Urdd Gobaith Cymru

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Fersiwn: 2

Cyhoeddwyd: Hydref 2026

Cyd-destun

O fis Hydref 2024 bydd y Bil Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) yn cryfhau'r amddiffyniad presennol i weithwyr rhag aflonyddu rhywiol. Bydd y gyfraith newydd yn gosod dyletswydd newydd ar gyflogwyr i gymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol.

1. Pwrpas

Nod y polisi hwn yw sicrhau amgylchedd gwaith diogel a pharchus sy'n rhydd rhag aflonyddu rhywiol ar gyfer yr holl weithwyr, gwirfoddolwyr, contractwyr ac ymwelwyr. (Yn achos gwirfoddolwyr, noder taw eich cyswllt Urdd neu Gyfarwyddwr yr Adran yw eich Rheolwr)

2. Diffiniad o Aflonyddu Rhywiol

Mae aflonyddu rhywiol yn cynnwys unrhyw ddatblygiadau rhywiol digroeso, ceisiadau am gymwynasau rhywiol, ac ymddygiad geiriol neu gorfforol arall o natur rywiol pan:

- Bod cyflwyno ymddygiad o'r fath yn un o delerau neu amodau cyflogaeth unigolyn.
- Bod cyflwyno neu wrthod ymddygiad o'r fath yn cael ei ddefnyddio fel sail i benderfyniadau cyflogaeth.
- Diben neu effaith ymddygiad o'r fath yw ymyrryd yn afresymol â pherfformiad gwaith unigolyn neu greu amgylchedd gwaith bygythiol, gelyniaethus neu dramgwyddus.

3. Enghreifftiau o Ymddygiad Gwaharddedig

- sylwadau rhywiol neu jôcs, y gellir cyfeirio atynt fel "cellwair"
- arddangos lluniau, posteri neu ffotograffau rhywiol
- edrychiad awgrymog neu syllu
- cynigion a datblygiadau rhywiol
- gwneud addewidion yn gyfnewid am gymwynasau rhywiol
- ystumiau rhywiol
- cwestiynau ymwthiol am fywyd preifat neu rywiol person neu berson yn trafod ei fywyd rhywiol ei hun
- negeseuon rhywiol neu gyswllt mewn cyfathrebiadau ar-lein, gan gynnwys ar gyfryngau cymdeithasol
- lledaenu sibrydion rhywiol am berson
- anfon e-byst, negeseuon testun neu negeseuon rhywiol eglur trwy gyfryngau cymdeithasol eraill
- cyffwrdd, cofleidio, tylino neu gusanu digroeso

3. Diffiniad erledigaeth (Victimisation)

Mae erledigaeth yn golygu bod rhywun yn cael ei niweidio oherwydd ei fod wedi gwneud, neu'n cael ei amau o wneud, neu'n bwriadu gwneud, gweithred sy'n cael ei hamddiffyn dan gyfreithiau gwahaniaethu ac aflonyddu. Amlinellir y rhain isod. Nid oes angen i'r

person fod wedi cyflawni'r weithred warchodedig er mwyn i driniaeth niweidiol gael ei hystyried yn erledigaeth.

Y gweithredoedd gwarchodedig yw:

• gwneud hawliad neu gŵyn o dan y Ddeddf Cydraddoldeb (DC) (ee ar gyfer gwahaniaethu neu aflonyddu)

• helpu rhywun arall i wneud hawliad drwy roi tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achosion o dan y DC

• gwneud honiad bod rhywun wedi torri'r DC

• gwneud unrhyw beth arall mewn cysylltiad â'r DC.

Gall enghreifftiau o erledigaeth gynnwys:

• methu ag ystyried rhywun am ddyrchafiad oherwydd eu bod wedi gwneud cwyn aflonyddu rhywiol o'r blaen

• diswyddo rhywun oherwydd eu bod wedi mynd gyda chydweithiwr i gyfarfod ynghylch cwyn am aflonyddu rhywiol

• gwahardd rhywun o gyfarfodydd gwaith oherwydd iddo roi tystiolaeth fel tyst ar gyfer cyflogai arall fel rhan o hawliad tribiwnlys cyflogaeth am aflonyddu.

