

Polisi Gwrth-Fwlio ac Aflonyddu

Cynnwys

1	Cyflwyniad a diffiniadau	1
2	Mesurau i atal a mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu	2
3	Camau i'w cymryd os oes bwlio neu aflonyddu	3
4	Ymateb OGCC i adroddiad o fwlio neu aflonyddu	3
5	Dulliau anffurfiol	4
6	Cwmsela	5
7	Cyfryngu	5
8	Gweithdrefn gwyno	5
9	Gweithdrefnau disgyblu	5
10	Atal o'r gwaith	6
11	Honiadau di-sail neu faleisus	7
12	Cyfrinachedd	7
13	Cefnogaeth i'r sawl sy'n cwyno am fwlio neu aflonyddu a'r person a gyhuddir	7
14	Amddiffyn rhag erledigaeth	8
15	Cyfrifoldebau Rheolwyr	8
	Atodiad A – Enghreifftiau o Fwlio ac Aflonyddu	9
	Atodiad B – Crynodeb o'r gyfraith: Bwlio ac Aflonyddu	10
	Atodiad C - Cyngor, cefnogaeth a chysylltiadau defnyddiol	12

1 Cyflwyniad a diffiniadau

- 1.1 Mae Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, rheolwyr OGCC a staff OGCC wedi ymrwymo i drin pawb ag urddas a pharch yn y gwaith ac yn ceisio cynnig amgylchedd diogel, iach, cytûn a theg lle gall pobl weithio. Mae OGCC yn gwerthfawrogi amrywiaeth ei staff.
- 1.2 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl staff beth bynnag yw eu statws neu hyd eu gwasanaeth. Mae hefyd yn berthnasol i staff yn yr adeilad a thu allan i'r adeilad, gan gynnwys tra'n gweithio i ffwrdd o'r swyddfa.
- 1.3 Nid yw'r polisi hwn yn rhan o contract cyflogaeth unrhyw weithiwr a gall OGCC ei ddiwygio unrhyw bryd.
- 1.4 Mae bwlio ac aflonyddu o unrhyw fath yn anghyfreithlon ac ni fydd yn cael ei oddef. Caiff ymddygiad o'r fath effaith niweidiol sylweddol ar bawb sy'n gysylltiedig, gan gynnwys y Sefydliad.
- 1.5 Mae gan bob rheolwr a staff gyfrifoldeb i adnabod a gweithredu wrth weld neu brofi unrhyw weithred a allai fod yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu. Mae sawl llwybr ar gyfer adrodd am unrhyw achosion, yn anffurfiol neu'n ffurfiol, o fewn diwylliant OGCC ar gyfer lleisio unrhyw bryderon mor gynnar â phosibl.
- 1.6 Ymdrinnir â chwynion am fwlio neu aflonyddu neu wybodaeth gan staff am gwynion o'r fath, yn gyfrinachol ac yn sensitif. Bydd unrhyw honiadau o fwlio neu aflonyddu yn cael eu hymchwilio a gallai arwain at roi'r broses ddisgyblu ar waith.
- 1.7 Gallai bwlio ac aflonyddu fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol o dan broses ddisgyblu OGCC.
- 1.8 Yn gyffredinol, mae bwlio neu aflonyddu yn cynnwys rhywbeth sydd wedi digwydd ac sy'n ddigroeso, yn ddiangen ac yn achosi effaith niweidiol. Ceir enghreifftiau a diffiniadau o'r hyn y gellir ei ystyried fel bwlio ac aflonyddu yn Atodiad A fel arweiniad. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr. Nid yw bwlio ac aflonyddu o reidrwydd yn digwydd wyneb yn wyneb. Gall ddigwydd drwy gyfathrebu ysgrifenedig, ffotograffau, e-bost, cyfryngau cymdeithasol neu ffôn.

