

## **Polisi Urddas a Pharch Cynulliad Cenedlaethol Cymru Canllawiau Cysylltiedig ar ymddygiad amhriodol**

### **Gwneud cwyn**

Os ydych chi wedi penderfynu gwneud cwyn ffurfiol, mae ein [gwefan](#) yn egluro'r ffyrdd y gellir gwneud hynny, yn dibynnu am bwy yr ydych chi'n cwyno.

### **Gweithdrefnau cwyno**

Fel y mae'r polisi Urddas a Pharch yn egluro, mae sawl ffordd ar gyfer gwneud cwyn, yn dibynnu am bwy rydych chi'n cwyno. Mae'r polisi'n cyfeirio at gynnal ymchwiliadau ac mae'r canllawiau hyn yn ceisio egluro sut y caiff y rhain eu cynnal:

- Y Comisiynydd Safonau annibynnol fydd yn ymchwilio i gwynion yn erbyn Aelodau'r Cynulliad, a hynny o dan y Cod Ymddygiad.
- Cynhelir ymchwiliadau i gwynion yn erbyn staff a gyflogir gan Aelodau'r Cynulliad o dan weithdrefnau Cwyno sefydledig. Cytunir ar y gweithdrefnau hyn gan y Bwrdd Taliadau, ond fe'u hadolygir gan drwy'r bartneriaeth â'r undebau llafur perthnasol.
- Cynhelir ymchwiliadau i gwynion yn erbyn staff Comisiwn y Cynulliad o dan weithdrefnau Cwyno sefydledig a gytunir mewn partneriaeth ag Ochr yr Undebau Llafur.

### **Swyddogion Cyswllt**

Rydym yn cydnabod na fydd pawb sy'n dod ymlaen am ddefnyddio gweithdrefn gwyno ffurfiol o'r cychwyn - ac weithiau ddim o gwbl. Os hoffech drafod eich pryderon neu gŵyn bosibl, gallwch siarad â'n Swyddogion Cyswllt hyfforddedig. Maent yn gallu cynnig gwybodaeth a chefnogaeth yn gyfrinachol.

**Ni fydd** Swyddogion Cyswllt yn chwarae rhan weithredol mewn cwyn. Fodd bynnag, byddant yn gallu:

- Trafod eich pryderon gyda chi;

- Rhoi cyngor i chi ar y ffordd briodol o wneud cwyn os mai dyna yr ydych am ei wneud, ac am yr hyn y gellir ei ddisgwyl os ydych yn gwneud cwyn ffurfiol;
- Esbonio sut y caiff ymchwiliad ei gynnal;
- Rhoi cyngor i chi ar sut i gael unrhyw gymorth emosiynol y bydd ei angen arnoch - ni waeth a ydych chi'n gweithio yn y Cynulliad Cenedlaethol ai peidio.

Mae'n ofynnol i Swyddogion Cyswllt lynu wrth yr adran gyfrinachedd yn y polisi Urddas a Pharch.

Ni fydd Swyddogion Cyswllt yn cofnodi nac yn cadw unrhyw wybodaeth bersonol amdanoch chi ac ni fyddant yn datgelu eich enw, na dim byd a allai ddatgelu pwy ydych, i neb heb eich caniatâd. Os byddwch yn cysylltu â'n Swyddogion Cyswllt yn ysgrifenedig, dim ond hyd nes yr ymdrinnir â'ch ymholiad y delir y wybodaeth hon, ac yna gwaredir â hi'n ddiogel.

Bydd yn ofynnol i Swyddogion Cyswllt fonitro patrymau ymddygiad amhriodol y tynnir eu sylw atynt a byddant yn hysbysu Pennaeth Adnoddau Dynol y Cynulliad ynghylch y rhain **heb ddatgelu eich enw na dim byd a allai ddatgelu pwy ydych**. Lle bydd patrymau ymddygiad amhriodol yn ymwneud ag Aelodau Cynulliad unigol neu grwpiau gwleidyddol, aelodau o staff neu dimau, bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol yn ystyried y materion ac yn rhoi gwybod amdanynt yn y modd priodol. Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol yn ymdrin â'r wybodaeth a geir gan Swyddogion Cyswllt yn unol â deddfwriaeth diogelu data ac amserlen gadw Adnoddau Dynol.

Os hoffech gysylltu ag un o'n Swyddogion Cyswllt, dyma eu rhifau ffôn a'u cyfeiriadau e-bost:

<u>Abi Phillips</u>	<u>0800 020 9550</u>	<u>Abigail.Phillips@cynulliad.cymru</u>
<u>Carys Rees</u>	<u>0800 020 9550</u>	<u>Carys.Rees@cynulliad.cymru</u>
<u>Bethan Jones</u>	<u>0800 020 9550</u>	<u>Bethan.Jones10@cynulliad.cymru</u>
<u>Wayne Cowley</u>	<u>0800 020 9550</u>	<u>Wayne.Cowley@cynulliad.cymru</u>

Atebir y llinellau ffôn rhwng 09.00 a 16.30, o ddydd Llun i ddydd Gwener, ond gallwch anfon neges e-bost unrhyw bryd. Os ffoniwch un o'n Swyddogion Cyswllt mae'n bosibl y bydd rhaid iddynt eich ffonio yn ôl fel y gellir trafod y mater yn breifat. Mae Carys a Bethan yn croesawu galwadau a gohebiaeth yn Gymraeg hefyd.

## **Pryderon ynghylch hysbysu eich rheolwr, eich cyflogwr neu'ch plaid wleidyddol**

Rydym yn cydnabod bod gwrthdaro yn codi lle bydd unigolion yn ystyried rhoi gwybod am bryderon am eu rheolwr, eu cyflogwr neu eu plaid wleidyddol. Gallai'r pryderon ymwneud â chydabod y gallai fod effaith ar enw da i'r Cynulliad, ar unigolyn sy'n gwneud cwyn neu y gwneir cwyn amdano, neu ar blaid wleidyddol. Fodd bynnag, byddem yn eich annog i drafod eich pryderon yn gyfrinachol gydag un o'n Swyddogion Cyswllt.

### **Mathau o ymddygiad amhriodol**

Mae Polisi Urddas a Pharch Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn ei gwneud yn glir bod ymddygiad amhriodol, sy'n torri'r polisi, yn golygu **unrhyw ymddygiad sy'n effeithio yn andwyol ar urddas rhywun arall**. Mae'n cwmpasu'r **holl ystod o ymddygiad nas dymunwyd** - hynny yw, ymddygiad nad yw'n cael ei annog na'i dderbyn gan y dioddefwr, ni waeth a fwriadwyd iddo beri tramgwydd, ac ni waeth a yw'n digwydd mwy nag unwaith neu a yw'n ddigwyddiad unigol.

Yn y canllawiau hyn, rydym yn disgrifio rhai mathau penodol o ymddygiad amhriodol a fydd yn torri'r polisi. Os cenfydd ymchwiliad fod y mathau hyn o ymddygiad wedi digwydd, yn gyffredinol, byddant yn cael eu cosbi gan sancsiynau disgyblu, fel rhybuddion neu hyd yn oed ddiswyddo, a/neu'r gyfraith droseddol. **Ond mae'n bwysig cofio mai dim ond enghreifftiau yw'r rhain - bydd unrhyw ymddygiad sy'n effeithio ar urddas rhywun arall yn torri'r polisi.**

### Ymddygiad gwahaniaethol

Gall ymddygiad sy'n effeithio yn andwyol ar urddas rhywun fod yn seiliedig ar oedran, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhyw, statws priodasol neu bartneriaeth sifil (neu ei ddiffyg), hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, cysylltiad â lleiafrif, iaith, anableded neu gyflwr meddygol, crefydd neu gred neu ddiffyg hynny, aelodaeth o undeb llafur neu ddiffyg hynny, amgylchiadau domestig, eiddo, genedigaeth neu nodwedd bersonol arall yr unigolyn. Lle mae'n gwneud hynny, bydd yr ymddygiad hwnnw'n amhriodol ac felly yn torri'r polisi hwn.

Mewn llawer o achosion, bydd hefyd yn golygu gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon yn groes i ddeddfwriaeth Cydraddoldeb (sy'n rhoi

amddiffyniad cyfreithiol i lawer o'r nodweddion a restrir uchod). Gall hynny arwain at ganlyniadau disgyblu neu atebolrwydd cyfreithiol.

Gall un weithred o ymddygiad amhriodol yn seiliedig ar lawer o'r nodweddion a restrir fod yn wahaniaethu anghyfreithlon. Gall un weithred hefyd fod yn ddigon i fod yn gyfystyr ag aflonyddu yn groes i ddeddfwriaeth Cydraddoldeb. Ac, fel arfer, bydd un weithred yn torri'r polisi.

### Ymddygiad rhywiol amhriodol

Mae math arbennig o ymddygiad amhriodol yn digwydd pan fydd rhywun yn ymgymryd ag ymddygiad nas dymunwyd o natur rywiol tuag at rywun arall. Yn ogystal â bod yn ymddygiad amhriodol yn groes i'r polisi, gall fod yn wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu rhywiol yn groes i ddeddfwriaeth Cydraddoldeb, neu droseddau o ymosodiad cyffredin neu ymosodiad rhywiol. Felly, gall arwain at ganlyniadau disgyblu, a/neu gall arwain at atebolrwydd sifil a throeddol.

Gall ymddygiad 'o natur rywiol' olygu ymddygiad llafar, ymddygiad nad yw'n llafar, neu ymddygiad corfforol, gan gynnwys, er enghraifft, awgrymiadau rhywiol annerbyniol, sefyll yn rhy agos, jôcs rhywiol, arddangos ffotograffau neu luniau pornograffig, gofyn am ffafrau rhywiol, gwneud penderfyniadau ar sail ffafrau rhywiol yn cael eu derbyn neu eu gwrthod, neu anfon negeseuon e-bost gyda deunydd o natur rywiol, yn ogystal â chyffwrdd a thrais a gymhellir yn rhywiol.

### Aflonyddu troseddol

Gall ymddygiad annerbyniol fod yn drosedd o aflonyddu (yn ogystal â thorri'r polisi) os caiff ei wneud ar yr un person fwy nag unwaith. (Gall hefyd gael ei ystyried yn aflonyddu os caiff ei wneud unwaith yn unig i un person, ond fe'i gwneir hefyd i berson arall, gan fod hyn yn dangos patrwm o ymddygiad). Mae unrhyw ymddygiad sy'n achosi dychryn neu ofid i'r dioddefwr, ac y byddai rhywun rhesymol yn ei weld yn debygol o gael yr effaith honno, yn aflonyddu.

### Bwlio

Byddai bwlio person arall yn ymddygiad amhriodol yn groes i'r polisi. O ran "bwlio", rydym yn golygu ymddygiad annerbyniol parhaus (neu un weithred annerbyniol ddybryd), sy'n cael ei ystyried gan yr unigolyn sy'n ei brofi i fod yn dramgwyddus, yn gam-drin, yn fygythiol, yn faleisus, yn sarhaus neu'n cynnwys camddefnyddio grym. Gall fod yn gorgyffwrdd â mathau eraill o ymddygiad amhriodol, pa un a ddisgrifir hwnnw yn y polisi neu'r canllawiau

hyn ai peidio, a gall ambell agwedd gynnwys atebolrwydd troseddol neu gyfraith sifil. Gall bwlio hefyd arwain at ganlyniadau cyfraith cyflogaeth, boed yn fwlio rhwng gweithwyr neu gan gyflogwyr tuag at gyflogeion.

Fel arfer, bydd bwlio yn digwydd dros gyfnod. Mae fel arfer yn fwy na dangos dicter neu ddadlau achlysurol. Fodd bynnag, fel y nodir uchod, gall un weithred fod gyfystyr â bwlio, os yw'n ddigon difrifol.

Mae bwlio cudd hefyd yn ymddygiad amhriodol. Gall gweithredoedd bwlio cudd gynnwys, er enghraifft:

- Tanbrizio ymdrechion rhywun yn gyson;
- Allgáu rhywun;
- Gwneud bywyd rhywun yn anodd, e.e. cadw gwybodaeth bwysig yn ôl, gwrthod hyfforddiant, neu ddyrannu gwaith iselradd neu amhriodol yn barhaus, neu bennu baich gwaith neu amserlenni afresymol.

#### Rheoli priodol yn erbyn ymddygiad amhriodol

Gall fod ardal amwys benodol mewn cyd-destun cyflogaeth, rhwng rhai mathau o ymddygiad amhriodol a chamau rheoli dilyys. Er enghraifft, nid oes neb yn hoffi beirniadaeth o'u perfformiad yn y gwaith rhyw lawer, ac felly byddai beirniadaeth o'r fath yn ymddygiad "nas dymunwyd". Fodd bynnag, ymddygiad hollol briodol ydyw i gyflogwyr a rheolwyr llinell weithredu i ymdrin â materion yn ymwneud ag ymddygiad, perfformiad, presenoldeb neu faterion cyflogaeth eraill ymhlith eu staff - **ar yr amod** bod y ffordd y maent yn gwneud hynny yn unol â chyfraith gyflogaeth a'r polisïau sefydliadol perthnasol ac yn ceisio parchu urddas yr aelod o staff wrth fynd i'r afael ag unrhyw broblemau yn effeithiol.

#### **DIWEDD**