Mae'r gweithiwr yn cyflwyno hawliad yn erbyn ei gyflogwr a'i gydweithiwr, ond yna'n tynnu ei hawliad yn erbyn ei gyflogwr yn ôl. Mae'r gweithiwr yn penderfynu mynd ar drywydd ei hawliad yn erbyn ei gydweithiwr i wrandawriad tribiwnlys. Mae'r cydweithiwr hefyd wedi ei gyflogi gan y cydweithiwr ac felly pe byddai'r gweithiwr wedi mynd ar drywydd ei hawliad yn erbyn y cyflogwr, byddai wedi bod yn atebol (oni bai y gallai sefydlu'r amddiffyn 'camau rhesymol'). Felly efallai y bydd y cydweithiwr hefyd yn atebol dan y Ddeddf.

- 4.58.** Os yw gweithiwr neu asiant yn dibynnu'n rhesymol ar ddatganiad gan y cyflogwr nad yw gweithred yn gyfreithlon, yna ni fydd y gweithiwr neu asiant yn atebol hyd yn oed os yw'r cyflogwr yn atebol **(a.110(3))**.

4.59. Enghraifft

Mae prif weithredwr cwmni yn dweud wrth reolwr i ofyn cyfres o gwestiynau heb gyfiawnhad i weithiwr, sy'n 67 oed, ynghylch ei fwriad i ymddeol a'i berfformiad, oll yn seiliedig ar dybiaethau ystrydebol ynghylch pobl o oedran y gweithiwr. Dywed y prif weithredwr wrth y rheolwr fod ganddo hawl i wneud hynny oherwydd fod y gweithiwr dros 65 oed a dim ond pobl dan 65 sydd wedi eu diogelu. Nid yw'r prif weithredwr yn gywir gan fod y Ddeddf yn gwarchod cyflogeion o bob grŵp oedran yn erbyn aflonyddu yn gysylltiedig i oed. Os yw'r rheolwr yn dibynnu'n rhesymol ar y datganiad hwnnw ac yn dilyn cyfarwyddiadau'r prif weithredwr, ni fydd yn atebol yn bersonol. Byddai'r cyflogwr yn dal yn atebol.

5. Cymryd camau i atal ac ymateb i aflonyddu

Cyflwyniad

- 5.1.** Bydd cyflogwr yn atebol am aflonyddu neu erledigaeth a gyflawnir gan ei weithwyr oni bai y gall ddangos iddo gymryd pob cam rhesymol i atal ymddygiad o'r fath. Ystyrir y ffactorau perthnasol o ran os yw cyflogwr wedi cymryd yr holl gamau rhesymol ym mharagraffau 4.20 i 4.27. Mae'r bennod hon yn sefydlu pa gamau ellir eu cymryd i atal aflonyddu a diogelu gweithwyr, i helpu cyflogwyr i ddeall y ffordd orau i fodloni eu cyfrifoldebau dan y Ddeddf **(a.109(4))**.
- 5.2.** Fel yr esboniwyd ym Mhennod 4, does yna ddim isafswm rhagnodedig ynghylch beth all cyflogwr wneud i atal aflonyddu a diogelu ei weithwyr. Mae'n brawf gwrthrychol o ran beth sy'n rhesymol i'r cyflogwr wneud dan yr amgylchiadau. Bydd hyn yn amrywio o gyflogwr i gyflogwr, yn ddibynnol ar faint a natur y cyflogwr, yr adnoddau sydd ar gael iddo a'r ffactorau risg sydd angen sylw o fewn y cyflogwr neu sector benodol. Felly, ni fydd yn rhesymol i bob cyflogwr gymryd bob un o'r camau a sefydlir yn y bennod hon, ac ni ddylid eu hystyried i fod yn hollgynhwysol. Dylai cyflogwyr ystyried pa gamau maent wedi cymryd hyd yma a pha gamau pellach sy'n ymarferol i'w cymryd.
- 5.3.** Ni ddylai hyn fod yn ymarfer un tro'n unig. Dylai cyflogwyr barhau i adolygu os oes yna gamau pellach sy'n ymarferol i'w cymryd, gan ystyried materion megis os bu unrhyw newidiadau yn y gweithle neu weithlu ac argaeledd technoleg newydd fel systemau adrodd.

Atal aflonyddu

Polisiau a gweithdrefnau effeithiol

- 5.4.** Bydd disgwyl i bob cyflogwr sefydlu polisiau ac arferion effeithiol ac wedi eu cyfathrebu'n dda sy'n ceisio atal aflonyddu ac erledigaeth. Dylid monitro'r polisiau ac adolygu eu llwyddiant yn rheolaidd (gweler 5.16 i 5.18). Ni ddylai cyflogwyr gyfuno gwahanol fathau o aflonyddu. Dylid cael polisiau gwahanol i ddelio gydag aflonyddu rhywiol ac aflonyddu'n gysylltiedig i nodweddion gwarchoddedig, neu gael un polisi sy'n gwahaniaethu'n glir rhwng y gwahanol fathau o aflonyddu. Dylai cyflogwyr hefyd ystyried paratoi dogfennau strategaeth unigol i gydfynd â'u polisi neu bolisiau gwrth aflonyddu, gan sefydlu pa fesurau fyddant yn gymryd i daclo gwahanol fathau o aflonyddu. Dylai'r dogfennau hyn ystyried materion fel gwahanol achosion gwahanol fathau o aflonyddu a'r risg y byddai gwahanol fathau o aflonyddu yn digwydd yng ngweithlu penodol y cyflogwr.
- 5.5.** I sicrhau yr ystyrir barhau gweithwyr, dylid datblygu polisiau gwrth aflonyddu a mesurau eraill i atal ac ymateb i aflonyddu mewn ymgynghoriad gydag undebau llafur cydnabyddedig, neu ble nad oes un, cynrychiolwyr gweithwyr eraill.
- 5.6.** Bydd polisi gwrth aflonyddu da (neu bolisiau ble, er enghraifft, mae gan gyflogwr bolisiau ar wahân i ddelio gydag aflonyddu rhywiol a mathau eraill o aflonyddu) yn:
- cadarnhau pwy mae'r polisi yn gwmpasu
 - datgan na fydd aflonyddu rhywiol, aflonyddu ac erledigaeth yn cael eu goddef
 - datgan fod aflonyddu rhywiol, aflonyddu ac erledigaeth yn anghyfreithlon
 - datgan y gallai aflonyddu ac erledigaeth arwain at gamau disgyblu hyd at ac yn cynnwys diswyddo os y'i cyflawnir:
 - mewn sefyllfa waith
 - yn ystod sefyllfa'n ymwneud â gwaith fel digwyddiad cymdeithasol gyda chydweithwyr
 - yn erbyn cydweithiwr neu berson arall yn gysylltiedig i'r cyflogwr tu allan i sefyllfa waith, yn cynnwys ar gyfryngau cymdeithasol neu
 - yn erbyn rhywun tu allan i sefyllfa waith ble mae'r digwyddiad yn berthnasol i'w allu i gyflawni'r rôl.

- datgan fod ffactorau gwaethybol fel camddefnyddio pŵer dros gydweithiwr iau yn cael eu hystyried wrth benderfynu pa gamau disgyblu i'w cymryd
- diffinio'r nodweddion gwarchoddedig y gallai'r aflonyddu fod yn gysylltiedig iddynt
- diffinio aflonyddu yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig, aflonyddu rhywiol, triniaeth lai ffafriol am wrthod neu ymostwng i aflonyddu rhywiol ac erledigaeth ar wahân. Ni ddylid gytuno gwahanol fathau o aflonyddu
- (os yw bwlio wedi ei gynnwys yn yr un polisi) gwahaniaethu rhwng bwlio ac aflonyddu
- darparu enghreifftiau clir i arddangos pob diffiniad o'r gwahanol fathau o aflonyddu, sy'n berthnasol i amgylchedd gwaith y cyflogwr ac sy'n adlewyrchu'r amrywiaeth eang o bobl y gallai aflonyddu effeithio arnynt
- cynnwys gweithdrefn effeithiol i dderbyn ac ymateb i gwynion o aflonyddu (gweler 5.34)
- delio gydag aflonyddu trydydd parti. Dylai'r adran yma amlinellu:
 - y gall aflonyddu trydydd parti arwain at atebolrwydd cyfreithiol (gweler 4.34 i 4.51)
 - na fydd yn cael ei oddef
 - yr anogir gweithwyr i adrodd am hyn
 - pa gamau a gymerir i atal hyn. Er enghraifft, hysbysiadau rhybuddio i gwsmeriaid neu negeseuon wedi recordio ar ddechrau galwadau ffôn
 - pa gamau a gymerir i unioni cwyn neu i'w atal rhag digwydd eto. Er enghraifft, rhybuddio cwsmer am ei ymddygiad, gwahardd cwsmer, adrodd am unrhyw weithredoedd troseddol i'r heddlu, neu rannu gwybodaeth gyda changhennau eraill o'r busnes
- cynnwys ymroddiad i adolygu'r polisi'n rheolaidd ac i fonitro ei effeithiolrwydd
- cwmpasu pob maes o sefydliad y cyflogwr, yn cynnwys unrhyw safleoedd tramor, yn amodol i gyfreithiau lleol perthnasol sy'n gorfodi unrhyw ofynion atodol ar y cyflogwr.

