**Daw'r polisi hwn o Lawrlyfr Staff a baratowyd ar gyfer Menter Iaith** **Gorllewin Sir Gâr ym Mawrth 2015**

Os ydych yn defnyddio'r ddogfen hon cofiwch ychwanegu logo eich menter ac unrhyw fanylion priodol.

**Polisi Bwlio ac Aflonyddu**

Mae’r Cwmni yn credu mewn amrywiaeth ac mewn parchu didwylledd pob aelod unigol o’r tîm. Y nod yw creu amgylchedd gweithio diogel ac iach ble y caiff pobl eu trin yn deg a chyda’r parch a’r urddas a haeddant. Mae’r Cwmni yn ymroddedig i sicrhau bod yr holl weithwyr yn gallu gweithio gyda’i gilydd mewn amgylchedd sydd yn rhydd o bob ffurf o aflonyddu, yn cynnwys aflonyddu neu fwlio rhywiol, hiliol, geiriol a chorfforol.

Mae’r Fenter yn cydnabod fod bwlio/aflonyddu yn tanseilio urddas bobl ac yn gallu cael ardrawiad negyddol ar eu gallu i ddarparu gwasanaethau. Am y rhesymau hyn, ni fydd bwlio nac aflonyddu yn dderbyniol o gwbl. **Bydd unrhyw ffurf ar aflonyddu a/neu fwlio yn cael ei ystyried yn Camymddwyn Dybryd a gall arwain at ddisgyblu, yn cynnwys diswyddo**

Nod y Fenter yw datrys cwynion ac i’r holl bartïon ail-gydio yn, a chynnal, eu perthynas weithio broffesiynol.

Mae gan aelodau staff sydd yn credu eu bod yn cael eu bwlio/aflonyddu gan aelod arall o staff, oruchwyliwr neu reolwr, yr hawl i wneud cwyn amdano. Bydd pob parti, h.y. yr aelod staff sydd yn gwneud cwyn, yr aelod(au) staff sydd y cael eu cyhuddo o ymddygiad o’r fath, a thystion yn cael cynnig cefnogaeth a chyfarwyddyd yn ystod ac yn dilyn archwilio’r gwyn fel bod perthynas weithio yn gallu gwella a gweithredu positif yn gallu digwydd a chael ei gynnal ble mae hynny’n angenrheidiol.

Bydd achosion o fwlio/aflonyddu yn cael eu cymryd o ddifrif ac mewn modd sensitif gan y Fenter. Caiff aelodau staff eu gwarchod rhag erledigaeth am wneud neu fod ynghlwm wrth wneud cwyn. Y mae felly yn hanfodol bod cyfrinachedd yn cael ei gynnal ar bob adeg.

Byddwn fel arfer yn ceisio delio â’r gwyn mewn modd anffurfiol i gychwyn (oni bai bod y person sydd yn gwneud y gwyn yn dymuno dechrau camau ffurfiol), ac yna os nad oes datrysiad, byddwn yn defnyddio dulliau mwy ffurfiol.

**Proses Anffurfiol**

Dylai’r aelod staff sydd yn cwyno ddwyn y gwyn ar lafar i sylw ei reolwr uniongyrchol, oni bai mai ynghylch y rheolwr hwnnw y mae’n cwyno, ac yn yr achos yma dylai fynd â’r gwyn at reolwr arall.

Hyd yn oed pan nad oes sail i’r gwyn, mae’n bosib bydd angen gweithredu gan y cwmni e.e. hyfforddiant neu gefnogaeth i’r cwynwr a/neu i’r sawl a gafodd ei gyhuddo.

**Proses Ffurfiol**

Dylid dilyn y drefn ar gyfer Cwynion (Grievance) – wele Adran 2 o’r Llawlyfr hwn.

Mae gan y sawl fydd yn gwneud cwyn yr hawl i stopio’r broses ymchwilio ar unrhyw adeg.

Pan fydd cwynion yn cael eu cadarnhau, gellir cymryd camau disgyblu o dan Bolisi a Gweithdrefn Disgyblu Menter Gorllewin Sir Gâr. Gall bwlio neu aflonyddu ffurfio achos o gamymddwyn dybryd o dan amodau Polisi Disgyblu’r Fenter.

**Cwynion Maleisus / Dial**

O dro i dro mae’n bosib bydd y Prif Swyddog a’r Cadeirydd yn ystyried bod y gwyn wedi ei wneud am resymau maleisus, neu wedi cael ei orliwio, gyda dim sail ffeithiol, a’i fod yn ymgais i niweidio aelod staff mewn rhyw ffordd. Bydd y Prif Swyddog a’r Cadeirydd yn dymuno ystyried gweithredu priodol, gan gynnwys defnyddio’r Gweithdrefn Disgyblu.

**Cyfrinachedd**

Yn ystod ac yn dilyn y broses ffurfiol neu anffurfiol, **rhaid** cynnal cyfrinachedd

gan yr holl bartïon sydd ynghlwm wrth y broses, oddi fewn ac oddi allan i’r

gweithle. Bydd torri cyfrinachedd yn golygu defnyddio’r weithdrefn Disgyblu.