

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Aflonyddu rhywiol a'r gyfraith:

Canllaw i

gyflogwyr



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Beth yw aflonyddu rhywiol?

Mae aflonyddu rhywiol yn digwydd pan fydd person yn cymryd rhan mewn ymddygiad digroeso o natur rhywiol sydd â'r diben neu effaith o:

dramgwyddo
ar urddas
rhywun

neu

creu amgylchedd dychrynlyd,
gelyniaethus, israddol, bychanus
neu dramgwyddus iddynt.

Mae aflonyddu rhywiol yn anghyfreithiol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Ymddygiad digroeso o natur rhywiol

- Yn cynnwys ystod eang o ymddygiad, megis:
 - sylwadau neu jôcs rhywiol
 - arddangos lluniau, posteri neu ffotograffau graffig rhywiol
 - tremiau awgrymus, syllu neu gilwenu
 - cynigiadau ac ymgeisiau rhywiol
 - gwneud addewidion yn gyfnewid am ffafrau rhywiol
 - ystumiau rhywiol
 - cwestiynau ymwithgar am fywyd preifat neu rhywiol rhywun, a thrafod eich bywyd rhywiol eich hun
 - postio neu gyswllt rhywiol ar gyfryngau cymdeithasol
 - lledaenu sibrydion rhywiol am berson
 - anfon negeseuon e-bost neu negeseuon testun rhywiol eglur
 - cyffwrdd, cofleidio, tylino neu gusanu digroeso
 - ymddygiad troseddol, yn cynnwys ymosodiad rhywiol, stelcio, dinoethiad anwedus a chyfathrebiadau ffiadd.
- Gall unigolyn fod yn destun ymddygiad digroeso gan rywun o'r un rhyw neu ryw wahanol.
- Y sawl sy'n destun yr ymddygiad sy'n penderfynu a yw'n ddigroeso neu beidio.
- Gall ymddygiad digroeso fod yn ddigwyddiad unigryw. Nid oes rhaid ei ailadrodd er mwyn iddo gyfateb i aflonyddu rhywiol.
- Nid oes rhaid i ymddygiad digroeso fod wedi ei gyfeirio at berson. Gall fod yn rhywbeth a welir neu a glywir.
- Nid oes gwahaniaeth p'un a yw'r ymddygiad yn dderbyniol i eraill neu'n gyffredin yn amgylchedd gwaith y person.
- Nid yw rhyngweithio rhywiol a wahoddir, sydd o'r ddwy ochr neu'n gydsyniol yn aflonyddu rhywiol oherwydd nid yw'n ddigroeso.
- Gall ymddygiad rhywiol a groesawyd yn y gorffennol ddod yn beth digroeso.

Diben neu effaith

- Os bwriedir i ymddygiad digroeso dramgwyddo ar urddas person neu greu amgylchedd sarhaus, nid yw'n bwysig pa effaith mae hynny'n ei gael ar y person.
- Os na fwriedir i ymddygiad digroeso achosi trallod, mae'n bosibl y bydd yn dal yn cael yr effaith o dramgwyddo ar urddas rhywun neu greu amgylchedd sarhaus.

Tramgwyddo ar urddas neu greu amgylchedd

dychrynlyd, gelyniaethus, israddol, bychanus neu dramgwyddus

- Mae p'un a yw ymddygiad rhywiol digroeso yn tramgwyddo ar urddas rhywun neu'n creu amgylchedd sarhaus yn ddibynol ar safbwynt y dioddefwr ac a yw ei ymateb yn rhesymol dan yr holl amgylchiadau.
- Mae pobl yn cael adweithiau gwahanol i ymddygiad rhywiol. Gallai ymddygiad sy'n ymddangos i fod yn ddiniwed i un person fod yn fwy difrifol i un arall.
- Mae ffactorau sy'n effeithio ar greu amgylchedd sarhaus yn cynnwys pŵer cymharol, safle uwch, oed, hil a chefnidir diwylliannol y bobl dan sylw.