Cwynion maleisus

5.7. Yn ein gwaith ar aflonyddu rhywiol, rydym wedi canfod fod polisïau'n aml yn gorbwysleisio cwynion maleisus, nad yw'n adlewyrchu'r ffaith fod y mwyafrif o gwynion wedi eu wneud yn ddidwyll. Rydym hefyd wedi canfod polisïau ar gwynion maleisus a fyddai, os y'i gweithredir, yn arwain at weithwyr yn gwneud cwynion didwyll nad ydynt yn cael eu hategu yn cael eu herlid yn groes i'r Ddeddf. Er y gall cyflogwyr ddatgan yn gyfreithlon o fewn eu polisi y gallai cwynion maleisus arwain at gamau disgyblu, os nad yw wedi ei eirio'n ofalus, gallai datganiadau o'r fath achosi i achwynwyr ailfeddwl. Efallai y bydd pobl yn poeni y byddant yn cael eu disgyblu os na ategir eu cyhuddiad. Pan fydd datganiad o'r fath wedi ei gynnwys, dylid esbonio:

- na fydd gweithwyr yn destun gweithredu disgyblu nac unrhyw niwed arall dim ond oherwydd na ategir y cwyn, a
- fydd gweithwyr ddim ond yn wynebu gweithredu disgyblu os canfyddir od y cyhuddiad yn anwir ac y' gwnaethpwyd yn anonest (hynny yw, heb wirionedd yn ei gred).

Rhyngweithio gyda pholisïau eraill

5.8. Dylid adolygu polisïau a gweithdrefnau eraill i sicrhau eu bod yn rhyngweithio'n dda gyda'r polisi gwrth aflonyddu ac eu bod yn creu diwylliant ble mae'r risg o aflonyddu wedi ei leihau. Dylai cyflogwr ystyried, er enghraifft:

- A yw'r enghreifftiau o gamymddwyn a chamymddwyn difrifol yn y polisi disgyblu yn cyd-fynd neu'n croes gyfeirio'r polisi gwrth aflonyddu?
- A yw'r polisïau ar ddefnyddio TG, systemau cyfathrebu a chyfryngau cymdeithasol yn cynnwys rhybuddion priodol yn erbyn aflonyddu ar-lein ac yn annog gweithwyr i adrodd amdano, hyd yn oed ble mae aflonyddu o'r fath yn digwydd ar ddyfeisiau personol?
- A yw'r cod gwisg yn meithrin diwylliant a allai gyfrannu i'r tebygolrwydd o aflonyddu rhywiol neu aflonyddu yn gysylltiedig i hil neu grefydd yn digwydd? Gweler canllaw Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar [godau gwisgo a gwahaniaethu ar sail rhyw](#) am ragor o wybodaeth.
- A yw'n amlwg o amcanion perfformiad y bydd disgwyl i reolwyr ddelio'n briodol gyda chwynion aflonyddu?

Ymwybyddiaeth o bolisïau

- 5.9.** Dylai cyflogwyr sicrhau bod yr holl weithwyr yn ymwybodol o'u polisiau gwrth aflonyddu. Dylai cyflogwyr ystyried cyhoeddi eu polisiau ar ran hawdd i'w gyrraedd o'u gwefan allanol. Bydd hyn yn galluogi gweithiwr i gyrchu'r polisi os, er enghraifft, y bydd i ffwrdd o'r gwaith gyda chyflwr straen yn gysylltiedig i'w aflonyddu ac nad yw'n gallu cyrchu'r system fewnol. Bydd hefyd yn golygu ei fod ar gael i weithwyr eraill, fel gweithwyr contract, fydd hefyd heb fynediad i systemau mewnol. Mae gwneud hynny hefyd yn arddangos ymroddiad y cyflogwr i dryloywder a thaclo'r mater.
- 5.10.** Ble nad yw polisiau'n cael eu hyrwyddo'n allanol, dylent fodd bynnag fod ar gael cymaint â phosibl i bob gweithiwr, yn cynnwys y rhai nad oes ganddynt fynediad i systemau TG mewnol. Gallai hyn olygu, er enghraifft, darparu copïau i bob gweithiwr neu eu cyhoedd ar y fewnwyd. Nid yw'n briodol i ddweud wrth weithwyr y gallant gael copïau gan reolwyr gan y gallai'r gweithiwr fod yn gyndyn i ofyn i'r rheolwr ei hysbysu i'r ffaith ei fod eisiau cwyno. Felly hefyd, ni fyddai gadael copïau mewn ardal sy'n hygyrch i bob gweithiwr, fel ystafell staff, yn briodol, gan na fyddai gweithiwr o reidrwydd eisiau i weithwyr eraill ei weld yn darllen y polisi.
- 5.11.** Dylid cynnwys cyfeiriad at (ond nid o reidrwydd gynnwys) y polisiau a'r llawlyfr staff yn gyffredinol yn y contract cyflogaeth, datganiad ysgrifenedig o fanylion neu amodau a thelerau gwaith eraill.
- 5.12.** Dylid cyfathrebu'r polisiau ar lafar i weithwyr yn ystod y broses ymsefydlu, ac yna dylai dderbyn copi ohono neu fel arall wybod ble gall gael mynediad at gopi.
- 5.13.** Os bydd cyflogwyr yn addasu eu polisiau neu'n cyflwyno un am y tro cyntaf, dylent godi ymwybyddiaeth o hyn ymysg gweithwyr. Dylent hefyd fanteisio ar gyfleoedd i atgoffa gweithwyr o fodolaeth y polisi a beth mae'n gynnwys, gan amlygu negeseuon allweddol y polisi – megis ymagwedd y cyflogwr o beidio goddef aflonyddu o gwbl a sut i adrodd am aflonyddu. Gall cyflogwyr gyfathrebu'r polisiau a'u cynnwys yn defnyddio, er enghraifft:
- cylchlythyrau mewnol
 - hysbysfyrdau ffisegol a digidol
 - cyfarfodydd staff
 - nodiadau atgoffa i staff o flaen llaw i ddigwyddiadau allweddol ble mae'r risg o aflonyddu'n cynyddu, fel parti swyddfa, a
 - nodyn atgoffa blynyddol i staff.

- 5.14.** Os oes angen, dylid cyfieithu'r polisïau ar gyfer gweithlu sy'n ieithyddol amrywiol neu eu darparu ar ffurf hygyrch i rai gydag anableddau.
- 5.15.** Dylid rhannu'r polisïau gyda sefydliadau eraill sy'n darparu gweithwyr a gwasanaethau. Mae hyn er mwyn sicrhau bod yr holl weithwyr a ddarperir i'r cyflogwr yn ymwybodol o'r safonau disgwylidig dan y polisïau a sut i adrodd am achosion o aflonyddu.

Gwerthuso polisïau

- 5.16.** Dylid gwerthuso effeithiolrwydd polisïau trwy ddefnydd o, er enghraifft:
- gofnodion canolog sy'n cofnodi cwynion mewn lefel manylder sy'n galluogi dadansoddi tueddiadau. Er enghraifft, dyddiad digwyddiadau, maes busnes, rolau'r achwynydd a'r aflonyddwr, nodwedd warchoddedig, categori cyfreithiol (aflonyddu, aflonyddu rhywiol ac ati), canlyniad a rheswm cryno dros y canlyniad. Dylai cyflogwyr sicrhau bod unrhyw gofrestr o'r fath yn cydymffurfio gyda'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR). Dylent, er enghraifft, adolygu contractau, polisïau, gweithdrefnau a hysbysiadau preifatrwydd i sicrhau eu bod yn hysbysu gweithwyr y bydd data o'r fath yn cael ei storio a sicrhau fod mesurau diogelwch priodol ar waith i ddiogelu'r data a sicrhau bod prosesu data yn gymesur. Er enghraifft, sicrhau bod mynediad i'r data'n gyfyngedig i nifer benodol o bobl. Ceir canllaw pellach ar gydymffurfiaid gyda'r GDPR ar wefan [Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth](#).
 - arolygon staff sy'n gofyn i bob gweithiwr ar sail dienw i gael darlun mor gywir â phosibl o aflonyddu sy'n digwydd yn y gweithle, gan gynnwys:
 - os yw wedi bod yn destun neu wedi bod yn dyst i aflonyddu. Dylai'r cwestiynau ddisgrifio ymddygiadau sy'n cyfateb i aflonyddu a gofyn i'r gweithiwr os yw wedi profi ymddygiadau o'r fath yn hytrach na gofyn yn uniongyrchol i'r gweithiwr os yw wedi profi aflonyddu neu beidio
 - pa fath o aflonyddu mae wedi profi
 - os yr adroddodd am yr aflonyddu;
 - os na wnaeth adrodd am yr aflonyddu, pam ddim
 - os gwnaeth adrodd am yr aflonyddu, beth oedd y canlyniad
 - a oedd yn fodlon gyda'r canlyniad ac os nad, pam ddim
 - pe byddai'n profi aflonyddu yn y dyfodol (p'un a yw wedi ei profi yn y gorffennol neu beidio), a fyddai'n gallu codi'r mater ac os nad, pam ddim, a

- os yw'n credu bod yna unrhyw gamau ddylai'r cyflogwr gymryd i ddelio ag aflonyddu yn y gwaith.
- sesiynau gwersi a ddysgwyd unwaith y bydd cwynion wedi eu datrys, ac
- adborth a ddarparwyd trwy sgysiau gyda chyflogeion. Er enghraifft, yn ystod cyfweiliadau gadael (gweler 5.19).

