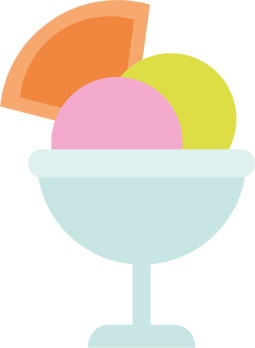
**Atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle:** rhestr wirio a chynllun gweithredu i gyflogwyr



# Cyflwyniad

#### Mae gan bob cyflogwr ddyletswydd gofal i amddiffyn eu gweithwyr. Nid yw polisïau a gweithdrefnau yn unig yn ddigon i atal aflonyddu rhywiol rhag digwydd yn eich gweithle. Gall peidio â chymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol gael effaith sylweddol ar enw da eich busnes a lles a diogelwch eich gweithwyr.

#### Gellir dal eich sefydliad yn gyfreithiol gyfrifol am aflonyddu rhywiol os nad ydych yn cymryd camau ataliol. Os oes angen cyngor cyfreithiol proffesiynol arnoch, cysylltwch â chyfreithiwr.

Mae aflonyddu rhywiol yn unrhyw beth o natur rywiol sy'n torri ar urddas rhywun neu'n gwneud iddynt deimlo'n ofnus, wedi'u diraddio, eu bychanu, eu tramgwyddo neu mewn amgylchedd gelyniaethus. Er enghraifft, sylwadau amhriodol, cyffwrdd a jôcs. Gall aflonyddu rhywiol ddigwydd yn bersonol neu mewn ffyrdd eraill, megis trwy gyfryngau cymdeithasol, offer negesu neu e-bost.

AddurniadolAddurniadolAddurniadolNod y templedi hyn yw ategu eich polisïau AD presennol a'ch helpu i gymryd camau i amddiffyn eich sefydliad a'ch gweithwyr. Maent yn cynnwys:

Rhestr wirio: mae wedi'i dylunio i'ch cefnogi trwy bob cam o shifft a gellir ei haddasu i weddu i'ch gweithle.

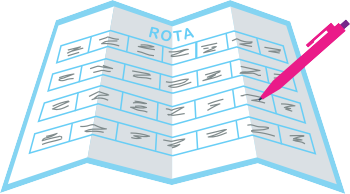
Cynllun gweithredu: bydd hwn yn eich helpu i amlinellu pa gamau y byddwch yn eu cymryd i ddefnyddio'r rhestr wirio yn eich sefydliad.

Logiau monitro: bydd y rhain yn eich helpu i fonitro sut mae'r rhestr wirio a'r cynllun gweithredu yn cael eu defnyddio.



# Rhestr wirio

#### Cynlluniwyd y rhestr wirio hon yn wreiddiol ar gyfer y sector lletygarwch ond gellir ei haddasu i weddu i'ch gweithle.

AddurniadolAddurniadolMae'r rhestr wirio yn eich cefnogi trwy bob cam, o greu rota yr holl ffordd drwodd i ddiwedd shifft, ac mae'n darparu tri phrif faes i feddwl amdanynt:

##### 1. Cyfathrebu â staff: Sut i hyrwyddo diwylliant o ddim goddefgarwch a rhoi gwybod i'ch staff eich bod yn cymryd aflonyddu rhywiol o ddifrif.

###### **2. Newid yr amgylchedd gwaith:** Rheoli'r amgylchedd (corfforol a chymdeithasol) y mae pobl yn gweithio ynddo i'w wneud mor ddiogel â phosibl.

### **3. Arferion gwaith:** Polisïau a gweithdrefnau i sicrhau eich bod yn gwybod pryd mae aflonyddu rhywiol yn digwydd a sut yr ymdrinnir ag ef.

**Sut gallwch chi ddefnyddio'r rhestr wirio**

**Wrth addasu'r rhestr wirio hon ar gyfer eich gweithle eich hun, ystyriwch sut rydych chi'n gweithio a'r bobl a fydd yn ei defnyddio. Meddyliwch drwy'r cwestiynau canlynol:**

1) Ai rheolwyr tîm neu oruchwylwyr yw'r bobl iawn i'w defnyddio?