4. Amgylchiadau a gwmpesir yn y polisi hwn

Mae'r polisi hwn yn ymdrin ag ymddygiad sy'n digwydd yn y sefyllfaoedd canlynol:

• sefyllfa waith

• sefyllfa sy'n digwydd y tu allan i'r gweithle arferol neu oriau gwaith arferol sy'n gysylltiedig â gwaith, ee cinio gwaith, taith fusnes neu ddigwyddiadau cymdeithasol

• y tu allan i sefyllfa waith ond sy'n ymwneud â chydweithiwr neu berson arall sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad, gan gynnwys ar gyfryngau cymdeithasol

• yn erbyn unrhyw un y tu allan i sefyllfa waith lle mae'r digwyddiad yn berthnasol i'ch addasrwydd i gyflawni'r rôl.

5. Gweithdrefnau Adrodd

Dylai gweithwyr sy'n profi neu'n dystion i aflonyddu rhywiol adrodd am y digwyddiad i'w rheolwr linell / Cyfarwyddwr a neu'r adran Adnoddau Dynol.

Os am adrodd ar ddigwyddiad aflonyddu rhywiol yn ddienw, medrwch anfon y manylion trwy lythyr at Bennaeth yr Adran Adnoddau Dynol

Bydd pob cwyn yn cael ei chymryd o ddifri ac yn cael ei hymchwilio'n brydlon.

6. Trefniadau cyflwyno cwyn

Cyflwyno Cwyn Anffurfiol

Cydnabyddwn y gall cwynion am aflonyddu rhywiol neu erledigaeth fod o natur sensitif neu agos ac efallai na fydd yn briodol i chi godi'r mater drwy ein gweithdrefn gwyno arferol.

Yn yr amgylchiadau hyn, fe'ch anogir i godi materion o'r fath gyda chydweithiwr uwch o'ch dewis (p'un a oes gan y person hwnnw gyfrifoldeb goruchwylio uniongyrchol drosoch ai peidio) i'ch cefnogi fel cyfaill ac yn gyfrinachol (sef: Cydweithiwr Cefnogol). Ni all y person hwn fod yr un person a fydd yn gyfrifol am ymchwilio i'r mater os daw'n gŵyn ffurfiol.

Os byddwch yn profi aflonyddu rhywiol a'ch bod yn teimlo'n gyfforddus i wneud hynny, dylech ei gwneud yn glir i'r aflonyddwr yn anffurfiol nad yw ei ymddygiad yn cael ei groesawu a gofyn i'r aflonyddwr roi'r gorau iddi. Os teimlwch na allwch wneud hyn ar lafar, yna dylech roi cais ysgrifenedig i'r aflonyddwr, a gall eich cynorthwyydd cyfrinachol eich cynorthwyo yn hyn o beth.

Efallai na fydd unigolyn am wneud cwyn ffurfiol, er enghraifft oherwydd y byddai gwneud hynny'n peri gormod o ofid iddo. Fodd bynnag, gall y mudiad barhau i ystyried cymryd camau disgyblu yn erbyn y person y codwyd y pryder yn ei gylch.

Yn ogystal, efallai y byddwch hefyd yn dewis codi pryderon yn ystod eich cyfathrebu rheolaidd â'ch rheolwr, ee mewn cyfarfod un-i-un. Bydd eich rheolwr yn gwrando arnoch ac yn cymryd eich pryderon o ddifri os gwnewch hyn ond efallai y bydd yn eich annog i ddilyn y gweithdrefnau adrodd a nodir isod. Os nad oes gennych chi gyfarfod un-i-un wedi'i drefnu gyda'ch rheolwr, gallwch ofyn am gael cyfarfod â nhw i drafod unrhyw bryderon a allai fod gennych.

Cyflwyno Cwyn Ffurfiol

Lle mae'r cyflwyno cwyn anffurfiol yn methu neu os yw'r aflonyddu rhywiol neu'r erledigaeth yn fwy difrifol, dylech ddwyn y mater i sylw eich rheolwr llinell fel cwyn ysgrifenedig ffurfiol ac eto gall eich Cydweithiwr Cefnogol eich cynorthwyo i wneud hynny.

7. Ymchwiliad a Chyfrinachedd

Bydd pob adroddiad o aflonyddu rhywiol yn cael ei ymchwilio'n drylwyr ac yn ddiduedd. Gwneir pob ymdrech i gadw cyfrinachedd wrth gynnal yr ymchwiliad.

Ar ôl derbyn cwyn ffurfiol, byddwn yn cymryd camau i'ch gwahanu oddi wrth yr aflonyddwr honedig er mwyn gallu cynnal ymchwiliad di-dor. Gall hyn olygu trosglwyddo'r aflonyddwr honedig dros dro i faes gwaith arall neu ei atal dros dro gyda thâl cytundebol nes bod y mater wedi'i ddatrys.

Bydd y person sy'n delio â'r gŵyn yn eich gwahodd i fynychu cyfarfod, ar amser ac mewn lleoliad rhesymol, i drafod y mater a chynnal ymchwiliad trylwyr. Fel arfer cynhelir y cyfarfod o fewn pum diwrnod gwaith i dderbyn eich cwyn. Mae gennych yr hawl i ddod â'ch Cydweithiwr Cefnogol neu gydweithiwr arall o'ch dewis gyda chi i gyfarfod o'r fath a rhaid i chi gymryd pob cam rhesymol i fod yn bresennol. Bydd disgwyl i'r rhai sy'n ymwneud â'r ymchwiliad weithredu'n gyfrinachol a gellir ymdrin ag unrhyw dor-cyfrinachedd o dan y weithdrefn ddisgyblu.

Ar ddiwedd yr ymchwiliad, a fydd fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith i'r cyfarfod gyda chi, bydd penderfyniad yr ymchwilydd, yn manylu ar y canfyddiadau, yn cael ei anfon yn ysgrifenedig atoch.

Mae gennych hawl i apelio yn erbyn canfyddiadau'r ymchwilydd. Os dymunwch apelio, rhaid i chi hysbysu Cyfarwyddwr yr Adran, y Prif Weithredwr neu Gadeirydd yr Urdd o fewn saith diwrnod gwaith i dderbyn y canlyniad. Yna cewch eich gwahodd i gyfarfod pellach. Cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, bydd yr Urdd yn cael ei gynrychioli gan reolwr uwch na'r rheolwr a fynychodd y cyfarfod cyntaf (oni bai bod y rheolwr uchaf yn mynychu'r cyfarfod hwnnw).

Yn dilyn y cyfarfod apêl, byddwch yn cael gwybod am y penderfyniad terfynol, fel arfer o fewn 7 diwrnod gwaith, a gaiff ei gadarnhau'n ysgrifenedig.

Waeth beth fo canlyniad y driniaeth, rydym wedi ymrwymo i ddarparu'r cymorth y gallai fod ei angen arnoch. Gall hyn gynnwys cyfryngu a rheoli'r berthynas gwaith, neu unrhyw fesur arall, rhyngoch chi a'r parti arall.

Ni fyddwch yn cael eich erlid am ddod â chwyn.

8. Beth i'w wneud os ydych yn dyst i aflonyddu rhywiol neu erledigaeth

Os ydych yn dyst i aflonyddu rhywiol neu erledigaeth (Victimisation), fe'ch anogir i gymryd camau priodol i fynd i'r afael ag ef. Ni ddylech gymryd unrhyw gamau a allai eich rhoi mewn perygl o aflonyddu rhywiol neu niwed arall. Os teimlwch y gallwch, dylech ymyrryd i atal y mater rhag parhau. Os na allwch wneud hyn, efallai y bydd eich camau gweithredu yn cynnwys cynnig cymorth i'r person sydd wedi cael ei aflonyddu'n rhywiol a'i annog i roi gwybod am y digwyddiad neu riportio'r digwyddiad eich hun.

Os ydych yn adrodd am y digwyddiad, dylech ddwyn y mater i sylw eich rheolwr, cyfarwyddwr neu'r adan Adnoddau Dynol yn ysgrifenedig.

Bydd eich pryderon yn cael eu trin gan reolwr, cyfarwyddwr neu'r Adran Adnoddau Dynol a fydd yn siarad yn sensitif â'r person sy'n destun aflonyddu rhywiol i benderfynu sut y mae am i'r mater gael ei drin.