5.17. Ni ddylai cyflogwyr dybio fod y nifer o gwynion am aflonyddu a wneir yn adlewyrchiad cywir o'r lefel o aflonyddu sy'n digwydd yn y gweithle. Dylai cyflogwyr gymharu data sydd ganddynt parthed achosion a adroddwyd o aflonyddu yn erbyn data a dderbyniwyd yn erbyn dulliau eraill a restrwyd uchod, i nodi i ba raddau yr adroddir am yr aflonyddu. Yna mae modd monitro'r blwch rhwng y gwir lefel o aflonyddu a'r aflonyddu a adroddwyd, i bennu os yw'r polisi a chamau eraill a sefydlwyd i annog adrodd yn gweithio.

5.18. Dylid adolygu polisiâu'n flynyddol. Yn rhan o'r adolygiad hwn, dylid ystyried unrhyw themâu'n deillio o werthuso a monitro ac adborth a dderbyniwyd trwy ddulliau fel arolygon staff a sesiynau gwersi a ddysgwyd. Dylai hyn gynnwys gwerthuso os yw'r polisi'n arwain at ddeilliannau priodol a chyson i gwynion neu os oes angen cymryd camau pellach i wella hyn.

Canfod aflonyddu

5.19. Dylai cyflogwr fod yn rhagweithiol yn eu hymdrech i fod yn ymwybodol o beth sy'n digwydd yn y gweithle. Efallai y bydd arwyddion rhybuddio fod aflonyddu'n digwydd, tu hwnt i gwynon anffurfiol a ffurfiol. Er enghraifft, absenoldeb salwch, newid mewn ymddygiad, sylwadau mewn cyfweiliadau gadael, gostyngiad mewn perfformiad neu osgoi cydweithiwr penodol. Dylai cyflogwyr roi pob cyfle i weithwyr godi materion gyda nhw, hyd yn oed ble nad oes unrhyw arwyddion rhybuddio o aflonyddu, er enghraifft trwy:

- sesiynau un i un anffurfiol
- absenoldeb salwch neu gyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith
- cyfarfodydd am berfformiad
- cyfarfodydd drws agored gydag uwch reolwyr neu gyfarfodydd 'neuadd y dref'
- cyfweiliadau gadael
- arolwg yn dilyn cyflogaeth, a
- rhaglenni mentora a rhwydweithiau staff.

5.20. Dylai cyflogeion ystyried cyflwyno system adrodd ar-lein neu dros linell ffôn allanol sy'n galluogi gweithwyr i wneud cwynion naill ai ar sail enw neu ddiennw ac yn egluro i'r gweithiwr beth allai'r cyflogwr wneud gyda'r wybodaeth a ddarperir. Tra'i bod yn well i weithwyr godi materion heb wneud eu manylion yn ddiennw, ni fydd rhai gweithwyr yn teimlo y gallant fynegi cwynion a materion ac felly ni fydd yn cael ei ganfod. Bydd cyflwyno system adrodd sy'n caniatáu ar gyfer gwneud adroddiadau diennw:

- yn sicrhau bod y cwynion hynny na fyddai'n cael eu hadrodd fel arall yn cael eu cipio
- yn darparu cyfle i'r cyflogwr roi gwybodaeth i chwynwyr am y gefnogaeth a mesurau diogelwch y gellir eu sefydlu pe byddent yn adrodd y mater heb fod yn ddiennw
- yn galluogi'r cyflogwr i weithredu i ddelio â'r mater, hyd yn oed mewn achosion ble nad oes digon o dystiolaeth i gychwyn ymchwiliad oherwydd natur ddiennw'r cwyn. Er enghraifft, trwy gyhoeddi nodyn atgoffa o'r polisi i weithwyr a monitro'r maes o'r busnes a effeithir.

Hyfforddiant

5.21. Dylid darparu gweithwyr gyda hyfforddiant sy'n delio gyda phob un o'r tri math o aflonyddu ynghyd â hyfforddiant ar erledigaeth. Dylai hyfforddiant sicrhau bod gweithwyr yn gwybod beth sydd ynghlwm i bob un o'r tri math o aflonyddu a beth yw erledigaeth, beth i wneud os byddant yn ei brofi a sut i ddelio â chwynion am aflonyddu. Dylid teilwra hyfforddiant o ran natur y cyflogwr, y gynulleidfa darged (o ran, er enghraifft, lefel y swydd a rolau gwaith y gynulleidfa a'r dull gorau o ddarparu hyfforddiant iddynt) a pholisi'r cyflogwr i uchafu ei effaith. Er enghraifft:

- Mewn diwydiannau ble mae aflonyddu trydydd parti gan gwsmeriaid yn fwy tebygol, dylid darparu hyfforddiant ar sut i ddelio â materion o'r fath. Bydd hyn yn amrywio o un cyflogwr i'r llall. Er enghraifft, mewn canolfan alwadau, efallai y byddai rheolwr angen arweiniad ar beth i'w wneud os bydd gweithiwr yn derbyn galwad ffôn ymosodol. Mewn tafarn, efallai y byddai'r cyflogwr angen arweiniad ar beth i'w wneud os bydd staff yn cael ei gam-drin yn gorfforol neu'n llafar.

- Bydd pob gweithiwr, yn cynnwys y rhai heb gyfrifoldebau goruchwyllo neu reoli, angen arweiniad ar faterion fel ymddygiad derbyniol, cydnabod aflonyddu a beth i'w wneud os bydd yn profi hyn neu'n dyst i hyn. Efallai y bydd goruchwylwyr a rheolwyr angen arweiniad ychwanegol ar beth i'w wneud ar dderbyn adroddiad neu gwyn am aflonyddu, ymchwilio i gwynion, cymryd camau disgyblu a chefnogi gweithwyr.

5.22. Dylai cyflogwyr gadw cofnodion o pwy sydd wedi derbyn yr hyfforddiant a sicrhau ei fod yn cael ei ddiwygio yn rheolaidd.

5.23. Dylai cyflogwyr sicrhau bod yna weithwyr sy'n cael eu hyfforddi o ran darparu cefnogaeth i unigolion sydd wedi profi aflonyddu trwy'r broses o wneud cwyn. Gallai hyn fod, er enghraifft, yn aelodau'r adran adnoddau dynol neu weithwyr enwebedig eraill y gellir eu hadnabod trwy deitl fel 'eiriolwyr' neu 'warchodwyr' aflonyddu. Dylai hyfforddiant o'r fath gynnwys y materion sensitif penodol sydd ynghlwm i wahanol fathau o aflonyddu yn ymwneud â gwahanol nodweddion gwarchodedig.

Asesu risgiau'n gysylltiedig i aflonyddu

5.24. Dylai cyflogwyr wneud asesiad o risgiau yn ymwneud ag aflonyddu ac erledigaeth. Gellid defnyddio fframweithiau rheoli risg, a ddefnyddir mewn cyd-destun iechyd a diogelwch gweithle yn draddodiadol, ar gyfer y broses hon. Dylai asesiadau nodi'r risgiau a'r mesurau rheoli a nodir i leihau'r risgiau. Gallai'r ffactorau gynnwys, er enghraifft:

- anghydbwysedd pŵer
- ansicrwydd swydd
- gweithio unigol
- presenoldeb alcohol
- dyletswyddau yn wynebu'r cyhoedd
- digwyddiadau penodol sy'n codi tensiynau'n lleol neu'n genedlaethol
- diffyg amrywiaeth yn y gweithlu, a
- gweithiwr yn cael eu gosod ar secondiad.

Trefniadau ar gyfer gweithwyr asiantaeth

5.25. Cyn darparu gweithwyr asiantaeth i gyflogwr, dylai'r asiantaeth wirio fod gan y cyflogwr drefniadau priodol ar waith i atal ac i ddelio gyda chwynion o aflonyddu ac erledigaeth.

- 5.26.** Ble cyflogir gweithwyr asiantaeth, dylai'r asiantaeth a'r cyflogwr rannu cyfrifoldebau'n glir o ran delio â chwynion o aflonyddu ac erledigaeth rhyngddynt a chadarnhau'r trefniadau hyn yn ysgrifenedig.
- 5.27.** Fel arfer, bydd fwyaf priodol i'r cyflogwr ymchwilio i unrhyw gwyn yn ymwneud ag aflonyddu neu erledigaeth o weithwyr asiantaeth sydd wedi digwydd yn ystod y cyfnod pan mae'r asiantaeth yn darparu gwasanaethau i'r cyflogwr. Fodd bynnag, gall fod eithriadau i hyn. Er enghraifft, efallai y bydd y partïon eisïau gwneud trefniadau gwahanol mewn amgylchiadau ble gwneir cwyn gan weithiwr asiantaeth yn erbyn gweithiwr arall o'r un asiantaeth. Ni ddylai'r cyflogwr ddim ond terfynu ei gyswllt gyda'r asiantaeth er mwyn osgoi ymchwilio'n briodol i'r mater.
- 5.28.** Dylai'r trefniadau rhwng yr asiantaeth a'r cyflogwr cynnwys trefniant o ran pryd a sut fydd un parti yn diweddarau'r llall ar gynnydd ac yn cael mewnbwn ble fo'n briodol.
- 5.29.** Dylai'r asiantaeth sicrhau bod y gweithiwr asiantaeth yn derbyn arweiniad clir o ran i bwy ddylid cyflwyno cwynion, polisi pwy sy'n weithredol dan pa amgylchiadau a bod y gweithiwr asiantaeth yn cael sesiwn ymsefydlu i bolisïau a gweithdrefnau'r asiantaeth a'r cyflogwr.
- 5.30.** Dylai asiantaeth gynnal sesiynau dal i fyny rheolaidd gyda'i weithwyr a rhoi cyfle iddynt godi unrhyw faterion sydd wedi dod i'r amlwg yn y gweithle.

Cytundebau cyfrinachedd

5.31. Dylai cyflogwyr hyrwyddo diwylliant o dryloywder, ble mae gweithwyr yn teimlo wedi eu grymuso i godi materion gwahaniaethu a ble gellir taclo achosion craidd problemau. Dim ond ble mae'n gyfreithlon ddylai cyflogwyr ddefnyddio cytundebau cyfrinachedd (a elwir hefyd yn gymalau cyfrinachedd, cytundebau diffyg datguddio, NDA, neu gymalau cau ceg). Ni fydd yn gyfreithlon i ddefnyddio cytundebau cyfrinachedd i atal gweithwyr rhag chwythu'r chwiban, adrodd am drosedd neu wneud unrhyw beth sy'n ofynnol dan y gyfraith megis cydymffurfio gyda dyletswydd reoleiddio. Dim ond ble fo'n angenrheidiol a phriodol ddylid defnyddio cytundebau cyfrinachedd a dylai'r cyflogwr ddilyn arfer gorau wrth eu defnyddio. Gweler [ein canllaw ar gytundebau cyfrinachedd](#) am ragor o fanylion.

Taclo anghydbwysedd pŵer

5.32. Yn aml bydd aflonyddu yn digwydd heb i neb adrodd amdano pan fydd yna anghydbwysedd pŵer yn y gweithle. Er enghraifft, efallai y bydd yna anghydbwysedd pŵer rhwng uwch reolwr a rhywun iau, ble mae gweithiwr gyda nodwedd warchodedig benodol mewn lleiafrif yn y gweithle neu ble mae gweithiwr mewn cyflogaeth ansicr. Dylai cyflogwyr ystyried pa gamau allant gymryd i leihau anghydbwysedd pŵer trwy, er enghraifft, gymryd camau i leihau'r teimladau o ynysu, delio gyda diffyg cynrychiolaeth gweithwyr, sicrhau bod gwneud penderfyniadau ar lefel uwch yn fwy cynrychiadol ar gyfer gwahanol grwpiau, a darparu digon o gefnogaeth i weithwyr ar bob lefel. Gallai'r cyflogwr, er enghraifft:

- cymryd mesurau gweithredu cadarnhaol i wella cynrychiolaeth ar gyfer grŵp sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, fel cyflwyno rhaglen ddatblygu neu rwydwaith mentora ar gyfer y grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol (gweler Pennod 12 y [Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth](#) am ragor o wybodaeth ar weithredu cadarnhaol)
- taclo rhagfarn mewn penderfyniadau recriwtio, datblygu a hyrwyddo trwy ddilyn ymagwedd dryloyw a strwythurol i brosesau o'r fath, yn cynnwys asesu'r holl ymgeiswyr yn erbyn cyfres o feini prawf gwrthrychol a sicrhau amrywiaeth o ran cynrychiolaeth ar baneli asesu
- cyflwyno hyfforddiant ar bynciau fel amrywiaeth a chynhwysiant, yn arbennig ar gyfer y rhai sydd â chyfrifoldeb dros strategaeth gyffredinol y sefydliad fel y bwrdd a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ar recriwtio, datblygu a hyrwyddo

- cyflwyno neu ymestyn gweithio hyblyg i bob rôl ac annog defnydd o absenoldeb rhiant a rennir i helpu gwella cynrychiolaeth menywod yn y gweithlu, yn arbennig ar lefelau uwch
- cydnabod undeb llafur neu gyflwyno dull arall o fargeinio torfol i sicrhau fod gweithwyr wedi eu cynrychioli mewn penderfyniadau fel y rhai parthed polisïau a gweithdrefnau
- cynnwys cynrychiolwyr gweithwyr fel swyddog undeb llafur ar baneli swyddogol sy'n clywed cwynon am aflonyddu a phaneli disgyblu, a
- sicrhau bod eiriolwyr neu warchodwyr aflonyddu yn cynrychioli'r rhai sydd, er enghraifft, mewn cyflogaeth ansicr a mewn swyddi iau **(a.158 a 159, Deddf Cydraddoldeb 2010)**.

Ymateb i aflonyddu

Gweithdrefn gwrth aflonyddu

- 5.33.** Pan fydd cyflogwr yn dod yn ymwybodol fod aflonyddu yn digwydd neu wedi digwydd, mae'n bwysig ei fod yn delio 'r mater yn brydlon, yn effeithiol ac yn sensitif.
- 5.34.** I ddelio'n effeithiol gyda chwynion o aflonyddu, dylai gweithdrefn gwrth aflonyddu dda:
- ddweud wrth weithwyr i bwy ddylid cyflwyno cwyn. Ni ddylai hyn fod yn rhy gyfyngol. Er enghraifft, ni ddylai fod angen cyflwyno cwyn ar ffurflen benodol
 - ddiffinio ffrydiau adrodd lluosog ar gyfer gweithwyr sydd eisiau adrodd am aflonyddu, i sicrhau nad oes rhaid i weithiwr adrodd am ddigwyddiad i'r cyflawnwr neu rywun nad yw'n teimlo fydd yn wrthrychol
 - sefydlu amrywiaeth o ddulliau i ddelio gydag aflonyddu – o ddatrysiadau anffurfiol i brosesau disgyblu ffurfiol
 - sefydlu amrywiaeth o ganlyniadau a chosbau priodol os bydd aflonyddu neu erledigaeth yn digwydd
 - datgan na fydd erledigaeth neu ddial yn erbyn achwynydd yn cael ei oddef
 - darparu manylion cyswllt ar gyfer a gwybodaeth am wasanaethau cefnogaeth a chynghor sydd ar gael i'r achwynydd neu'r aflonyddwr honedig, wedi eu darparu gan y cyflogwr neu rywun yn y gweithle, megis:

- rhaglen cymorth i gyflogeion
- rhestr o bwyntiau cyswllt o fewn y cyflogwr
- undebau llafur cydnabyddedig, a
- darparu manylion cyswllt ar gyfer a gwybodaeth am ffynonellau cefnogaeth a chyngor allanol yn lleol a chenedlaethol, megis:
 - y Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb
 - Protect (yr elusen chwythu'r chwiban)
 - canolfannau cyngor lleol
 - llinellau cymorth sydd wedi eu sefydlu i ddelio gyda mathau penodol o aflonyddu (fel llinellau cyngor a ddarperir i ddelio gydag aflonyddu rhywiol gan Ganolfan Hawliau Menywod yr Alban a Hawliau Menywod yng Nghymru a Lloegr).