Enghreifftiau o aflonyddu rhywiol

- Mae unigolyn yn dynwared gweithred rywiol yn y gwaith sy'n gwneud i gydweithiwr deimlo'n israddol.
- Mae cyflogwr yn gofyn i un o'i weithwyr os yw'n cael rhyw gyda'i gariad, sy'n ei ddychrynu a bychanu.
- Mae rheolwr gwesty yn gwneud cynnig i un o'i weithwyr. Mae hi'n gwrthod ei ymdrechion ac yna mae'n gwrthod dyrchafiad iddi.
- Mae cyflogwr yn arddangos arbedwr sgrin o fenyw fronnoeth, sy'n creu amgylchedd sarhaus i weithwyr eraill.
- Mae dyn yn clywed sgwrs am gydweithiwr benywaidd yn defnyddio iaith rywiol ymosodol, ac mae hyn yn peri tramgwydd iddo.
- Mae rheolwr yn rhoi ei law i fyny sgert ei gynorthwydd yn ystod parti Nadolig y swyddfa.
- Mae cyflogai wedi cael perthynas gyda'i fos. Pan fydd y cyflogai yn terfynu'r berthynas, mae ei fos yn lledaenu sibrydion yn y gwaith am ei ddewisiadau rhywiol.
- Mae cynorthwydd siop yn destun sylwadau mynych am ei phryd a gwedd gan gwsmer. Nid yw perchennog y siop yn cymryd unrhyw gamau i atal y sefyllfa rhag digwydd eto.

Rhwymedigaethau cyflogwyr

Mae gennych chi ddyletswydd gofal i amddiffyn eich gweithwyr a byddwch yn gyfreithiol atebol am aflonyddu rhywiol yn y gweithle os nad ydych wedi cymryd camau rhesymol i'w atal.

Mae aflonyddu rhywiol yn waharddedig ym mhob cyd-destun gweithle a gweithgareddau cysylltiedig, yn cynnwys mewn digwyddiadau a phartion swyddfa, ar gyrsiau hyfforddi ac mewn cynadleddau. Gall gweithwyr a rhai nad ydynt yn weithwyr fod yn gyfrifol am gyflawni aflonyddu rhywiol, yn cynnwys contractwyr, staff asiantaeth, cleientiaid neu gwsmeriaid.

Nid oes unrhyw ofynion isafswm y gallwch ddibynnu arnynt i arddangos eich bod wedi cymryd camau rhesymol i ddiogelu eich gweithwyr, ond bydd disgwyl i bob cyflogwr fod wedi sefydlu:

- polisi gwrth aflonyddu a gyfathrebir i weithwyr ac sy'n cael ei weithredu, monitro ac adolygu'n effeithiol
- gweithdrefn briodol ar gyfer adrodd am aflonyddu, diogelu dioddefwyr aflonyddu a chymryd camau os bydd aflonyddu'n digwydd.

Beth ddylid ei gynnwys mewn polisi gwrth aflonyddu?

Mae elfennau allweddol polisi gwrth aflonyddu yn cynnwys:

- ymroddiad i ymagwedd dim goddefiant ar gyfer aflonyddu rhywiol
- datganiad fod aflonyddu rhywiol yn anghyfreithiol
- diffiniad clir o aflonyddu rhywiol gydag enghreifftiau sy'n berthnasol i amgylchedd gwaith y cyflogwr
- ffrydiau adrodd diffiniedig ar gyfer staff sydd eisiau adrodd am aflonyddu
- amrywiaeth o ddulliau i ddelio gydag aflonyddu o ddatrysiad anffurfiol i brosesau disgyblu ffurfiol
- amrywiaeth o ganlyniadau a chosbau priodol os bydd aflonyddu'n digwydd
- gwaharddiad ar erledigaeth neu ddial ar achwynwyr
- gwybodaeth am wasanaethau cefnogaeth a chyngor.

Sut ddylid gweithredu'r polisi?

Mae gweithredu polisiâu gwrth aflonyddu yn allweddol er mwyn creu amgylchedd gwaith diogel a phositif. Os na fydd polisi yn cael ei weithredu'n briodol, rydych yn debygol o fod yn atebol am fethu cymryd camau rhesymol i atal yr aflonyddu.