9. Aflonyddu rhywiol trydydd parti

Mae aflonyddu rhywiol trydydd parti yn digwydd pan fydd aelod o'n gweithlu yn destun aflonyddu rhywiol gan rywun nad yw'n rhan o'n gweithlu ond y deuir ar ei draws mewn cysylltiad â gwaith. Mae hyn yn cynnwys ein cwsmeriaid, cyflenwyr, aelodau'r cyhoedd, h.y. pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth, ffrindiau a theulu cydweithwyr, cynrychiolwyr mewn cynhadledd, cynulleidfaoedd, contractwyr hunangyflogedig, ac ati.

Mae aflonyddu rhywiol trydydd parti ar ein gweithlu yn anghyfreithlon ac ni fydd yn cael ei oddef. Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol gan drydydd partïon ac rydym wedi ymrwymo i wneud hynny.

Nid yw'r gyfraith yn darparu mecanwaith i unigolion ddwyn hawliad o aflonyddu trydydd parti yn unig. Fodd bynnag, gall methiant i gyflogwr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol trydydd parti arwain at atebolrwydd cyfreithiol mewn mathau eraill o hawliadau.

Er mwyn atal aflonyddu rhywiol trydydd parti rhag digwydd, byddwn yn:

• gosod arwyddion ar waliau'r mannau o fewn y gweithle lle mae cwsmeriaid yn bresennol i rybuddio nad yw aflonyddu rhywiol ar ein staff yn dderbyniol

• hysbysu trydydd parti (hy cyflenwyr) bod rhai cydymffurfio â pholisïau corfforaethol yr Urdd

Os ydych wedi bod yn destun aflonyddu rhywiol trydydd parti, fe'ch anogir i adrodd am hyn cyn gynted â phosibl i'ch rheolwr llinell. Yn ychwanegol medrwch dderbyn gwybodaeth a chefnogaeth bellach trwy Specialist help and support - Sexual harassment - Acas

Os bydd cwsmer yn aflonyddu'n rhywiol ar aelod o'n gweithlu, byddwn yn, e.e. rhybuddio'r cleient neu gwsmer am eu hymddygiad, gwahardd y cwsmer, rhannu gwybodaeth am y

digwyddiad gyda'n swyddfeydd/canghennau eraill, ac ati. Bydd unrhyw weithredoedd troseddol yn cael eu hadrodd i'r heddlu.

Ni fyddwn yn goddef aflonyddu rhywiol gan unrhyw aelod o'n gweithlu yn erbyn trydydd parti. Gall achosion o aflonyddu rhywiol o'r math hwn arwain at gamau disgyblu, gan gynnwys terfynu cyflogaeth.

10. Camau Disgyblu

Os oes sail i'r honiad o aflonyddu rhywiol neu erledigaeth, bydd y tramgwyddwr yn atebol i gamau disgyblu'r mudiad yn unol â'r trefniadau Ymddygiad a Disgyblaeth yn ein Llawlyfr Staff, hyd at a chan gynnwys terfynu cyflogaeth.

11. Atal a Hyfforddiant

Byddwn yn cynnal sesiynau hyfforddi rheolaidd i addysgu gweithwyr am aflonyddu rhywiol a'u rôl i'w atal.

Bydd y cwmni hefyd yn cynnal asesiadau risg rheolaidd i nodi a lliniaru risgiau aflonyddu posibl.

12. Cefnogaeth i Ddioddefwyr

Bydd yr Urdd yn cynnig cefnogaeth i ddioddefwyr, gan gynnwys cwnsela a chymorth cyfreithiol bydd ar gael i ddioddefwyr aflonyddu rhywiol.

Bydd y gwasanaethau cyfrinachol hyn ar gael drwy linellau ffôn 24/7 ein Pecyn Cefnogi Gweithwyr - RISE. Gellir defnyddio eu gwasanaethau gan ffonio 0800 015 7284 neu ddilyn y ddolen : BHSF Portal (myrisehub.co.uk)

13. Monitro ac Adolygu

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol i sicrhau ei fod yn effeithiol ac yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol.

Polisi Aflonyddu Rhywiol

Fersiwn 2

Hydref 2026

Arwyddwyd



Sian Lewis

Prif Weithredwr