



Comisiwn  
Cydraddoldeb a  
Hawliau Dynol

# Atal aflonyddu rhywiol yn y gwaith: canllaw i gyflogwyr

## Atal aflonyddu rhywiol yn y gwaith:

# canllaw i gyflogwyr

O dan gyfraith cydraddoldeb, rhaid i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol gan weithwyr ar eu cydweithwyr. Os na wnânt felly, byddant yn gyfrifol o dan y gyfraith am aflonyddu o'r fath.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio aflonyddu rhywiol fel ymddygiad digroeso o natur rhywiol â'i bwrpas neu effaith o darfu ar urddas rhywun neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol neu ymosodol iddynt.

Gyda thri chwarter o bobl yn dweud eu bod wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gwaith; y gweddill wedi bod yn dyst i aflonyddu neu wedi cefnogi eraill (**Trowch y byrddau: Rhoi terfyn ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle** Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018); a 68% o lesbiaid, pobl hoyw, ddeurywiol a thraws wedi sôn am ddioddef aflonyddu rhywiol yn y gweithle (TUC, 2019, **'Sexual harassment of LGBT people in the workplace'**), nid oes unrhyw ddiwydiant sydd yn rhydd rhag y broblem hon.

Mae gan bawb yr hawl i deimlo'n ddiogel a bod cymorth iddynt yn y gweithle. Os na wnewch ddelio ag aflonyddu rhywiol yn eich gweithle, gall effeithio'n andwyol ar iechyd meddwl a chorfforol eich gweithwyr. Gall hyn eu heffeithio ar draws eu bywyd personol a gwaith a bydd yn effeithio'n negyddol ar ddiwylliant y gweithle ac ar gynhyrchiant.

Dylai'r camau canlynol helpu sicrhau eich bod yn gwneud eich gorau glas i atal a delio ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle.



**3 o bob 4 o bobl  
yn dweud eu bod wedi  
dioddef aflonyddu yn  
y gweithle**

## Saith cam i:

# Atal aflonyddu rhywiol

## Cam 1

### Llunio polisi gwrth-aflonyddu effeithiol



Dylai:

- Nodi pwy a ddiogelir.
  - Dweud na fydd aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef a'i fod yn anghyfreithlon.
  - Dweud y gallai aflonyddu neu erledigaeth arwain at gamau disgyblu i fyny at a chynnwys diswyddo.
  - Dweud bod ffactorau gwaethybol, megis cam-drin pŵer dros gydweithiwr iau, yn cael eu hystyried wrth benderfynu pa gamau disgyblu i'w cymryd.
  - Diffinio aflonyddu rhywiol a rhoi enghreifftiau eglur ohono. Dylai enghreifftiau fod yn berthnasol i'ch amgylchedd gweithio ac adlewyrchu ystod amrywiol o bobl y gallai aflonyddu darfu arnynt.
  - Cynnwys gweithdrefn effeithiol am gael ac ymateb i gwynion aflonyddu.
- Mynd i'r afael ag aflonyddu trydydd parti. Dylai'r adran hon egluro'n glir:
    - gall aflonyddu trydydd parti arwain at atebolrwydd cyfreithiol
    - na fydd yn cael ei oddef
    - bod gweithwyr yn cael eu hannog i sôn amdano
    - y camau a gymerir i'w atal, a
    - pha gamau fydd yn cael eu cymryd i unioni cwyn neu'i atal rhag digwydd eto. Er enghraifft, rhybuddio cwsmer am eu hymddygiad, gwahardd cwsmer, adrodd wrth yr heddlu am achosion troseddol, neu rannu gwybodaeth â cheinciau eraill y busnes.
  - Cynnwys ymroddiad i adolygu'r polisi'n rheolaidd a monitro'i effeithiolrwydd.
  - Cwmpasu pob maes eich sefydliad, gan gynnwys unrhyw safleoedd dramor, yn ddarostyngedig i unrhyw gyfreithiau lleol perthnasol.

## Cam 2

### Ymgysylltu â'ch staff



Cynnal '121s' rheolaidd, yn ogystal ag arolygon staff a chyfweliadau diwedd swydd, a bod â pholisïau drws agored. Dylech ddefnyddio'r rhain i'ch helpu deall ble gallai unrhyw broblemau godi ac a yw'r camau rydych yn eu cymryd yn llwyddiannus. Gwnewch yn siŵr bod pob gweithiwr yn ymwybodol o:

- sut y gallant adrodd am aflonyddu rhywiol
- eich polisi aflonyddu rhywiol, a
- chanlyniadau torri'r polisi.