Mae gweithrediad effeithiol polisi gwrth aflonyddu yn cynnwys:

- hyfforddiant gwrth aflonyddu i'r holl staff a chyfle ar gyfer myfyrio parhaus yn y gweithle
- cyfathrebu'r polisi ar lafar i unrhyw staff newydd yn ystod eich prosesau ymsefydlu arferol
- trafod ac atgyfnerthu'r polisi yn holl gyfarfodydd y staff neu trwy eich prosesau rheoli llinell arferol
- cyfieithu'r polisi ar gyfer gweithlu ieithyddol amrywiol os oes angen
- gwerthuso aflonyddu yn y gweithle trwy arolygon staff rheolaidd ar urddas yn y gweithle ble mae'r rhain ar gael.

Sut ddylid delio â chwynion am aflonyddu rhywiol?

Gallwch ddewis delio gyda chwynion aflonyddu rhywiol trwy eich polisi cwynion presennol neu trwy eich polisi gwrth aflonyddu. Fodd bynnag, dylech fod yn ymwybodol fod cwynion o aflonyddu rhywiol yn aml yn sensitif a chymhleth iawn. Dylai unrhyw un sy'n delio â chwynion o aflonyddu rhywiol gael hyfforddiant arbenigol.

Dylai'r broses gwynion:

- ddelio ag unrhyw gŵyn mewn modd deg ac amserol
- ddarparu cyfle i ddatrys cwynion llai difrifol yn gyflym ac anffurfiol
- sefydlu'r broses ymchwilio mewn manylder
- ddatgan y gellir cymryd camau disgyblu hyd at ac yn cynnwys diswyddo dan eich gweithdrefn gwynion os cefnogir cwyn o aflonyddu rhywiol
- ddatgan y gellir gwahardd y cyflawnwr honedig o'r gwaith yn ystod yr ymchwiliad fel cam rhagofalus i ddiogelu'r achwynwr neu i atal amhariad â'r ymchwiliad
- sicrhau cyfrinachedd cyflogeion, yn amodol i unrhyw ofyniad i gynnwys asiantaethau allanol

- parchu egwyddorion tegwch gweithdrefnol
- cynnig cefnogaeth ffurfiol i'r achwynydd, yn cynnwys cwnsela mewn achosion difrifol
- rhoi sicrwydd na fydd yr achwynydd dan unrhyw anfantais o ganlyniad i wneud y cwyn
- gwneud addasiadau i alluogi'r achwynydd i gymryd rhan yn y broses ddisgyblu heb ofid o erledigaeth.

Ymddygiad troseddol

Gall fod gorgyffwrdd rhwng ymddygiad sy'n cyfateb i aflonyddu rhywiol a throseddau rhywiol, gan gynnwys ymosodiad rhywiol, dinoethiad anwedus, stelcio a chyfathrebiadau ffiائد.

Os ydych chi'n credu ei bod yn bosibl y cyflawnwyd trosedd, dylech gynghori'r dioddefwr i adrodd am y mater i'r heddlu cyn gynted â phosibl a rhoi cefnogaeth briodol iddo/iddi. Mewn achosion ble mae'r heddlu'n ymwneud â'r mater, dylech ymgysylltu gyda'r heddlu parthed y broses ddisgyblu a derbyn cyngor ar sut i gynnal proses deg.

Os ydych chi'n credu fod yna risg barhaus o niwed difrifol i unigolyn, dylech gysylltu â'r heddlu a rhoi gwybod i'r dioddefwr eich bod wedi gwneud hyn.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael ar ein gwefan: www.equalityhumanrights.com

For advice, information or guidance on equality, discrimination or human rights issues, please contact the **Equality Advisory and Support Service**, a free and independent service.

Gwefan **www.equalityadvisoryservice.com**

Ffôn **0808 800 0082**

Ffôn testun **0808 800 0084**

Oriau **09:00 tan 19:00 (Llun i Wener)**
10:00 tan 14:00 (Sadwrn)

Post **FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521**

Gellir cyfeirio unrhyw gwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com.
Rydym yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgen

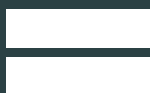
Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael fel ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiadau'r Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Rhagfyr 2017

Gallwch lawrlwytho'r cyhoeddiad hwn gan

www.equalityhumanrights.com

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Rhagfyr 2017



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission