

Cyngor Proffesiynol

Camddefnydd o bŵer yn y gweithle

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Camddefnydd o bŵer yn y gweithle

Mae camddefnyddio pŵer yn y gweithle (bwlio, neu aflonyddu - *harassment*) yn gwneud bywyd y gweithiwr sy'n dioddef yn anodd iawn. Barn bendant UCAC yw bod y mathau hyn o ymddygiad yn hollol annerbyniol ac maent yn amddifadu'r gweithiwr o'i hawl sylfaenol i barch yn y gweithle.

Mae'r termau bwlio ac aflonyddu yn ymgynghwidiol – ac mae bwlio ac aflonyddu yn cael yr un effaith ar fywyd y dioddefwr.

Gall bwlio ac aflonyddu fod yn weithredoedd gan unigolyn yn erbyn unigolyn arall neu gall gynnwys grŵp o bobl. Gall yr ymddygiad fod yn amlwg neu o dan yr wyneb.

Weithiau person mewn awdurdod, e.e. Pennaeth, yw'r un sy'n camddefnyddio pŵer, efallai trwy wthio'i staff yn rhy galed oherwydd y pwysedd sydd arno fe neu arni hi.

Gall unrhyw aelod o staff, rhiant, neu hyd yn oed ddysgwrl, fod yn euog o gamddefnyddio pŵer, neu ddioddef oherwydd bwlio.

Bellach, ystyrir bwlio yn un o brif achosion straen yn y gweithle.

Mae'n cael effaith niweidiol yn y byr dymor gan ei fod yn gwneud mynychu'r gweithle yn brofiad anodd.

Yn yr hir dymor gall yr effeithiau seicolegol ac emosiynol gael effaith ar bob agwedd ar fywyd unigolyn, er enghraifft problemau megis pryder, teimladau o atgasedd, trafferth cysgu, tuedd i grio'n aml, diffyg hunanhyder, hel meddyliau am hunanladdiad, cyfog (*nausea*), pennau tost, wserau, brechau ar y croen, syndrom coluddyn llidus (*irritable bowel syndrome*), pwysedd gwaed uchel, ac ati.

Mae'n hollbwysig i'r cyflogwr fynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu yn y gweithle – er lles pawb.

Bwlio

Nid oes rhestr benodol o ymddygiad a ddaw o dan y pennawd “bwlio” ond mae'r bwli yn camddefnyddio pŵer i danseilio, bychanu, dirmygu neu anafu person arall. Efallai y bydd bwli:

- yn pigo arnoch yn aml, yn breifat neu o flaen pobl eraill, efallai trwy ymosod yn eiriol arnoch yn ddianghenraid neu weld beiau yn eich gwaith

- yn eich anwybyddu neu yn eich eithrio yn fwriadol o weithgareddau
- yn eich gwneud yn destun jôc yn rheolaidd
- yn gwneud pethau'n fwriadol sy'n gwneud i chi ymddangos yn analluog neu'n wirion
- yn cymryd cyfrifoldebau i ffwrdd oddi wrthyhych heb reswm amlwg
- yn rhwystro dyrchafiad heb reswm
- yn rhoi gwaith dibwys i chi ei wneud
- yn eich gorlwytho â gwaith fel eich bod yn siŵr o fethu
- yn bygwth bod perygl i'ch swydd, yn ddi-sail
- yn mynnu mai ei ffordd ef/hi o wneud pethau yw'r ffordd orau

Mae bwlio yn ymddygiad cas, mae'n sarhaus, yn faleisus, yn codi dychryn, neu'n bychanu person. Gall y bwlio fod yn amlwg ac yn agored, ond gall y bwli hefyd fod yn fwy cyfrwys a gweithredu'n gudd.

Oherwydd e-dechnoleg gall y bwli ddefnyddio dulliau llawer mwy cyfrwys, e.e. negeseuon testun ac e-bost, sylwadau ar Facebook, ac ati, sy'n golygu bod y bwli yn gallu cael gafael arnoch yn hawdd tu allan i oriau a lleoliad gwaith a heb i unrhyw un arall weld yr ymddygiad.

Mae yna hefyd wefannau sy'n caniatáu i ddysgwyr fychanu athrawon trwy fynegi barn amdanynt ac mae UCAC yn ymwybodol, o brofiad, o'r effaith y gall hyn ei gael ar fywyd y dioddefwr.