2) Pa mor hawdd fyddai hi i'ch rheolwyr tîm neu oruchwylwyr ei ddefnyddio?

3) Sut allwch chi gefnogi staff i'w ddefnyddio?

4) A oes angen i chi addasu'r offeryn hwn ar gyfer eich gweithle?

5) Gyda phwy mae angen i chi siarad er mwyn i'r rhestr wirio gael ei defnyddio ar draws eich sefydliad?

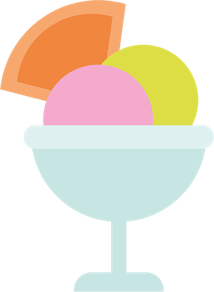
Dylech hefyd osod y sylfaen i alluogi'r offeryn i gael ei ddefnyddio'n effeithiol. Er enghraifft, trwy redeg ymgyrchoedd ymwybyddiaeth, diweddaru polisïau a gweithdrefnau, darparu hyfforddiant a chael y bobl gywir i gymryd rhan a chefnogi.

**Sut mae sefydliadau eraill wedi ei ddefnyddio**

#### Mae sefydliadau lletygarwch eraill wedi bod yn rhan o'r gwaith o brofi a datblygu'r rhestr wirio ac yn meddwl sut y byddai'n gweithio yn eu sefydliadau.

**Maent wedi defnyddio’r offeryn hwn fel man cychwyn i:**

* Gael sgyrsiau â’r staff perthnasol neu’r uwch arweinwyr ynghylch sut y gellid ei ddefnyddio’n ymarferol, i gytuno ar ble i ddechrau gweithredu.
* Adolygu polisïau ac arferion presennol y gweithle i weld a oes maes penodol lle gallent fod eisiau canolbwyntio camau gweithredu ar atal aflonyddu rhywiol.
* Cael sgyrsiau gyda staff i ddeall pa gamau y maent yn meddwl y gellir eu cymryd i atal aflonyddu rhywiol a lle maent yn meddwl y gallant wella eu hymarfer fel sefydliad.
* Defnyddio dull sy’n seiliedig ar asesiad risg o atal aflonyddu rhywiol, gan ddefnyddio’r rhestr wirio mewn mesurau lles a diogelwch staff y mae’n rhaid i reolwyr eu hadolygu a chymryd camau yn eu herbyn, wedi’i monitro’n ganolog gan reolwyr ardal.



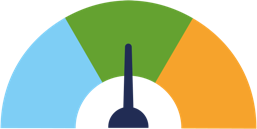
**Allwedd ar gyfer y rhestr wirio**

#### Defnyddiwch yr eiconau hyn i wybod pryd y dylech ddefnyddio rhai adrannau o'r rhestr wirio. Mae'r camau gweithredu a awgrymir ar gyfer pob cam o'r shifft wedi'u cynnwys mewn print trwm.

Cyfathrebu â staff

Newid yr amgylchedd gwaith

Arferion gwaith

****



**Cyn shifft**

**Dechrau shifft**

**Diwedd shifft**

# AddurniadolRhestr wirio a gweithredoedd awgrymedig

Newid yr amgylchedd gwaith Cyn shifft

#### Gallai staff sydd â llawer o reolaeth dros oriau staff iau, neu sut y dosberthir cymhellion (megis cyfleoedd i gael awgrymiadau ac ati), ddefnyddio'r pŵer hwn mewn ffordd a all gynnwys y cyfle i aflonyddu rhywiol ddigwydd.

A ydych wedi sicrhau nad yw pobl sydd â rheolaeth dros oriau a chymhellion staff yn camddefnyddio'r pŵer hwn?

A ydych wedi sicrhau bod mentrau ar waith fel y gallwch wirio nad oes unrhyw gamddefnydd o bŵer?

Gofynnwch i'ch rheolwr neu dîm AD ailadrodd bod gan eich sefydliad agwedd dim goddefgarwch tuag at aflonyddu rhywiol yn rheolaidd yn ystod cyfarfodydd rheolwyr neu sesiynau briffio.

Os bydd adnoddau’n caniatáu, gwnewch yn siŵr bod mwy nag un person yn penderfynu ar y rota neu’r cyfleoedd i staff.

Lle mae adnoddau’n caniatáu, gwnewch yn siŵr nad oes neb yn agored i risgiau fel gweithio ar eu pen eu hunain.

Gwnewch yn siŵr bod gan staff fwy nag un person y gallant ymddiried ynddo y gallant fynd ato, ar wahân i'w rheolwr llinell, os oes ganddynt broblem.

Sicrhewch fod staff yn ymwybodol o bolisïau perthnasol megis polisïau ar berthnasoedd staff.

A ydych wedi sicrhau bod staff yn gweithio yn y sefyllfa fwyaf diogel bosibl?

Holwch neu gofynnwch i staff a ydyn nhw byth yn teimlo'n agored i niwed neu mewn sefyllfaoedd peryglus yn y gwaith i weld a allwch chi wneud unrhyw beth i newid hynny, fel sicrhau nad yw pobl yn gweithio ar eu pen eu hunain. Rhowch sylw i staff a allai fod yn fwy agored i aflonyddu rhywiol, fel staff iau, neu'r rhai nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf a allai fod yn llai tebygol o adrodd os bydd rhywbeth yn digwydd.

Edrychwch ble gallwch chi newid yr amgylchedd (fel goleuo a phatrymau gwaith) i wneud sefyllfaoedd gwaith yn fwy diogel i staff.

Meddyliwch am eich gofod cefn tŷ ac ystafelloedd y staff, yn ogystal â blaen tŷ.

AddurniadolArferion gwaith Cyn shifft

A ydych wedi sicrhau bod ffyrdd clir i staff adrodd am aflonyddu rhywiol a'u bod yn gwybod at bwy y gallant fynd ar eu sifft?

A ydych wedi sicrhau bod mwy nag un person y gall pawb adrodd iddynt?

Defnyddiwch y rota i ddangos pa aelodau o'r tîm sy'n gyfrifol am ymdrin ag unrhyw achosion o aflonyddu rhywiol (mwy nag un person os yn bosibl). Gwnewch yn siŵr bod y staff cyfrifol hynny yn gwybod beth i'w wneud os bydd rhywun yn dod atyn nhw gyda digwyddiad a bod gennych chi bolisi neu broses benodol ar gyfer ymateb.

Rhowch gyfle i staff adrodd yn ddienw, rhag ofn nad ydynt yn teimlo'n hyderus i ddod ymlaen. Os nad oes gennych linell adrodd ddienw, ystyriwch ddefnyddio darparwr gwasanaeth chwythu’r chwiban allanol.

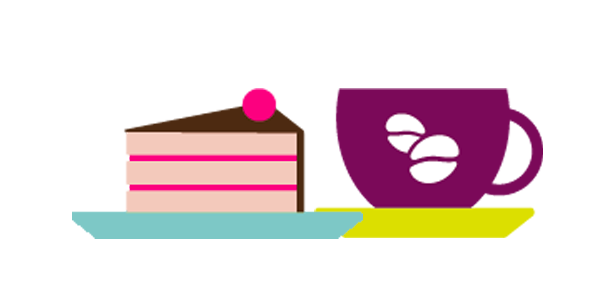
Trefnwch bolisi neu broses benodol ar gyfer beth i'w wneud os yw cwsmer neu gleient yn aflonyddu ar aelod o staff (fel systemau rhybuddio, eu symud o'r lleoliad, neu eu gwahardd yn barhaol) y mae'r holl staff yn ymwybodol ohonynt.

Rhoi hyfforddiant a chyngor i staff ar gyfer ymyrryd yn ddiogel os ydynt yn gweld aflonyddu rhywiol yn digwydd.

A ydych chi'n gwybod beth i'w wneud os bydd staff (gan gynnwys staff asiantaeth) yn dod atoch gyda digwyddiad?

Sicrhewch fod yna gytundebau ysgrifenedig gydag asiantaethau sy'n esbonio beth i'w wneud os yw eu staff yn cael eu haflonyddu'n rhywiol, gan siarad â'ch tîm AD neu gyflogi os oes angen.

Siaradwch â staff asiantaeth cyn ac ar ôl sifft i wneud yn siŵr eu bod yn gwybod sut i adrodd am unrhyw ddigwyddiadau, ble i fynd a gyda phwy i siarad.