- 1.9 Nid yw gweithredoedd rheoli sy'n cael eu cymhwyso'n deg, yn gyson ac yn briodol, er enghraifft, i fynd i'r afael â materion presenoldeb, perfformiad neu ymddygiad, yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu. Nid yw gwneud cais rheoli rhesymol ychwaith.
- 1.10 Mae Atodiad B yn rhoi crynodeb o'r gyfraith ar fwlio ac aflonyddu. Mae Atodiad C yn cynnwys manylion y cymorth a'r gefnogaeth sydd ar gael.
- 1.11 Mae'r polisi hwn yn cynnwys manylion am sut dylid lleisio pryderon ynglŷn â bwlio neu aflonyddu ac annog datrys y sefyllfa'n gynnar. Mae'n cydnabod y gall bwlio ac aflonyddu ddigwydd rhwng aelodau staff, rhwng aelod o staff a'i reolwr/rheolwr, rhwng aelod o staff a rheolwr arall neu rhwng rheolwyr. Am y rheswm hwnnw, mae sawl llwybr ar gael i riportio ymddygiad o'r fath, ac nid yw'r cyfeiriadau yn y polisi hwn at y person y dylid codi pryderon ag ef/hi yn rhagnodol.
- 1.12 Gyda dyfodiad gweithio Hybrid a'r defnydd o Microsoft Teams ar gyfer cyfathrebu â chydweithwyr, mae'n bwysig i bob aelod o staff fod yn hynod ofalus wrth gyfathrebu/ymateb i negeseuon i osgoi achosi unrhyw dramgwydd i gydweithiwr neu i achosi gydweithiwr deimlo ei fod yn cael ei adael allan.

2 Mesurau i atal a mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu

- 2.1 Y ffordd fwyaf effeithiol o fynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu yw i bob aelod o staff a rheolwyr adnabod bwlio ac aflonyddu a chymryd camau os ydynt yn ei weld neu'n ei brofi, neu os ydynt yn ymwybodol ohono. Mae bwlio ac aflonyddu yn annerbyniol a dylid gweithredu bob amser. Nid yw OGCC yn gwahaniaethu rhwng lefelau gwahanol o fwlio neu aflonyddu, mae pob math yn annerbyniol.
- 2.2 Mae gwerthoedd mewnol OGCC, sef Cyflawni, Cydweithio, Bod yn Gadarnhaol, Cefnogi, Perchnogaeth a Pharodrwydd, a'r polisi Safonau Ymddygiad Staff, gyda'i gilydd yn manylu ar y safonau ymddygiad disgwylidig ar gyfer yr holl staff a rheolwyr.
- 2.3 Darperir hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i bob aelod o staff.

- 2.4 Bydd rheolwyr yn derbyn hyfforddiant ar adnabod a datrys achosion o fwlio ac aflonyddu.
- 2.5 Disgwylir i staff OGCC ystyried barn a chredoau pobl eraill ac unrhyw beth sy'n deillio o nodwedd warchoddedig a dangos ystyriaeth bob amser.

3 Camau i'w cymryd os oes bwlio neu aflonyddu

- 3.1 Lle bo'n bosibl, dylai unrhyw aelod o staff sy'n profi bwlio neu aflonyddu neu'n dyst iddo ystyried codi'r mater gyda'r person dal sylw cyn gynted â phosibl.
- 3.2 Os yw aelod o staff yn teimlo na all wneud hynny neu'n ystyried bod yr ymddygiad yn cael ei ailadrodd neu'n rhan o batrwm ymddygiad, dylid codi hynny gyda rheolwr neu Bartner Busnes Adnoddau Dynol cyn gynted â phosibl. Yn gyffredinol, os yw'r ymddygiad yn ymwneud â'r rheolwr hwnnw, dylid codi'r mater gyda rheolwr y rheolwr. Serch hynny, gellir codi pryderon gyda'r Prif Swyddog Gweithredol a'r Cyfarwyddwr Gwella neu'r Prif Gynghorydd Cyfreithiol a Chyfarwyddwr Ymchwiliadau, os, o dan yr amgylchiadau, nad yw riportio'r mater at reolwr arall yn cael ei ystyried yn briodol.
- 3.3 Efallai y bydd aelodau staff am gael cyngor gan eu cynrychiolydd undeb llafur eu hunain, rheolwr neu Bartner Busnes Adnoddau Dynol. Mae'n bwysig bod pryderon yn cael eu riportio cyn gynted â phosibl er mwyn gallu mynd i'r afael â'r mater/ei ddatrys.
- 3.4 Cymerir pob honiad o ddifri a gweithredir arnynt.

4 Ymateb OGCC i adroddiad o fwlio neu aflonyddu

- 4.1 Ymdrinnir â chwyn unrhyw aelod o staff sy'n cwyno eu bod yn cael eu bwlio neu aflonyddu fel cwyn ac yn unol â'r Polisi Cwynion, p'un a yw eu cwyn yn unol â diffiniad safonol ai peidio.
- 4.2 Ni fydd y sawl sy'n gwneud y gŵyn fel arfer yn cael ei symud neu'r dyletswyddau'n newid. Serch hynny, gallant ofyn i gael eu symud wrth i'r mater gael ei ymchwilio a bydd unrhyw gais o'r fath yn cael ei ystyried a'i weithredu'n ofalus lle bo'n bosibl.

- 4.3 Os yw bwlio neu aflonyddu aelod o staff yn cael ei riportio gan aelod arall o staff, bydd hyn yn cael ei drafod, gyda'r person y mae'r pryder yn ei gylch, gan eu rheolwr neu reolwr priodol arall.
- 4.4 Bydd unrhyw gŵyn neu honiad o fwlio neu aflonyddu yn cael ei ymchwilio'n brydlon ac yn wrthrychol yn unol â'r Polisi Cwynion. Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad gwrthrychol ac annibynnol, bydd OGCC yn penderfynu a oes angen ystyried gweithredu unrhyw weithdrefn bellach e.e. a fydd angen disgyblu.
- 4.5 Wrth ymchwilio i honiadau o fwlio neu aflonyddu, bydd OGCC yn ystyried yr holl amgylchiadau cyn dod i benderfyniad. Mae OGCC yn cydnabod na fydd gweithredoedd y gallai rhai staff eu hystyried fel bwlio neu aflonyddu yn cael eu hystyried yn annerbyniol gan eraill. Er y bydd y rhan fwyaf o bobl yn cytuno ar achosion eithafol o fwlio neu aflonyddu, weithiau y mannau 'llwyd' sy'n achosi'r rhan fwyaf o broblemau. Felly bydd OGCC yn ystyried yn ofalus a ellid yn rhesymol ystyried bod yr hyn sydd wedi digwydd yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu.
- 4.6 Os yw'r pryder a godwyd yn awgrymu gweithgaredd troseddol, dylid cyfeirio'r mater at yr heddlu, mewn trafodaeth â'r aelod o staff sydd, neu'n ymddangos ei fod/bod, yn profi bwlio neu aflonyddu.

5 Dulliau anffurfiol

- 5.1 Mewn rhai achosion, efallai y bydd yn bosibl cywiro materion yn anffurfiol. Weithiau nid yw pobl yn ymwybodol bod eu hymddygiad yn annerbyniol, a gall trafodaeth anffurfiol arwain at ddealltwriaeth well a chytundeb y daw'r ymddygiad i ben. Efallai y bydd yr unigolyn yn dewis gwneud hyn ei hun, neu efallai y bydd angen cefnogaeth y Partner Busnes Adnoddau Dynol, rheolwr neu gynrychiolydd undeb llafur.

6 Cwmsela

- 6.1 Gall cwmsela chwarae rôl allweddol gyda chwynion am fwlio ac aflonyddu, drwy gynnig llwybr cyfrinachol at ddull anffurfiol, ac efallai nodi ffyrdd o ddatrys y gŵyn heb yr angen i weithredu'n fwy ffurfiol.
- 6.2 Mae OGCC yn cynnig mynediad hunan-atgyfeirio cyfrinachol am ddim i staff at wasanaeth cwmsela. Gall rheolwyr OGCC hefyd argymhell bod aelod o staff yn defnyddio gwasanaeth cwmsela. (Gweler Atodiad C a'r fewnwyd staff).

7 Cyfryngu

- 7.1 Mewn rhai achosion, gellir ystyried y gallai cyfryngu helpu i ddatrys problemau perthynas. Gall cyfryngwr fod yn drydydd person annibynnol a gyflogir gan OGCC i helpu i ddatrys materion bwlio neu aflonyddu, neu'n aelod o staff mewnol sydd wedi'i hyfforddi'n addas e.e. HRBP **yn dibynnu ar natur yr honiadau**. Bydd cyfryngu wastad yn broses wirfoddol ond gall fod yn briodol os yw'r ddau barti yn:

- deall beth mae cyfryngu yn ei olygu
- ymrwymo i'r broses yn wirfoddol
- ceisio adfer y berthynas waith.

8 Gweithdrefn gwyno

- 8.1 Bydd cwyn am fwlio neu aflonyddu yn cael ei drin fel cwyn a'i ymchwilio yn unol â gweithdrefn gwyno OGCC. Os mai canlyniad yr ymchwiliad hwn yw y dylid ystyried camau disgyblu, bydd proses ddisgyblu OGCC yn cael ei dilyn.

9 Gweithdrefnau disgyblu

- 9.1 Mewn achosion lle nad yw penderfyniad anffurfiol yn bosibl neu'n amhriodol a lle mae ymchwiliad wedi'i gwblhau, gall OGCC benderfynu bod y mater yn fater disgyblu y mae angen delio ag ef fel y nodir yng Ngweithdrefn Ddisgyblu OGCC.

- 9.2 Yn achos cwyn o fwlio neu aflonyddu, rhaid rhoi tegwch i'r achwynydd a'r sawl y gwnaed honiadau yn ei erbyn.
- 9.3 Gall gwahaniaethu neu ymddygiad o fwlio amrywio o gamddealltwriaeth anfwriadol a diffyg ymwybyddiaeth i weithredoedd bwriadol a maleisus. Mewn achosion lle mae'r honiadau a wneir yn ddifrifol iawn ac, os ydynt yn wir, gallent fod yn gamymddwyn difrifol, gall OGCC ddechrau ymchwiliad annibynnol ar unwaith yn unol â'r weithdrefn ddisgyblu heb geisio ateb anffurfiol yn gyntaf.
- 9.4 Os penderfynir, fel rhan o'r broses ddisgyblu, y dylid cymryd camau yna gall y camau hynny fod naill ai'n sancsiwn disgyblu (rhybudd) neu fel arall, gallai gynnwys cwnsela neu hyfforddiant gyda'r canlyniad dymunol yn newid amlwg mewn ymddygiad.
- 9.5 Pan fydd sancsiwn yn cael ei osod, dylid ystyried yr holl amgylchiadau, gan gynnwys a yw'r sancsiwn arfaethedig yn gymesur, y camau a gymerwyd mewn unrhyw achosion blaenorol, unrhyw esboniadau, unrhyw ffactorau gwaethybol neu liniaru a'r amgylchiadau.
- 9.6 Os caiff yr honiad ei gadarnhau, gellir cymryd camau disgyblu, hyd at a chan gynnwys diswyddo. Ar wahân i rybuddion disgyblu, gellir gosod sancsiynau eraill e.e. gwahardd neu drosglwyddo. Bydd y canlyniad yn gymesur â'r canfyddiadau. Pan fydd y bwlio neu aflonyddu yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol, gall diswyddo heb rybudd fod yn briodol.

10 Atal o'r gwaith

- 10.1 Pan fydd honiad wedi'i wneud a allai fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol a'i fod yn wir, ac er mwyn cynnal ymchwiliad llawn, efallai y bydd angen gwahardd yr aelod staff y gwnaed yr honiad yn ei erbyn o'r gwaith. Os oes angen gwneud hynny, bydd yn cael ei wahardd o'r gwaith ar gyflog llawn.

11 Honiadau di-sail neu faleisus

- 11.1 Weithiau bydd achosion lle bydd rhywun yn gwneud honiad di-sail o fwlio a/neu aflonyddu. Mae hyn yn anghyffredin a bydd pob honiad yn cael ei asesu a'i ymchwilio fel y bo'n briodol.
- 11.2 Ar ôl asesiad/ymchwiliad, os yw'n ymddangos bod yr honiad(au) yn faleisus, dylid ymchwilio i'r achosion hyn hefyd ac ymdrin â nhw'n deg ac yn wrthrychol o dan y weithdrefn ddisgyblu.

12 Cyfrinachedd

- 12.1 Bydd OGCC yn ymchwilio i gwynion am fwlio neu aflonyddu yn gyfrinachol. Mae egwyddorion cyfiawnder naturiol yn ei gwneud yn ofynnol i'r unigolyn y cwynir am ei ymddygiad gael ei hysbysu o'r honiad(au) cyn i unrhyw ymchwiliad ddechrau. Serch hynny, mae disgwyl i'r aelod o staff sy'n gwneud y gŵyn, y person y mae'r gŵyn yn ymwneud ag ef a'r rheini sy'n ymwneud â'r ymchwiliad i'r gŵyn barchu cyfrinachedd.

13 Cefnogaeth i'r sawl sy'n cwyno am fwlio neu aflonyddu a'r person a gyhuddir

- 13.1 Gall aelod o staff sy'n ystyried ei fod yn cael ei fwlio neu ei aflonyddu, ac aelod o staff sy'n cael ei gyhuddo o fwlio neu aflonyddu, deimlo'n bryderus, yn fregus ac yn ansicr. Mae sawl trefniant cymorth ar waith ac mae manylion wedi'u cynnwys yn Atodiad C o'r polisi hwn.
- 13.2 Os oes rhywun yn dweud iddynt gael eu bwlio neu aflonyddu, bydd OGCC yn nodi ac yn rhoi trefniadau cymorth ar waith. Gellir cynnig cymorth i'r aelod o staff gan Gynrychiolydd Undebau Llafur, Partner Busnes Adnoddau Dynol neu gydweithiwr/rheolwr arall a nodwyd. Mae gwasanaethau cwnsela ar gael hefyd. Bydd unrhyw drefniadau eraill e.e. newidiadau yn y swyddfa, yn cael eu hystyried lle bo'n briodol. Bydd yr un trefniadau'n berthnasol mewn perthynas â'r person y gwnaed honiadau yn ei erbyn.

13.3 Mae gan y person sy'n gweud cwyn o fwlio neu aflonyddu a'r person y gwneir y gŵyn yn ei erbyn hawl i gael cydweithiwr gwaith neu gynrychiolydd undeb llafur yn ystod pob cam ffurfiol o'r prosesau cwyno neu ddisgyblu.

13.4 Mae OGCC yn Sefydliad lle nad yw bwlio ac aflonyddu yn dderbyniol ac ni chaiff ei oddef. Serch hynny, os codir pryderon am fwlio neu aflonyddu, bydd OGCC yn gweithio i gefnogi'r aelod o staff sy'n gwneud y gŵyn a'r aelod o staff y gwneir y gŵyn yn ei erbyn.

14 Amddiffyn rhag erledigaeth

14.1 Efallai y bydd staff yn poeni y gallai codi pryderon am fwlio neu aflonyddu arwain at erledigaeth. Bydd yr holl gwynion am fwlio neu aflonyddu yn cael eu trin o ddifri a'u hymchwilio.

14.2 Ni fydd staff sy'n codi pryderon am fwlio neu aflonyddu o dan anfantais nac yn cael eu herlid. Bydd unrhyw aelod o staff sy'n trin cydweithiwr yn llai ffafriol oherwydd cwyn am fwlio neu aflonyddu yn wynebu proses ddisgyblu eu hunain.

15 Cyfrifoldebau Rheolwyr

15.1 Mae gan bob rheolwr a goruchwylydd gyfrifoldeb i sylwi ar fwlio neu aflonyddu ac i weithredu.

15.2 Mae gofyn a disgwyl iddynt hefyd osgoi ymddygiad bwlio ac aflonyddu eu hunain ac i drin staff yn deg ac yn gyson drwy'r amser.

15.3 Dylid riportio unrhyw bryderon am fwlio neu aflonyddu, ac unrhyw achosion penodol, yn unol â'r polisi hwn. Dylid gofyn am gyngor Partner Busnes Adnoddau Dynol cyn gynted ag sy'n ymarferol.

Atodiad A – Enghreifftiau o Fwlio ac Aflonyddu

Sylwer bod yr enghreifftiau isod yn enghreifftiol ac nid yn gynhwysfawr

Mae enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol yn cynnwys:

- lledaenu sïon maleisus neu sarhau rhywun ar lafar neu o ran ymddygiad
- copïo eraill i negeseuon e-bost yn ddiangen wrth fod yn feirniadol am rywun at eraill sydd ddim angen gwybod neu awgrymu nad yw rhywun wedi gwneud rhywbeth
- beirniadu rhywun ar sgwrs tîm neu fforwm timau y gall pobl eraill ei weld
- gwawdio neu ddiraddio rhywun – pigo arnyn nhw neu gadael iddyn nhw fethu
- allgau neu erlid
- triniaeth annheg
- goruchwyliaeth ormesol neu fath arall o gamddefnyddio pŵer neu safle
- rhoi sylw rhywiol annerbyniol neu wneud penderfyniadau oherwydd bod y sylw rhywiol wedi'i dderbyn neu ei wrthod
- gwneud bygythiadau neu sylwadau am ddiogelwch swydd heb unrhyw sail
- tanseilio gweithiwr cymwys yn fwriadol drwy orlwytho a beirniadu'n ddiddiwedd
- rhwystro unigolion rhag symud ymlaen yn eu gwaith drwy flocio dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddi yn fwriadol.

Nid yw bwlio ac aflonyddu o reidrwydd yn digwydd wyneb yn wyneb. Gall ddigwydd drwy dulliau cyfathrebu ysgrifenedig, ffotograffau, e-bost, cyfryngau cymdeithasol, teams neu ffôn.

Atodiad B – Crynodeb o'r gyfraith: Bwlio ac Aflonyddu

Aflonyddu

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn defnyddio un diffiniad o aflonyddu i gwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig perthnasol. Gall gweithwyr gwyno am ymddygiad sy'n sarhaus iddyn nhw hyd yn oed os nad yw wedi'i gyfeirio atyn nhw.

Aflonyddu yw "ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol, sydd â'r pwrpas neu'r effaith o dorri urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw". Y nodweddion gwarchoddedig perthnasol yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol.

Yn ogystal, nid oes rhaid i'r sawl sy'n cwyno feddu ar nodwedd warchoddedig eu hunain, a gall fod oherwydd eu cysylltiad â pherson sydd â nodwedd warchoddedig, neu oherwydd y canfyddiad, ar gam, fod ganddynt un, neu'n cael eu trin fel pe bai ganddynt un. Mae aflonyddu yn berthnasol i'r holl nodweddion gwarchoddedig ac eithrio beichiogrwydd a mamolaeth lle gellir ystyried unrhyw driniaeth anffafriol yn wahaniaethu, a phriodas a phartneriaeth sifil lle nad oes angen tystiolaeth sylweddol.

Aflonyddu yn y gwaith gan eraill

Gall gweithiwr wneud cwyn yn erbyn eu cyflogwr lle cânt eu haflonyddu gan rywun sydd ddim yn gweithio i'r cyflogwr, fel cwsmer, cleient neu deithiwr. Fel cyflogwr, unwaith y byddwch yn ymwybodol o'r ymddygiad digroeso hwn, dylech gymryd camau rhesymol a chymesur i fynd i'r afael â'r mater.

Bwlio

Mae ACAS yn diffinio bwlio fel ymddygiad tramgwyddus, bygythiol, maleisus neu sarhaus, cam-drin neu gamddefnyddio pŵer trwy ddulliau sy'n tanseilio, bychanu, pardduo neu'n anafu'r derbynnnydd.

Gall yr effaith ar unigolyn fod yr un peth ag aflonyddu ac mae'r geiriau bwlio ac aflonyddu yn aml yn cael eu defnyddio'n gyfnewidiol yn y gweithle.

Cyfrifoldeb

Yn ôl y gyfraith, mae cyflogwyr fel arfer yn gyfrifol am weithredoedd eu gweithwyr.

Iechyd a diogelwch

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd i ddiogelu iechyd a diogelwch gweithiwr yn y gwaith. O dan y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, mae cyflogwyr yn gyfrifol am iechyd, diogelwch a lles yr holl weithwyr yn y gwaith.

Atodiad C - Cyngor, cefnogaeth a chysylltiadau defnyddiol

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

www.equalityhumanrights.com neu <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance#24> am wybodaeth bellach.

Llinell Gymorth ACAS (Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu)

I gael cyngor cyfrinachol a diduedd ar faterion sy'n ymwneud â chyflogaeth.

www.acas.org.uk

Ffôn: 0300 123 1100 (Ar agor rhwng

Llun - Gwener 8am – 8pm a Sadwrn 9am – 1pm).

Acas National, Euston Tower, 286 Euston Road, Llundain, NW1 3JJ

Cyngor a thafenni ar fwlio ac aflonyddu yn y gwaith: canllaw i weithwyr.

Y Llinell Gymorth Genedlaethol ar Fwlio

www.nationalbullyinghelpline.co.uk

Ffôn: 0845 22 55 787

The National Bullying Helpline, PO Box 1276, Swindon, SN25 4UX.

Bullying UK

www.bullying.co.uk

Ffôn: 0808 800 2222

E-bost: help@bullying.co.uk

Help a chyngor i ddioddefwyr bwlio.

Cyngres yr Undebau Llafur (TUC)

www.tuc.org.uk

Ffôn: 020 7636 4030

Congress House, Great Russell Street, Llundain, WC1B 3LS

Yn cyhoeddi cyfres o lyfrynnau rhad ac am ddim sy'n egluro eich hawliau yn y gwaith a delio â phroblemau cyffredin eraill yn y gweithle.

Gwasanaeth cwnsela i staff OGCC

Horizons Counselling

Ffôn: 01656 662 286

E-bost: horizonscounselling@hotmail.co.uk

9A Ewenny Rd, Pen-y-bont ar Ogwr, CF31 3HN.

Partner Busnes Adnoddau Dynol OGCC

Gwefannau eraill

www.bullyproofassistant.com

Bulliesout.com/