Mae yna enghreifftiau, hefyd, o ddysgwyr yn defnyddio ffonau symudol i dynnu lluniau'n gyfrwys o athrawon a'u harddangos ar wefannau er mwyn gwneud hwyl am ben yr athro.

Aflonyddu (*harassment*)

Mae llawer o debygrwydd rhwng aflonyddu a bwlio. Mae aflonyddu'n effeithio ar urddas person ac yn seiliedig ar unrhyw agwedd bersonol ar gymeriad neu bersonoliaeth yr unigolyn, h.y. oedran, rhyw, anabledd, hil, rhywioldeb, cenedl, iaith, crefydd.

Gall fod yn ymddygiad parhaus neu'n un digwyddiad.

Mae'r dioddefwr yn cael yr ymddygiad yn annerbyniol ac yn ddiraddiol.

Aflonyddu Rhywiol (*sexual harassment*)

O ran aflonyddu rhywiol, defnyddir hunaniaeth rywiol yn sylfaen i danseilio hyder neu i ymosod ar berson. Gall hyn fod yn unrhyw gyswllt,

sylw, awgrym, jôc sydd o natur rywiol ac nad oes groeso iddynt, ac sy'n gwneud i'r person deimlo o dan fygythiad, yn annifyr neu'n anghyfforddus.

Nid oes rhaid i'r pethau hyn ddigwydd yn aml nac yn rheolaidd i fod yn aflonyddu rhywiol – **mae unwaith yn ddigon**.

Mae enghreifftiau o aflonyddu rhywiol yn cynnwys:

- sylwadau am y ffordd yr ydych yn edrych
- sylwadau anweddus, awgrymog
- cwestiynau neu sylwadau am eich bywyd rhywiol
- unrhyw ymddygiad gorgyfeillgar neu ymddygiad o natur rywiol sy'n creu awyrgylch annifyr
- cais am ffafrau rhywiol
- arddangos neu ddosbarthu deunyddiau o natur rywiol
- ymosodiad penodol rhywiol

Gall dynion a menywod ddioddef aflonyddu rhywiol, er mai menywod yw'r rhai sy'n dioddef amlaf.

Mae ymosodiadau ar bobl hoyw, lesbiaidd, deurywiol a thrawsrywiol ar sail eu hunaniaeth rywiol hefyd yn fwlio ac yn fath o aflonyddu rhywiol.

Ar un lefel, gall aflonyddu rhywiol ddigwydd yn sgil awyrgylch cyffredinol yr ystafell athrawon, er enghraifft, o ganlyniad i jôc neu sylw o natur rywiol. Er y gall hyn ymddangos yn ddigon diniwed, nid yw'n dderbyniol.

Mae aflonyddu rhywiol yn tanseilio pob ymdrech o ran cydraddoldeb ac yn cael effaith negyddol ar hunanhyder person. Wrth ystyried dynion neu fenywod fel gwrthrychau rhywiol, ni ellir eu trin o ddifrif fel unigolion. Mae hyn yn tanseilio proffesiynoldeb. Ac os mai dysgwr sy'n gwneud yr aflonyddu, mae'n tanseilio awdurdod a rheolaeth yr athro.

Cyfrifoldeb a rôl y cyflogwr mewn achosion o fwlio ac aflonyddu

Mae'n bwysig, er lles pawb yn y gweithle ac er lles eu sefyllfa fel cyflogwyr, bod corff llywodraethol a Phennaeth ysgol yn sicrhau bod polisi gwrth-fwlio clir yn yr ysgol a bod pob aelod o staff yn gwybod nad yw bwllo ac aflonyddu yn dderbyniol yn y gweithle. O safbwynt cyflogwr, byddai caniatáu hinsawdd o fwlio ac aflonyddu yn gallu arwain at:

- ddiffyg parch at y cyflogwr/rheolwyr
- absenoldebau a salwch

- perfformiad gwael
- ymddiswyddiadau
- mynd at dribiwnlys cyflogaeth

Mae cyflogwyr yn atebol dros ymddygiad eu gweithwyr, oni bai eu bod yn gallu profi iddynt gymryd camau ymarferol, o fewn rheswm, i rwystro ymddygiad o'r fath. Mae gan y cyflogwr, felly, gyfrifoldeb i atal bwllo ac aflonyddu yn y gweithle.

O dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch 1974 mae gan y cyflogwr gyfrifoldeb i ofalu am iechyd, diogelwch a lles gweithwyr. Mae'n bwysig, felly, sicrhau nad yw gweithwyr yn dioddef salwch sy'n gysylltiedig â straen yn y gweithle ac mae bwllo ac aflonyddu yn achosi straen.