Addurniadol

Cyfathrebu â staff Dechrau shifft

A ydych wedi atgoffa staff am eich polisïau aflonyddu rhywiol ac wedi sicrhau eu bod yn gwybod beth yw aflonyddu rhywiol?

Defnyddiwch friff cyn shifft i atgoffa staff am bolisïau aflonyddu rhywiol, yr hyn sy'n cyfrif fel aflonyddu rhywiol, ac na fydd aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef gan staff neu gwsmeriaid.

Mae aflonyddu rhywiol yn unrhyw beth o natur rywiol sy'n torri ar eu hurddas neu'n gwneud iddynt deimlo'n ofnus, yn ddiraddiol, wedi’u bychanu, wedi’u tramgwyddo neu fel eu bod mewn amgylchedd gelyniaethus. Er enghraifft, sylwadau amhriodol, cyffwrdd a jôcs. Gall aflonyddu rhywiol ddigwydd yn bersonol neu mewn ffyrdd eraill, megis trwy gyfryngau cymdeithasol, offer negesu neu e-bost.

Rhowch bosteri neu hysbysiadau lle gall cwsmeriaid neu gleientiaid eu gweld i wneud yn siŵr eu bod yn gwybod na fydd eich sefydliad yn goddef aflonyddu rhywiol.

A ydych wedi ailadrodd na fyddwch yn goddef unrhyw fath o aflonyddu rhywiol ac y dylid hysbysu arweinwyr, rheolwyr neu bobl gyfrifol os bydd digwyddiad?

Defnyddiwch y brîff i ofyn i staff sy’n gyfrifol am drin cwynion i gamu ymlaen a gwneud yn siŵr bod pawb yn ymwybodol o bwy ydyn nhw, ble y byddan nhw ac y bydd cwynion yn cael eu cymryd o ddifrif.

Gofynnwch i'r staff ar ddechrau'r sifft a oes ganddynt unrhyw bryderon a gweithredwch arnynt, os yn bosibl.



Addurniadol

Newid yr amgylchedd gwaith Dechrau shifft

Ydych chi wedi newid yr amgylchedd i atal aflonyddu rhywiol rhag digwydd (goleuadau, corneli diarffordd, cefn tŷ, ac ati)?

Edrychwch ar eich archebion a gwnewch yn siŵr eich bod yn cynllunio ar gyfer unrhyw gyfleoedd posibl lle gallai aflonyddu rhywiol ddigwydd – er enghraifft, os oes grŵp mawr, a ddylai staff fynd fesul dau i ofalu amdanynt.

Arferion gwaith

A ydych wedi sicrhau bod yr holl staff yn gwybod beth y dylent ei wneud ac at bwy y dylent fynd os ydynt yn cael eu haflonyddu'n rhywiol?

A ydych wedi sicrhau bod pawb wedi deall, yn enwedig y rhai nad ydynt efallai’n siarad Saesneg fel iaith gyntaf?

Sicrhewch fod staff sy'n gyfrifol am ymdrin ag unrhyw adroddiadau neu achosion o aflonyddu rhywiol yn gwybod beth i'w wneud os bydd rhywun yn dod atyn nhw gyda digwyddiad.

Rhowch gyfle i staff adrodd yn ddienw, rhag ofn nad ydynt yn teimlo'n hyderus i ddod ymlaen.



AddurniadolCyfathrebu â staff Diwedd shifft

A ydych wedi rhoi cyfle i staff godi unrhyw faterion a gawsant, yn enwedig staff asiantaeth a allai fod yn debygol o beidio â dychwelyd os ydynt wedi cael eu haflonyddu'n rhywiol?

Ailadroddwch eich agwedd dim goddefgarwch tuag at aflonyddu rhywiol cyn i staff fynd adref neu orffen eu sifft a darparu ffordd gyfrinachol iddynt adrodd am unrhyw beth sydd wedi digwydd iddynt yn y gwaith.

Codwch unrhyw ddigwyddiadau (cyn belled â bod hyn yn diogelu hawl gweithwyr i breifatrwydd) fel bod yr holl staff yn ymwybodol o'r hyn sydd wedi digwydd, ac ailadroddwch fod eich sefydliad wedi cymryd y materion hynny o ddifrif.

Newid yr amgylchedd gwaith

A ydych wedi gwneud staff yn ymwybodol os bydd aflonyddu rhywiol yn digwydd, hyd yn oed ar ôl shifft neu yn ystod digwyddiad cymdeithasol, efallai y byddant yn dal yn gyfreithiol gyfrifol am gamau cyfreithiol?

Atgoffwch y staff bod gweithgareddau cymdeithasol a diodydd yn dal i fod yn gysylltiedig â’u gweithle ac y bydd digwyddiadau’n cael eu cymryd o ddifrif.

Arferion gwaith

Ydych chi wedi adolygu a fu digwyddiadau ac ymhle ac wedi meddwl beth allwch chi ei wneud i'w hatal rhag digwydd eto yn y dyfodol?

Amlygwch ar eich system unrhyw broblemau sydd wedi bod gyda chwsmeriaid neu gleientiaid a pha gamau a gymerwyd fel bod aelodau eraill o staff yn ymwybodol.

Llenwch y log monitro a ddarperir yn y pecyn cymorth hwn.

Rhannwch unrhyw achosion o aflonyddu rhywiol gyda'ch tîm Adnoddau Dynol (AD). Gallant eu cofnodi ac adnabod unrhyw batrymau, i weld a oes unrhyw beth y gellir ei wneud i'w atal rhag digwydd eto.

# Cynllun gweithredu

**Cofnodwch unrhyw gamau y mae angen i chi eu cymryd i wneud y rhestr wirio hon yn rhan o'ch arferion gwaith. Pethau defnyddiol i'w cynnwys yw:**

**• diweddaru eich polisïau aflonyddu rhywiol a gwneud staff yn ymwybodol ohonynt**

**• sicrhau bod staff wedi'u hyfforddi'n llawn a'u bod yn ymwybodol o'r hyn i'w wneud os bydd aflonyddu rhywiol yn digwydd**

**• cofnodi gyda phwy y mae angen i chi siarad fel bod y rhestr wirio yn cael ei defnyddio ar draws eich sefydliad**

**• cefnogi staff i ddefnyddio'r rhestr wirio ar yr adegau cywir**

Rhowch eich atebion yma...

**Cofnodwch unrhyw gamau gweithredu ychwanegol yr hoffech eu hychwanegu at y rhestr wirio nad ydynt wedi'u cynnwys eto.**

Rhowch eich atebion yma...

**Cofnodwch unrhyw newidiadau yr ydych am eu gwneud i'r rhestr wirio i'w gwneud yn berthnasol i'ch gweithle.**

Rhowch eich atebion yma...

# Cofnodion monitro

#### Cwblhewch y cofnod monitro ar ôl pob sifft i helpu i fonitro sut mae'r rhestr wirio'n cael ei defnyddio ac unrhyw newidiadau y gall fod eu hangen i'ch dull.

**Dyddiad:** Nodwch y dyddiad yma...

**A wnaethoch chi ddefnyddio'r rhestr wirio cyn, yn ystod ac ar ôl eich shifft?**  **Naddo  Do**

**Os naddo, pam?**

Rhowch eich atebion yma...

**Os do, a oedd yn ddefnyddiol? A oes unrhyw newidiadau neu gamau dilynol y mae angen eu gwneud?**

Rhowch eich atebion yma...

#### Rydym yn awgrymu eich bod yn cwblhau cofnod manwl bob chwarter i helpu cofnodi effaith eich gweithgaredd.

**Pa gamau ydych wedi eu cymryd y chwarter hwn a beth fu canlyniad y gweithgaredd hwn?**

Rhowch eich atebion yma...

**Pwy ydych chi wedi'u cynnwys a beth fu eu hymateb?**

Rhowch eich atebion yma...

**Ydych chi wedi wynebu unrhyw rwystrau?**

Rhowch eich atebion yma...

**Beth ydych chi wedi ei ddysgu?**

Rhowch eich atebion yma...

**Ydy'r rhestr wirio wedi newid sut mae'ch sefydliad yn delio ag aflonyddu rhywiol?**

Rhowch eich atebion yma...

**Camau gweithredu i'w blaenoriaethu'r chwarter nesaf.**

Rhowch eich atebion yma...