Datrysiaid anffurfiol

- 5.35.** Dylai'r weithdrefn ddweud wrth y gweithiwr sut all godi'r mater yn anffurfiol. Fodd bynnag, ni ddylai'r polisi roi cyfrifoldeb ar yr achwynydd i ddatrys mater yn bersonol.
- 5.36.** Dylai ddarparu arweiniad i'r gweithiwr o ran sut i godi'r mater yn uniongyrchol gyda'r aflonyddwr os mai dyna eu dull dewisol, eu bod yn teimlo y gallant a'i bod yn briodol i wneud hynny. Gallai hyn olygu'r achwynydd yn siarad gyda'r aflonyddwr yn uniongyrchol i esbonio sut mae'r ymddygiad wedi gwneud iddynt deimlo a pham yr hoffai iddo stopio. Ni ddylai'r weithdrefn roi unrhyw bwysau ar weithiwr i ddilyn yr ymagwedd hon.
- 5.37.** Yn aml efallai na fydd achwynydd yn teimlo y gall ddatrys mater yn uniongyrchol a bydd angen cefnogaeth gan drydydd parti i ddatrys y cwyn. Dylai'r weithdrefn sicrhau ble mae cwyn yn cael ei godi'n anffurfiol, fod y rhai sy'n cael gwybod amdano yn ymgysylltu'n llawn mewn datrys y mater ac yn eu darparu gydag arweiniad ar sut i wneud hynny. Dylai'r weithdrefn gyfeirio'r achwynydd tuag at rywun (os yn bosibl, dewis o bobl) sy'n barod i'w helpu i ddatrys y cwyn fel rheolwr, cynrychiolydd undeb llafur, 'eiriolwr' neu 'warchodwr' aflonyddu (gweler 5.23) neu aelod o adnoddau dynol. Dylai'r unigolyn wrando ar yr achwynydd ac ystyried y ffordd orau o'i helpu i ddatrys y mater yn anffurfiol c mewn modd mae'r achwynydd fwyaf bodlon amdano wedi ystyried y gwahanol opsiynau. Gallai, er enghraifft:
- ddarparu cyngor i'r achwynydd ar y ffordd orau i daclo'r mater yn uniongyrchol gyda'r aflonyddwr honedig

- gefnogi'r achwynydd i godi'r mater gyda'r aflonyddwr honedig trwy fynd gyda'r achwynydd unrhyw drafodaeth neu ei helpu i sefydlu ei farn ar bapur
- godi'r mater yn anffurfiol gyda'r aflonyddwr ar ran yr achwynydd
- drefnu cyfryngu gan gyfryngwr cymwysedig rhwng yr achwynydd a'r aflonyddwr honedig
- helpu cael cyngor ar y ffordd orau i ddatrys y mater ac/neu gymorth ar wneud hynny gan ffynonellau eraill naill ai'n fewnol, fel adnoddau dynol, neu'n allanol gan sefydliad fel Acas.
- helpu cael cyngor ar neu gymorth wrth ddelio gyda materion yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig penodol. Er enghraifft, gan elusen gydag arbenigedd parthed anabledd benodol, neu
- helpu sicrhau cynghori neu gefnogaeth ar gyfer yr unigolyn.

5.38. Dylai'r weithdrefn gydnabod na fydd datrysiad anffurfiol o reidrwydd yn briodol neu efallai na fydd yn gweithio mewn sawl achos. Er enghraifft, mae'n annhebygol y bydd datrysiad anffurfiol yn briodol mewn achosion mwy difrifol neu'n gweithio mewn achosion ble mae'r aflonyddwr honedig yn annhebygol o dderbyn ei fod wedi wneud unrhyw beth o'i le. Dylai fod yn glir y gall y gweithiwr wneud y mater yn un ffurfiol ar unrhyw adeg os yw'n dymuno.

Datrysiad ffurfiol

5.39. Mae'r adran yma'n amlygu rhai materion penodol y dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol ohonynt wrth ddelio gyda chwynion ffurfiol o aflonyddu. Fodd bynnag, mae esboniad manwl o'r camau ddylid eu cymryd wrth gyflawni ymchwiliad neu achwyniad neu broses gwrandawriad cwyn neu ddisgyblaethol tu hwnt i gwmpas y canllaw hwn. Dylai cyflogwyr gyfarwyddo eu hunain gyda chanllaw Acas ar gynnal ymchwiliadau gweithle a disgyblaeth a chwynion yn y gwaith.

5.40. Dylai'r sianeli adrodd ffurfiol a sefydlir yn y polisi gwrth aflonyddu sicrhau, ble bynnag fo'n bosibl, y gall gweithiwr godi gweithred o aflonyddu neu erledigaeth gyda rhywun ar wahân i'r aflonyddwr honedig. Ble fo'n bosibl, dylai hyn fod yn rhywun uwch na'r aflonyddwr honedig.

- 5.41.** Ni ddylai cyflogwyr sefydli terfyn amser ar gyfer cyflwyno cwynion. Efallai na fydd gweithiwr yn gallu cyflwyno cwyn o fewn unrhyw derfyn amser o'r fath oherwydd, er enghraifft, salwch neu ofn erledigaeth. Os codir cwynion am faterion hanesyddol, dyllid ymchwilio iddynt yn unol â phrosesau arferol. Ni ddylai cyflogwyr wneud tybiaethau oherwydd i ddigwyddiad honedig ddigwydd beth amser yn ôl, na fydd yn gallu canfod unrhyw dystiolaeth yn ymwneud â hyn.
- 5.42.** Dylid diffinio rolau a chyfrifoldebau yn ystod y broses yn glir. Dylai cyflogwyr sicrhau annibyniaeth a gwrthrychedd yn ystod pob cam o'r broses. Er enghraifft, ble bynnag fo'n bosibl, dylai gwahanol bobl ar lefelau cynyddol o bwysigrwydd gyflawni'r camau ymchwiliad, gwrandawriad ffurfiol a gwrandawriad apêl. Dylai cyflogwyr osgoi penodi pobl i gyflawni'r rolau hyn sydd wedi bod yn rhan o'r mater. Ble fo'n bosibl, dylent benodi pobl o wahanol rannau o'u sefydliadau nad oes ganddynt ddealltwriaeth neu sydd â llai o ddealltwriaeth o'r bobl dan sylw ac ystyried penodi ymchwilydd allanol ble fo angen i sicrhau y cedwir pethau'n ddiduedd. Dylent hefyd ystyried elfennau sensitif penodol yr achos. Er enghraifft, efallai y bydd menyw yr ymosodwyd arni'n rhywiol yn fwy cyfforddus yn siarad gydag ymchwilydd benywaidd.
- 5.43.** Os yw gweithiwr yn teimlo fod ymchwiliad yn cymryd amser hir, gall hyn achosi iddynt deimlo na roddwyd ystyriaeth ddifrifol i'w cwyn neu ei fod yn gwaethygu'r straen a gofid mae'n brofi wrth aros am y canlyniad. Dylid gosod amserlen targed ar gyfer pob cam o'r broses a chyfathrebu hyn i'r achwynydd. Dylai'r amserlen yma ddarparu ar gyfer proses brydlon ond drylwyr. Yn realistig dylai fod yn ymarferol a chadw at hyn, yn hytrach nag mewn amgylchiadau eithriadol. Dylai'r cyflogwr ddarparu diweddariadau rheolaidd i'r achwynydd ar gynnydd a, pan na fodlonir yr amserau disgwylidig, dylai'r cyflogwr roi esboniad clir i'r gweithiwr o ran pam.

5.44. Rhaid i gyflogwyr roi gwybod i'r achwynydd a'r aflonyddwr honedig am ei hawl statudol i gael rhywun yn gwmni yn ystod gwrandawriadau cwynion ffurfiol gan gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr. Dylai cyflogwyr ystyried ymestyn yr hawl yma i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur yn gwmni i gyfarfodydd eraill fel cyfarfodydd ymchwiliad ble fo'n rhesymol. Dylai cyflogwyr hefyd ystyried ymestyn yr hawl i gael rhywun yno, er mwyn caniatáu rhywun ar wahân i gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ble fo'n briodol gan ystyried yr angen i gynnal cyfrinachedd yn yr ymchwiliad. Dan amgylchiadau penodol, rhaid i gyflogwyr ymestyn yr hawl i gael rhywun yno er mwyn cydymffurfio gyda rhwymedigaethau cyfreithiol penodol. Er enghraifft, rhaid i gyflogwr ganiatáu i weithiwr gael rhywun arall yn gwmni os byddai hynny'n angenrheidiol:

- i gydymffurfio gyda'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithiwr anabl
- os byddai methiant i ymestyn yr hawl i helpu gweithiwr i drechu rhwystr iaith yn cyfateb i wahaniaethu, neu
- i gynnal ymddiriedaeth a hyder rhwng y cyflogwr a'r cyflogai. Er enghraifft, os yw cyflogai bregus angen cefnogaeth emosiynol ac na all cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr ddarparu hyn.

Enghraifft

Mae gweithiwr wedi gwneud cwyn o aflonyddu rhywiol. Nid yw'n aelod o undeb llafur a byddai'n afresymol disgwyl iddi ailadrodd manylion penodol yr aflonyddu o flaen cydweithiwr. Mae'n ei gael yn straen ac yn ofidus i siarad am y mater ac mae angen cefnogaeth emosiynol i wneud hyn. Byddai'n rhesymol dan yr amgylchiadau hyn i alluogi'r gweithiwr i gael rhywun yno sy'n gallu cynnig cefnogaeth emosiynol, fel ffrind.