Dywed Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (*Health and Safety Executive*) bod yn rhaid i gyflogwr ystyried y camddefnydd o bŵer yn y gweithle yn ofalus a sicrhau bod pob person yn cael ei drin yn gyfartal.

Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch hefyd wedi cynhyrchu safonau rheoli straen sy'n ymdrin â chwe maes allweddol yn ymwneud â dull gweithio. Os na chaiff y meysydd hynny eu rheoli'n iawn, gallant arwain at iechyd a lles gwael, lefel cynhyrchiant is a chynnydd yn nifer yr achosion o absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r meysydd hynny'n cynnwys y canlynol:

- **Galwadau:** gan gynnwys materion megis llwyth gwaith, patrymau gwaith a'r amgylchedd gwaith
- **Rheolaeth:** faint o ddylanwad sydd gan yr unigolyn yn y modd y mae'n cyflawni ei waith
- **Cymorth:** gan gynnwys yr anogaeth, y gefnogaeth ariannol a'r adnoddau a ddarperir gan y sefydliad, y rheolwr llinell a chydweithwyr
- **Cydberthnasau:** gan gynnwys hybu dulliau cadarnhaol o weithio er mwyn osgoi gwrthdaro, ac ymdrin ag ymddygiad annerbyniol
- **Rôl:** a yw pobl yn deall eu rôl yn y sefydliad, ac a yw'r sefydliad yn sicrhau nad yw rolau pobl yn gwrthdaro
- **Newid:** y modd y caiff newid sefydliadol (mawr neu fach) ei reoli a'i gyfleu yn y sefydliad

Er mwyn lleihau'r straen dywed yr Awdurdod y dylai cyflogwr gael systemau effeithiol i ymdrin â gwrthdaro rhyngbersonol, bwllo ac aflonyddu gan gynnwys:

- gweithdrefnau cwyno
- modd o ymchwilio'n ddigonol a thrylwyr i unrhyw gŵyn

Mae'n bwysig bod y cyflogwr yn cydnabod fod y pethau hyn yn digwydd a bod effaith ymddygiad o'r fath yn ddifrifol iawn. Dylai cyflogwr wneud y canlynol:

- datgan yn gyhoeddus nad yw bwllo nac unrhyw aflonyddu yn dderbyniol o gwbl, eu bod yn anghyfreithlon ac na chaniateir ymddygiad o'r fath
- gwneud trefniadau i sicrhau bod pob aelod o'r staff yn gwybod beth yw ymddygiad derbyniol ac annerbyniol (trwy roi enghreifftiau pendant fel rhan o ddogfen bolisi)
- gael cod ymddygiad derbyniol sy'n cynnwys:
 - polisi penodol a ffurfiol i ymdrin â bwllo yn y gweithle fel mater disgyblaeth
 - nodi cyfrifoldebau arweinwyr/rheolwyr a'r camau y cymerir i atal bwllo ac aflonyddu
 - cael dull o sicrhau cyfrinachedd i bawb sy'n gwneud cwyn a sicrwydd y cymerir pob cwyn o ddifrif
 - cyfeiriad at y broses gwyno (*grievance*) gan gynnwys llinell amser ar gyfer gweithredu (ffurfiol ac anffurfiol)
 - darparu cymorth ymarferol a chefnogaeth tra ymchwilir i honiadau
 - cynnig gwasanaeth cwnsela ac ymgynghori i'r dioddefwr
 - cynnig hyfforddiant i'r tîm rheoli a'r cynrychiolwyr undebau
 - nodi sut y gweithredir y polisïau, yn ogystal â'u hadolygu a'u monitro; pan fo'n ymarferol bosibl dylid cynnwys aelodau o staff wrth baratoi neu ddiwygio'r polisi.

Er lles pawb, felly, dylai'r cyflogwr geisio sicrhau bod yr awyrgylch yn y gweithle yn gytûn a bod perthynas o barch yn bodoli rhwng y gweithwyr. Rhaid ceisio gosod esiampl i'r gweithwyr.

Mae angen hefyd sicrhau fod gan bawb (staff, rhieni a disgyblion) ddealltwriaeth o beth sydd yn dderbyniol o ran y defnydd o'r technolegau newydd, gan gynnwys ffonau symudol, y we a chyfryngau cymdeithasol. Hefyd, gan fod rhai rhieni (a disgyblion) yn gallu bod yn fygythiol, dylid

egluro pa fath o ymddygiad sy'n dderbyniol neu'n annerbyniol. (Gweler taflen UCAC: **Rhieni Bygythiol**).

Deddf Cydraddoldeb 2010

Nid yw'n bosibl gwneud cwyn uniongyrchol i dribiwnlys am fwlio ond mae'n bosib cyflwyno cwyn o dan y ddeddf sy'n sôn am wahaniaethu ac aflonyddu, sef Deddf Cydraddoldeb 2010 ("y Ddeddf").

Diffinnir aflonyddu yn adran 26 y Ddeddf fel a ganlyn:

- (1) *A person (A) harasses another (B) if—*
 - (a) *A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and*
 - (b) *the conduct has the purpose or effect of—*
 - (i) *violating B's dignity, or*
 - (ii) *creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.*

Mae'r Ddeddf yn gwarchod unigolion ac yn diogelu rhinweddau penodol.

Rhyw: mae'r Ddeddf yn gwarchod rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail rhyw, beichiogrwydd, absenoldeb mamolaeth, priodas neu oherwydd bod yr unigolyn yn bwriadu neu'n wynebu llawdriniaeth i newid ei ryw (*gender reassignment*).

Aflonyddu rhywiol: mae'r Ddeddf hefyd yn gwarchod unigolion rhag ymddygiad rhywiol annerbyniol gan gynnwys ymddygiad llafar, gweledol a chorfforol. Gall hyn olygu un weithred unigol.

Hil: mae'r Ddeddf yn gwarchod rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail lliw croen neu genedl, hil a hunaniaeth ethnig.

Anabled: mae'r Ddeddf yn gwarchod rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail anabled.

Tueddfryd Rhywiol: mae'r Ddeddf yn gwarchod rhag gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol.

Crefydd a Chred: mae'r Ddeddf yn gwarchod rhag aflonyddu a gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred.

Oedran: mae'r Ddeddf yn gwarchod rhag gwahaniaethu neu aflonyddu ar sail oedran.

Os yw unigolyn sydd wedi gweithio i'w gyflogwr am ddwy flynedd yn ymddiswyddo oherwydd nad yw'r cyflogwr wedi ymdrin â sefyllfa o fwlio

neu aflonyddu, a bod yr unigolyn hwn yn teimlo bod y “cyd-ymddiriedaeth rhwng cyflogwr a chyflogedig” wedi’i ddinistrio yn sgil hynny, yna gall fynd at dribiwnlys i geisio hawlio fod ganddo/i achos o Ddiswyddo Ffurfiannol (*constructive dismissal*). Sail hyn yw mai’r cyflogwr, gan amlaf, sy’n gyfrifol am ymddygiad y gweithwyr yn y gyfraith.

Rwy’n cael fy mwlio gan gydweithiwr, beth ddylwn ei wneud?

Mae llawer o bobl sy’n cael eu bwllo neu eu haflonyddu (*harass*) yn cadw’n dawel am y peth, ond ni ddylai unrhyw un orfod dioddef fel hyn. Cofiwch, drwy godi’r mater a siarad am eich sefyllfa gall y bwllo ddod i ben a byddwch yn rhwystro’r bwli rhag gwneud yr un peth i rywun arall. Pa fath bynnag o fwlio yr ydych yn ei ddioddef, dyma gyngor cyffredinol UCAC:

- Holwch eich ysgol neu eich Awdurdod Lleol am eu Polisi Aflonyddu, dylai hwn gynnwys pob math o aflonyddu. Os nad yw’n bodoli, holwch pam.
- Os teimlwch eich bod yn cael eich trin yn annheg gan Bennaeth yr ysgol neu gydweithiwr arall, rhiant neu hyd yn oed gan ddisgybl, cysylltwch ag UCAC, yn syth. Nid yw cysylltu ag UCAC yn golygu bod yn rhaid i chi fynd â’r mater ymhellach, a gall tynnu sylw’r Undeb at y mater fod o gymorth mewn achosion eraill. Bydd yr Undeb yn cynnig clust i wrando, a chynghor a chefnogaeth yn ôl yr angen; bydd pob sgwrs yn gyfrinachol ac ni fydd Swyddogion UCAC yn gweithredu heb eich caniatâd. Weithiau gall siarad am y broblem a derbyn ychydig o awgrymiadau fod yn ddigon. Os yw’n briodol, ac efo’ch caniatâd chi, gallwn gyflwyno cwyn ysgrifenedig (*grievance*) ar eich rhan.
- Mewn achos o fwlio neu aflonyddu gan riant neu ddisgybl bydd angen codi’r mater gyda’ch Pennaeth.
- Mewn achos o fwlio neu aflonyddu gan gydweithiwr, ystyriwch a yw’n bosibl siarad â’r bwli am y mater. Weithiau mae hyn yn ddigon i roi diwedd ar yr ymddygiad.
- Os nad yw hyn yn bosibl neu’n gweithio, ceisiwch osgoi bod ar eich pen eich hun yng nghwmni’r bwli.
- Os yw’r bwli wedi gwneud sylwadau am eich cymeriad neu eich gallu i wneud eich gwaith, un cam posibl yw ysgrifennu ato/i ar ôl i hyn ddigwydd, yn gwrthod neu’n cywiro unrhyw sylwadau a wnaed. Bydd unrhyw ateb a dderbynnir yn dystiolaeth bellach, felly hefyd os na

cheir ateb. Cadwch gopi o bob gohebiaeth. Cysylltwch ag un o Swyddogion UCAC am gyngor am gynnwys y llythyr cyn ei anfon.

- Dywedwch wrth eich cyflogwr am unrhyw gymorth meddygol sydd ei angen arnoch.
- Cadwch gofnod manwl ysgrifenedig o bob digwyddiad y teimlwch chi sy'n enghraifft o fwlio neu aflonyddu, ac o unrhyw ymosodiadau ar eich cymeriad neu eich gallu i wneud eich swydd. Cofiwch gynnwys yr amser a'r lleoliad, manylion o beth ddigwyddodd ac enwau unrhyw dystion.
- Mewn achos o seibrfwlio, cadwch gofnod o'r negeseuon testun/e-bost neu cymerwch giplun o'r sgrin er mwyn sicrhau bod gennych dystiolaeth.
- Os yw'r bwlio neu'r aflonyddu o natur rywiol, peidiwch fod â chywilydd ysgrifennu manylion. Cofiwch nad chi sydd ar fai.
- Trafodwch y mater â chydweithwyr – efallai y byddwch yn darganfod bod eraill wedi dioddef gan yr un person. Peidiwch â cheisio ymdopi ar eich pen eich hun. Mae cefnogaeth eich cydweithwyr yn bwysig wrth herio bwli.
- Cysylltwch ag UCAC am gyngor cyn cyflwyno cwyn swyddogol.
- Cadwch gofnod hefyd o unrhyw gŵyn yr ydych yn ei chyflwyno ac, os ydych yn gwneud cwyn swyddogol, dilynwch drefn y cyflogwr.
- Cofiwch lynu wrth y ffeithiau bob tro. Gellir camddehongli unrhyw ymosodiadau ar gymeriad y bwli fel drwgdeimlad, malais neu eiddigedd.

Os bydd eich achos yn mynd i Dribiwnlys, bydd eich tystiolaeth yn dangos eich bod wedi ceisio datrys y broblem mewn ffyrdd eraill. Ystyrir unrhyw gofnodion sydd gennych yn ystod yr achos.

Gwybodaeth bellach

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

<https://www.equalityhumanrights.com/cy>

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE)

- <http://www.hse.gov.uk/stress/>
- <https://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.htm>

Taflenni gwybodaeth defnyddiol eraill gan UCAC (i'w gweld ar y wefan)

- Disgyblion Bygythiol
- Rhieni Bygythiol
- Straen Galwedigaethol

I gael cyngor neu arweiniad pellach, cysyllter â'r Swyddog Maes perthnasol. Ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950 i gael sgwrs â:

- Mererid Lewis Davies, Swyddog Maes y De-ddwyrain, mererid@ucac.cymru
- Jen Jones, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, jen@ucac.cymru
- Gareth Morgan, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, gareth@ucac.cymru
- Roger Vaughan, Swyddog Maes y Gogledd, roger@ucac.cymru
- Ywain Myfyr, Swyddog Maes, ywain@ucac.cymru

Yn ogystal, mae modd cysylltu ag:

- Ioan Rhys Jones, Ysgrifennydd Cyffredinol, ioan@ucac.cymru
- Iona Davies, Swyddog Polisi, iona@ucac.cymru

Diweddarwyd: Ebrill 2023



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa **UCAC**, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@ucac.cymru

 facebook.com/AthrawonCymru  twitter.com/AthrawonCymru

www.ucac.cymru