## Cam 3

### Asesu a chymryd camau i leihau risgiau yn eich gweithle



Ystyriwch ffactorau a allai gynyddu'r tebygolrwydd o aflonyddu rhywiol a'r camau y gellir eu cymryd i'w lleihau i'r eithaf:

- Ble mae'r anghydbwysedd pŵer?
- A oes ansicrwydd swydd i grŵp penodol neu rôl?
- Oes staff yn gweithio ar eu pennau eu hunain?
- A yw cwsmeriaid yn yfed maint sylweddol o alcohol?

- Oes dyletswyddau wynebu cwsmeriaid gan eich staff?
- Oes diffyg amrywiaeth yn eich gweithlu?

## Cam 4

### Adrodd amdano



Ystyriwch ddefnyddio system adrodd amdano (gwasanaeth ar-lein neu ar sail galwadau ffôn annibynnol) sydd yn caniatáu i weithwyr codi pryderon naill ai'n ddiennw neu ag enw.

Eglurwch yn glir i bob gweithiwr:

- yr hyn a ystyrir gan ymddygiad derbyniol
- sut i adnabod aflonyddu rhywiol, ac
- yr hyn i wneud os ydynt wedi'i ddiodef neu fod yn dyst iddo.

## Cam 5

### Hyfforddiant



Dylid hyfforddi gweithwyr ar:

- yr hyn yw aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- yr hyn i'w wneud os byddant yn dyst iddo, a
- sut i drin unrhyw gwynion o aflonyddu.

Mewn diwydiannau lle bydd aflonyddu trydydd parti gan gwsmeriaid yn fwy tebygol, dylid hyfforddi gweithwyr hefyd ar sut i fynd i'r afael â'r problemau hyn.

## Cam 6

### Yr hyn i'w wneud pan godir cwyn



Gweithredwch yn syth i ddatrys y gŵyn gan ystyried sut yr hoffai'r gweithiwr iddo gael ei ddatrys.

Parchwch gyfrinachedd pob parti.

Diogelwch y cwynwr rhag aflonyddu parhaus neu gael ei erlid yn ystod ymchwiliad neu gŵyn. Er enghraifft, symudwch yr aflonyddwr honedig i dîm neu safle arall. Dylech hefyd warchod tystion rhag yr aflonyddu rhywiol.

Os gwnaiff gweithiwr gwyno am aflonyddu y gallai fod yn achos troseddol, dylech siarad â'r unigolyn a ydynt am adrodd wrth yr heddlu am y broblem a'u cefnogi o ran hyn os wnânt fwrw'r cwch i'r dŵr.

Defnyddiwch gytundebau cyfrinachedd (a elwir hefyd yn gymalau cyfrinachedd, cytundebau peidio â datgelu, NDAs, neu gymalau cau ceg) pan fo'n gyfreithlon, yn angenrheidiol a phriodol i wneud hynny. Am fwy o wybodaeth, darllenwch ein canllaw ar ddefnyddio cytundebau cyfrinachedd mewn achosion gwahaniaethu.

Cyfathrebwch bob amser â'r achwynydd am ganlyniad y gŵyn yn brydlon.


## Cam 7

### Delio â thrydydd parti



Dylai aflonyddu gan drydydd parti, megis cwsmer, cleient, claf, neu gyflenwr, gael ei drin yr un mor ddifrifol ag aflonyddu gan gydweithiwr.

Dylai cyflogwyr gymryd camau i atal y math hwn o aflonyddu, gan gynnwys gosod mecanweithiau adrodd amdano ar waith neu asesu gweithleoedd uchel eu risg lle gallai gweithwyr fod yn gweithio ar eu pennau eu hunain gyda chwsmeriaid.



**Cymerwyd y camau hyn o'n canllaw ar aflonyddu ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Darllenwch y canllaw llawn ar gyfer:**

- mwy o wybodaeth ar sut mae'r gyfraith yn gweithio, a
- chanllaw manwl ar y camau y dylech eu cymryd i atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

# Cysylltiadau

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

I gael gwybodaeth am gyrchu un o'n cyhoeddiadau mewn fformat arall, cysylltwch â: [correspondence@equalityhumanrights.com](mailto:correspondence@equalityhumanrights.com).

Cadwch y newyddion diweddaraf, digwyddiadau a chyhoeddiadau diweddaraf trwy ymuno â'n e-gylchlythyr.

## EASS

I gael cyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chefnogaeth Cydraddoldeb, gwasanaeth annibynnol ac am ddim.

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 to 19:00 (Monday to Friday)  
10:00 to 14:00 (Saturday)

Post FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

© 2020 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Ionawr 2020

ISBN 978-1-84206-815-1