5.45. Dylai cyflogwyr sicrhau bod gan ymchwilydd yr arbenigedd priodol i gynnal ymchwiliad a bod ganddynt fynediad at gyngor priodol, gan ystyried natur y cwyn penodol dan sylw. Er enghraifft, dylai ymchwilydd a benodir i ddelio gyda cwyn o wrthsemitiaeth fod â dealltwriaeth dda o beth yw gwrthsemitiaeth. Dylai ymchwilydd a benodir i ddelio gyda cwyn ble mae'r achwynydd wedi dioddef trawma o ganlyniad i'r profiad ddeall sut i gwestiynu'r achwynydd mewn modd sy'n osgoi gwaethygu'r trawma.

- 5.46.** Dylai ymchwilwyr nodi'r ffeithiau maent angen sefydlu'n glir, y cwestiynau y bydd angen gofyn a'r dystiolaeth y bydd angen ei gael. Dylai ymchwilwyr osgoi cwestiynau amhriodol. Er enghraifft, ni fyddai'n briodol i ofyn i rywun sy'n cwyno am aflonyddu rhywiol am ei hanes rhywiol.

Cyfrinachedd yn ystod ymchwiliad

- 5.47.** Yn ystod ymchwiliad i gwyn, ac os yw'r broses yn anffurfiol neu'n ffurfiol, dylai'r cyflogwr sicrhau y cedwir y cwyn yn gyfrinachol (yn amodol i unrhyw rwymedigaethau neu hawliau cyfreithiol megis gofyniad i adrodd i reoleiddiwr). Bydd hyn yn gwarchod yr achwynydd rhag unrhyw anfantais bellach, fel hel straeon ymysg cydweithwyr am yr aflonyddu. Fodd bynnag, ni ddylai cyfrinachedd o reidrwydd barhau unwaith bydd y broses gwynion wedi ei gwblhau (gweler 5.31 a 5.66 i 5.69).
- 5.48.** Gan fod cyfrinachedd yn golygu na all gweithwyr siarad gyda thystion eraill ynghylch y mater, rhaid i gyflogwyr sicrhau eu bod yn mynd ar drywydd y mater gyda'r holl dystion a awgrymwyd gan yr achwynydd a'r aflonyddwr honedig ac yn chwilio'n weithredol am dystiolaeth ar ran ac yn erbyn y cyhuddiadau i sicrhau bod popeth wedi ei nodi. Dylai'r cyflogwr sicrhau y bydd unrhyw dyst y bydd yn siarad â nhw ynghylch y cwyn yn cael gwybod:
- fod y mater yn gyfrinachol (yn amodol i rwymedigaethau neu hawliau personol, cyfreithiol neu reoleiddiol), ac
 - y bydd torri cyfrinachedd yn drosedd ddisgyblaethol.

Ceisiadau gan weithwyr i beidio gweithredu

- 5.49.** Os yw gweithiwr yn cofnodi gwyn gyda'r cyflogwr ond yn gofyn i beidio mynd â'r mater ymhellach, dylai'r cyflogwr ddal i gymryd camau i sicrhau y datrysir y mater. Dylai'r cyflogwr, er enghraifft:
- gadw cofnod o'r cwyn a chais y gweithiwr i gadw'r mater yn gyfrinachol
 - annog y gweithiwr i ddelio â'r mater yn anffurfiol naill ai'n uniongyrchol ei hun neu gyda chefnogaeth
 - darparu'r gefnogaeth ac arweiniad angenrheidiol i'r weithiwr o ran sut i ddelio â'r mater yn anffurfiol
 - cadw'r sefyllfa dan adolygiad trwy gysylltu â'r gweithiwr yn achlysurol i weld os yw'r sefyllfa wedi gwella, ac

- os nad yw'r sefyllfa wedi gwella, esbonio i'r gweithwyr fod angen delio â'r mater ar gyfer lles yr unigolyn a'i gydweithwyr.

5.50. Ble fo'n bosibl, dylai'r cyflogwr barchu dymuniadau'r achwynydd. Gallai peidio gwneud hynny waethygu unrhyw niwed a achoswyd gan yr ymddygiad gwreiddiol. Fodd bynnag, gall fod rhai amgylchiadau ble dylai'r cyflogwr weithredu oherwydd fod y risg o beidio gweithredu yn drech na'r risg yn deillio o fynd yn groes i ddymuniadau'r achwynydd. Wrth asesu risg cymharol y dewisiadau, dylai'r cyflogwr ofyn:

- A yw wedi ystyried a disbyddu'r holl opsiynau posibl eraill, fel y rhai y cyfeiriwyd atynt yn y canllaw hwn?
- Beth fydd effaith mynd yn groes i ddymuniadau'r achwynydd ar yr achwynydd?
- Beth yw'r risgiau posibl i'r achwynydd, cydweithwyr yr achwynydd ac i drydydd partïon eraill os nad yw'r cyflogwr yn cymryd camau pellach?
- A gafwyd unrhyw gwynion eraill yn erbyn yr un person?
- Beth yw'r tebygolrwydd y bydd y mater yn cael ei ddatrys gan yr achwynydd heb ymyrraeth gan y cyflogwr?

5.51. Er enghraifft, efallai y byddai'n briodol i gymryd camau pellach ble mae'r aflonyddu mor ddifrifol fel fod yna risg uniongyrchol i ddiogelwch yr achwynydd, ei gydweithwyr neu unrhyw arall y daw'r aflonyddwr i gysylltiad â nhw. Gallai'r risgiau fod yn uwch mewn achosion ble mae ymddygiad troseddol. wedi digwydd (gweler 5.53 i 5.57).

5.52. Os yw'r cyflogwr yn penderfynio bod yn rhaid cymryd camau ffurfiol, yna dylai esbonio ei benderfyniad i'r achwynydd a sicrhau ei fod wedi sefydlu mesurau diogelwch priodol i atal aflonyddu neu erledigaeth pellach yn erbyn yr achwynydd (gweler paragraffau 5.58 i 5.63) yn ogystal â chefnogaeth a chynghori i'r achwynydd i ddelio gydag unrhyw effaith o'r penderfyniad.

Ymddygiad troseddol

5.53. Gallai rhai gweithredoedd aflonyddu hefyd gyfateb i drosedd.

5.54. Os yw unigolyn yn gwneud cwyn o aflonyddu a allai gyfateb i drosedd, dylai'r cyflogwr codi'r posibilïad o adrodd y mater i'r heddlu gyda'r achwynydd a darparu gefnogaeth angenrheidiol os bydd yn dewis gwneud hynny.

- 5.55.** Dylai'r cyflogwr roi cryn bwysau i ddymuniadau'r achwynydd: os nad yw eisiau adrodd y mater i'r heddlu yna gan amlaf dylai'r cyflogwr barchu hynny.
- 5.56.** Dan rai amgylchiadau, fodd bynnag, dylid adrodd i'r heddlu am ddiogwyddiad. Dylai'r cyflogwr bwysu a mesur y risg o adrodd y mater i'r heddlu yn groes i ddymuniadau'r achwynydd, yn erbyn unrhyw risg i ddiogelwch yr achwynydd, cydweithwyr yr achwynydd a thrydydd partion os nad yw'r mater yn cael ei adrodd i'r heddlu.
- 5.57.** Mewn achosion ble mae'r heddlu'n rhan o'r mater, dylai cyflogwr drafod y broses ddisgyblu gyda'r heddlu. Ni ddylai'r cyflogwr dybio na all weithredu i ymchwilio i'r mater nes bydd yr ymholiadau'r heddlu neu unrhyw erlyniad dilynol wedi ei gwblhau. Dylai'r cyflogwr wirio gyda'r heddlu y gall gyflawni ei ymchwiliad ei hun heb beryglu unrhyw broses droseddol. Os yw'n ddiogel gwneud hynny, yna dylai'r cyflogwr ystyried a fyddai'n rhesymol dan yr holl amgylchiadau i barhau gydag ymchwiliad ar unwaith yn hytrach nag aros am ganlyniad y broses droseddol. Felly hefyd, os nad yw'r ymchwiliad yn arwain at gollfarn, dylai'r cyflogwr beidio tybio nad yw'n gallu cymryd camau pellach. Rhaid profi tramgwyddau troseddol tu hwnt i amheuaeth resymol, sy'n golygu bod yn rhaid cael tystiolaeth glir yn cefnogi'r cyhuddiad yn erbyn y cyhuddedig. Ar y llaw arall, does dim ond angen i gyflogwr gael sail rhesymol i gasglu fod trosedd ddisgyblaethol wedi ei chyflawni. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, y cyflogwr yn pwysu a mesur tystiolaeth y tystion a phenderfynu pa dyst neu dystion sydd wedi darparu'r fersiwn fwyaf cymhellol o ddiogwyddiadau.

Atal aflonyddu neu erledigaeth bellach yn ystod ymchwiliad

- 5.58.** Pan wneir cwyn ffurfiol o aflonyddu neu erledigaeth, dylai cyflogwr ystyried pa gamau sydd angen eu cymryd tra bod y mater yn cael ei ymchwilio i sicrhau:
- nad yw'r achwynydd yn destun gweithredoedd aflonydd pellach
 - nad yw'r achwynydd yn cael ei erlid am cyflwyno cwyn
 - fod unrhyw effaith andwyol bosibl ar yr achwynydd wedi ei leihau
 - fod gweithwyr eraill yn cael eu diogelu rhag ymddygiad debyg, ac
 - na fydd unrhyw ymyrraeth gyda'r ymchwiliad.
- 5.59.** Mewn rhai achosion, ni fydd angen gweithredu oherwydd, er enghraifft, mae'r cyflogwr yn fodlon fod yr achwynydd yn barod i barhau i weithio gyda'r aflonyddwr honedig ac nid yw'n debygol y bydd yr aflonyddwr honedig yn ailadrodd yr ymddygiad honedig tra bydd dan ymchwiliad.

- 5.60.** Mewn achosion eraill, efallai y bydd angen cyfyngu ar gyswllt rhwng yr achwynydd a'r aflonyddwr honedig a sicrhau y cynhelir hyn i leihau'r risg o ailadrodd yr aflonyddu honedig. Er enghraifft, trwy adleoli'r aflonyddwr honedig i ran arall o'r cyflogwr neu i safle gwahanol wrth aros am gwblhau'r mater, trefnu gweithio o gartref, neu ddiddymu dyletswyddau oddi ar yr aflonyddwr fyddai'n dod â'r aflonyddwr a'r achwynydd i gysylltiad. Dylai unrhyw fesurau i gyfyngu cyswllt fel arfer fod yn berthnasol i'r aflonyddwr honedig oni bai, er enghraifft, mai dewis yr achwynydd yw i gael ei symud. Mae'n bwysig asesu'r risgiau o symud gweithiwr rhywle arall cyn gwneud hynny. Er enghraifft, os gallai'r aflonyddwr honedig gyflwyno risg i weithwyr eraill ar wahân i'r achwynydd.
- 5.61.** Mewn achosion ble mae risg barhaus i'r achwynydd neu ei gydweithwyr, neu i gywirdeb yr ymchwiliad, yna dylai'r cyflogwr ystyried gwahardd yr aflonyddwr honedig ar gyflog llawn. Dylai'r cyflogwr ystyried yn ofalus yr angen i wahardd ac unrhyw ddewisiadau amgen ymarferol cyn mynd ar y trywydd hwn. Dylai cyflogwyr sicrhau y gall aflonyddwyr honedig gael mynediad at gefnogaeth briodol a bydd hyn yn arbennig o wir pan fydd wedi ei atal o'r gwaith.
- 5.62.** Dylai'r cyflogwr esbonio i'r aflonyddwr honedig fod unrhyw gamau a gymerir yn ragofal yn unig ac nad yw'n awgrymu fod y cyflogwr wedi llunio unrhyw gasgliadau o ran y cwyn. Felly hefyd, os bydd aflonyddwr honedig yn gwneud gwrthgyhuddiad yn erbyn yr achwynydd, yna dylai'r cyflogwr fod yn glir gyda'r ddau barti ynghylch sut mae wedi llunio ei farn am pa barti i'w wahardd, adleoli neu diddymu dyletswyddau, er mwyn osgoi unrhyw awgrym ei fod wedi ffafrio un ochr dros y llall.
- 5.63.** Bydd yr angen i gymryd camau ataliol i warchod yr achwynydd yn arbennig o bwysig mewn achosion ble nad oedd yr achwynydd eisiau gwneud cwyn ffurfiol, ond mae'r cyflogwr wedi casglu y bydd yn rhaid delio â'r mater yn ffurfiol oherwydd y risgiau o beidio gwneud hynny (gweler 5.49 i 5.52).

Tyst i aflonyddu

- 5.64.** Dylai'r polisi gwrth aflonyddu annog tystion i aflonyddu neu erledigaeth gymryd camau i ddelio â'r mater. Gall hyn gynnwys:
- y tyst yn ymyrryd os yw'r dioddefwr yn teimlo na all wneud
 - y tyst yn gofyn i'r sawl sy'n destun aflonyddu os hoffai i'r tyst adrodd am hyn neu ei gefnogi i'w adrodd
 - y tyst yn adrodd am y digwyddiad ble mae'n teimlo y gall fod risg barhaus os bydd yn adrodd amdano, a
 - gofyn i dystion gydweithredu mewn ymchwiliad.
- 5.65.** Dylai'r cyflogwr sicrhau tystion nad fydd yn achosi unrhyw niwed iddynt ddarparu gwybodaeth ac y bydd hefyd yn cymryd camau i'w atal rhag bod yn destun niwed gan unrhyw weithiwr arall.

Adrodd am ddeilliannau a diogelu data

- 5.66.** I fod yn effeithiol o ran annog rhai gyda chwynion i gyflwyno cwyn, dylai canlyniad cwyn ffurfiol o aflonyddu fod mor dryloyw â phosibl. Golyga hyn ble bynnag fo'n briodol a phosibl, os ategir cwyn yna dylid dweud wrth yr achwynydd pa gamau a gymerwyd i ddelio â hyn yn cynnwys camau a gymerwyd i ddelio â'r cwyn penodol ac unrhyw fesurau i atal digwyddiad tebyg rhag digwydd eto yn y dyfodol. Os na ddywedir wrth yr achwynydd pa gamau a gymerwyd, gallai hyn ei adael yn teimlo na ystyriwyd ei gwyn yn ddifrifol neu na ddeliwyd â'r mater yn ddigonol.
- 5.67.** Efallai y bydd gan gyflogwyr bryderon y gallai adrodd deilliannau fel camau disgyblu yn erbyn yr aflonyddwr fod yn groes i rwymedigaethau dyledus i'r aflonyddwr. Yn benodol, efallai ei fod yn pryderu am dorri'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR). Fodd bynnag, er bod yn rhaid i gyflogeion gydymffurfio gydag egwyddorion diogelu data dan Erthygl 5 GDPR, ni ddylent dybio y bydd datgelu data personol yr aflonyddwr yn cyfateb i dorri'r GDPR. Yn aml ni fydd os yw'r cyflogwr wedi bod yn glir y gellir datgelu'r deilliannau, wedi ystyried ei sail ar gyfer datgelu ac yn gweithredu'n gymesur wrth ddatgelu data personol.
- 5.68.** Dylai cyflogwyr gymryd camau i alluogi datgelu'r deilliannau i achwynwyr ble fo'n briodol i wneud hynny. Mae hyn yn cynnwys adolygu contractau, polisiau, gweithdrefnau a hysbysiadau preifatrwydd i sicrhau eu bod yn hysbysu gweithwyr pan ellir datgelu canlyniad cwynion a gweithrediadau disgyblu.

- 5.69.** Dylai'r cyflogwr ystyried ar sail fesul achos ar bob sail pa ddata ellir ei brosesu'n gyfreithion adan Erthygl 6 y GDPR (ac Erthygl 9, ble mae categori data arbennig dan sylw) a pha fesurau all sefydlu i sicrhau bod datgeliad yn gymesur. Dylai'r cyflogwr gofnodi ei benderfyniad o ran os gellir datgelu'r canlyniad neu beidio, a'i resymau dros y penderfyniad hwnnw. Ceir canllaw pellach ar gydymffurfiaid gyda'r GDPR ar wefan [Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth](#).

Camau pellach wedi terfynu'r broses

- 5.70.** Pan na fydd cwyn wedi ei ategu, neu os yw wedi ei ategu ond fod hyn yn arwain at weithredu sy'n brin o ddiswyddo'r aflonyddwr, dylai'r cyflogwr ystyried yn ofalus y berthynas barhau rhwng yr achwynydd a'r aflonyddwr (honedig). Dylai'r cyflogwr benodi rhywun i reoli ailintegreiddiad pawb sydd wedi ei effeithio gan y cyhuddiad ac ymchwiliad yn cynnwys:
- trefnu'r gefnogaeth a chynghori briodol ar gyfer y partïon
 - trefnu cyfryngu, a
 - gwneud cynnig i adleoli ble nad oes modd datrys unrhyw fethiant perthynas trwy fodd arall.
- 5.71.** Os ategir y cwyn, ac nad yw'r aflonyddwr yn cael ei ddiswyddo, efallai y bydd angen i'r cyflogwr, yn rhan o unrhyw broses ddisgyblu yn cynnwys yr aflonyddwr, ystyried materion fel:
- hyfforddiant pellach i'r aflonyddwr
 - adleoliad parhau i'r aflonyddwr i rôl arall (neu adleoliad parhaus yr achwynydd os mai dyna yw ei ddewis) neu fesurau eraill angenrheidiol i gadw'r ddau barti ar wahân, a
 - gofyn i'r aflonyddwr ymddiheuro i'r achwynydd
- 5.72.** Os bydd cwyn yn cael ei ategu a'r aflonyddwr yn cael ei ddiswyddo, dylai'r cyflogwr asesu a allai unrhyw faterion godi yn dilyn cyflogaeth a sicrhau bod ganddo brosesau priodol yn eu lle i ddelio â'r rhain. Er enghraifft:

- Sut fydd yn ateb ceisiadau i ddarparu geirda ar gyfer yr aflonyddwr, gan sicrhau cydymffurfiad gyda'i ddyletswydd i beidio darparu geirda camarweiniol neu anghywir i gyflogwr posibl? Dylai'r cyflogwr ystyried y risg y gallai'r aflonyddu ddigwydd eto gyda chyflogwr newydd yn y dyfodol, a dylai dybio na all ddatgelu manylion yr aflonyddu i gyflogwr posibl am resymau diogelu data. Yn hytrach, dylai ystyried os gellir datgelu'r rhesymau dros ddiswyddo yn gyfreithlon dan Erthygl 6 y GDPR a pha fesurau all eu sefydlu i sicrhau bod datgeliad yn gymesur , ac
- Os yw'r gweithle'n agored i'r cyhoedd, sut fydd y cyflogwr yn sicrhau nad yw'r aflonyddwr yn targedu'r achwynydd yn y gwaith?

Ffynonellau arweiniad pellach

Acas: Am wybodaeth a chyngor ar bob agwedd ar gysylltiadau gweithle a chyfraith cyflogaeth.

Cyngor ar Bopeth: Rhwydwaith o elusennau sy'n cynnig cyngor cyfrinachol ar-lein, dros y ffôn, ac yn bersonol, am ddim.

Cod Ymarfer ar Gyflogaeth: Canllaw diffiniol ar beth mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn olygu.

Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb: Mae Llinell Gymorth GCCC yn cynghori ac yn cynorthwyo unigolion ar faterion yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, ledled Cymru, Lloegr a'r Alban. Gall GCCC hefyd dderbyn atgyfeiriadau gan sefydliadau nad ydyn nhw, oherwydd materion gallu neu ariannu, yn gallu darparu cyngor wyneb yn wyneb i ddefnyddwyr lleol eu gwasanaethau.

Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth: Am wybodaeth a chyngor ar ddiogelu data

Gwasanaeth dod o hyd i gyfreithiwr Cymdeithas y Gyfraith: I ddod o hyd i gyfreithiwr yng Nghymru a Lloegr.

Gwasanaeth dod o hyd i gyfreithiwr Cymdeithas y Gyfraith yr Alban: i ddod o hyd i gyfreithiwr yn Yr Alban

Law Works: i ganfod cyngor, cynrychiolaeth ac adnoddau ar-lein am ddim

Protect: Am wybodaeth a chyngor ar chwythu'r chwiban.

Confederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth: am wybodaeth ar arferion a safonau recriwtio, yn cynnwys hawliau gweithwyr

TUC: Yn cynrychioli undebau llafur cysylltiedig. Mae gwefan TUC yn cynnig arweiniad ar faterion yn y gweithle i weithwyr a chynrychiolwyr undebau, ac mae ganddo offeryn darganfod undebau llafur ar gyfer y rhai sy'n ystyried ymuno ag undeb llafur.

Rhestr termau

Acas: Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu

Y Ddeddf: Deddf Cydraddoldeb 2010

Asiant: Asiantau yw'r rhai sy'n gweithredu ar ran cyflogwr. Gallai gyflogwr fod yn atebol am weithredoedd gwahaniaethol a gyflawnwyd gan asiant yn erbyn un o'i gyflogeion. (Gweler paragraff 4.28.)

Niwed: Golyga darostwng gweithiwr i niwed i'w trin yn wael. (Gweler paragraffau 3.17 i 3.19.)

Cytundeb cyfrinachedd: Unrhyw gymal neu gytundeb ar wahân sy'n atal gweithiwr (neu ei gyflogwr) rhag trafod neu drosglwyddo gwybodaeth. Weithiau cyfeirir atynt fel cymalau cyfrinachedd, cytundebau peidio â datgelu, NDAs neu gymalau cau ceg. Gweler [ein canllaw ar gytundebau cyfrinachedd](#).

Cyflogai: Unigolyn sydd â chontract cyflogaeth gyda'i gyflogwr. Mae gweithwyr yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. (Gweler paragraffau 4.4 i 4.14.)

Ailbennu rhywedd: Mae gan berson y nodwedd warchodedig o ailbennu rhywedd os yw'n bwriadu cyflawni, yn cyflawni neu wedi cyflawni proses i'r diben o ailbennu ei ryw trwy newid priodweddau ffisiolegol neu eraill ei ryw. Nid oes angen proses gyfreithiol neu feddygol.

Aflonyddu: Ymddygiad digroeso yn ymwneud â nodwedd warchodedig sydd â'r diben neu'r effaith o droseddu ar urddas gweithiwr neu greu amgylchedd aflonyddus, elyniaethus, diraddiol, bychanus neu dramgwyddus iddynt (gweler Pennod 2).

Gweithred warchodedig: Mae gweithiwr yn cyflawni gweithred warchodedig os yw yn: gwneud hawliad neu gyflwyno cwyn dan y Ddeddf (er enghraifft, ar gyfer gwahaniaethu neu aflonyddu); helpu rhywun arall i wneud hawliad trwy gyflwyno tystiolaeth neu wybodaeth; wneud cyhuddiad fod rhywun wedi torri'r Ddeddf; neu wneud unrhyw beth arall mewn perthynas â'r Ddeddf. (Gweler paragraffau 3.6 i 3.16.)

Nodwedd warchodedig: Term a ddefnyddir yn y Ddeddf i ddisgrifio'r nodweddion sydd gan bobl mewn perthynas y maent wedi eu diogelu rhag gwahaniaethu ac aflonyddu. Dan y Ddeddf, mae yna naw o nodweddion gwarchodedig: oed, anabledd, aibennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gredo, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol. Nid yw priodas a phartneriaeth sifil a beichiogrwydd a mamolaeth yn warchodedig dan y darpariaethau aflonyddu. (Gweler paragraffau 2.3 i 2.5.)

Yr amddiffyn 'camau rhesymol': Amddiffyn sydd ar gael i gyflogwyr mewn hawliadau o aflonyddu. Ni fydd y cyflogwr yn atebol am unrhyw weithredoedd o aflonyddu gan un o'i weithwyr os gall ddangos iddo gymryd yr holl gamau rhesymol i'w atal. (Gweler paragraffau 4.20 i 4.27.)

Aflonyddu rhywiol: Ymddygiad digroeso o natur rywiol sydd â'r diben neu'r effaith o droseddu ar urddas gweithiwr neu greu amgylchedd aflonyddus, elyniaethus, diraddiol, bychanus neu dramgwyddus iddynt (gweler Pennod 2).

Aflonyddu trydydd parti: Aflonyddu ar weithiwr gan rywun nad yw'n gweithio i ac nad yw'n asiant i'r un cyflogwr. Er enghraifft, cleient, cwsmer neu ddefnyddiwr gwasanaeth.

Traws: Term a ddefnyddir i ddisgrifio person nad yw ei hunaniaeth o ran rhyw o'r un rhyw ag y neilltuir iddo pan y'i ganed. Gall hefyd gynnwys rhywun nad yw'n uniaethu fel gwryw neu fenyw (anneuaidd) neu rywun sydd tu allan i unrhyw ddiffiniad o rywedd (anrywedd). Yn y canllaw, defnyddiwn y term 'traws' i gyfeirio at berson gyda'r nodwedd warchodedig o aibennu rhywedd. Er enghraifft: dyn traws – person y cofnodwyd ei ryw fel benywaidd ar enedigaeth ond sy'n uniaethu ac yn byw fel dyn.

Anghyfreithlon: Yn groes i'r gyfraith yng nghyd-destun y canllaw hwn, yn groes i'r Ddeddf.

Erledigaeth: Darostwng rhywun i niwed oherwydd ei fod wedi gwneud, neu y credir ei fod wedi gwneud, gweithred warchodedig. (Gweler paragraffau 3.2 i 3.5.)

Gweithiwr: Fel y diffiniwyd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae hyn yn unigolyn sy'n gweithio i gyflogwr ac mae'n ofynnol iddo wneud y gwaith yn bersonol – hynny yw, ni all anfon rhywun (eilydd) i wneud y gwaith yn ei le ac felly nid yw'n hunangyflogedig. Mae gweithwyr yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Sylwer ein bod yn defnyddio'r gair 'gweithiwr' yn y canllaw hwn i gynnwys gweithwyr a chyflogaion. (Gweler paragraffau 4.4 i 4.14.)

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael [o'n gwefan](#).

Gellir cyfeirio cwestiynau a sylwadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com. Rydym yn croesawu'ch adborth.

I gael gwybodaeth am gyrchu ein cyhoeddiadau mewn fformat arall, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com.

[Dewch o hyd i'n newyddion, digwyddiadau a chyhoeddiadau diweddaraf trwy gofrestru i dderbyn ein e-gylchlythyr.](#)

EASS

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r [Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb](#), gwasanaeth rhad ac am ddim ac annibynnol.

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau agor 09:00 i 19:00 (Llun i Gwener)

10:00 i 14:00 (Sadwrn)

Post FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

© 2020 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Ionawr 2020

ISBN: 978-1-84206-811-3



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission