

BWLIO ac AFLONYDDU yn y GWAITH

Ni ddylid goddef unrhyw fath o fwlio nac aflonyddu yn y gweithle. Mae sawl Deddf Seneddol yn delio gydag ymddygiad gwahaniaethol mewn ffordd benodol, ond yn gyffredinol, nid oes cyfraith yn bodoli eto sy'n nodi bwlio ac sy'n pennu cosbau. Mae modd delio ag aflonyddu dan y gyfraith sifil a throseddol, trwy gyfrwng darpariaethau Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997. Fodd bynnag, mae'n hysbys o adroddiadau bod nifer o staff mewn Cyngorau Lleol yn cael eu bwlio, ac ni ddylai hyn ddigwydd, a dylid ei atal dan y 'Ddyletswydd Gofal' sy'n rhan hanfodol o bob contract cyflogaeth.

Diffinio aflonyddu

Yn gyffredinol, caiff ei ddisgrifio fel ymddygiad annerbyniol a di-arlw-amlaw, ac sy'n niweidiol i les a hunan-barch yr unigolyn sy'n cael eu heffeithio.

Diffinio bwlio

Mae'n fygythiol yn fwy na dim, ond mae modd iddo fod yn sarhaus, yn annymunol neu'n faleisus hefyd. Mae'n cael ei adnabod yn aml trwy gamddefnyddio pŵer mewn ffordd sy'n ceisio tanseilio, bychanu, difenwi neu beri niwed i'r cyflogai. Mae modd iddo fod yn gysylltiedig ag oedran, rhyw, hil, anabledd, crefydd, cefndir ethnig neu un o nodweddion personol yr unigolyn. Gall fod yn ddigwyddiad sy'n digwydd unwaith yn unig neu sefyllfa sy'n digwydd yn barhaus. Y pwynt hollbwysig yw bod y gweithredoedd neu'r sylwadau yn cael eu hystyried fel rhai diraddiol ac annerbyniol i'r derbynydd.

Mae sawl bwli yn ceisio celu eu hymddygiad pan fyddant yn cael eu herio, ar y sail mai dyma'r ffordd y mae pobl yn ymddwyn yn y byd 'go iawn' ac y dylai'r unigolyn a dramgwyddwyd 'fod yn fwy caled'; neu nad oedd yn fwriadol ac mai dim ond 'chwarae gwirion' ydoedd. Mae rhai achosion o fwlio ac aflonyddu yn amlwg, ond weithiau, y meysydd 'llwyd' sy'n achosi'r problemau mwyaf. Mae'n arfer da i gyflogwyr roi enghreifftiau o'r hyn sy'n cyfateb ag ymddygiad annerbyniol yn eu sefydliad, ac fe allai hyn gynnwys:

- lledaenu straeon maleisus neu sarhaus rhywun (yn enwedig ar sail hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gredo)
- copïo nodiadau sy'n feirniadol o rywun i eraill nad oes angen iddynt wybod
- gwawdio neu iselhau rhywun - pigo arnynt neu drefnu eu bod yn methu
- allgáu neu erledigaeth
- triniaeth annheg
- goruchwyliaeth ormesol neu gamddefnyddio pŵer neu sefyllfa mewn ffordd arall
- awgrymiadau rhywiol annerbyniol - cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, dangos deunyddiau sarhaus
- gwneud bygythiadau neu sylwadau ynghylch diogelwch swydd heb sail
- tanseilio gweithiwr cymwys mewn ffordd fwriadol trwy eu gorlwytho a'u beirniadu yn gyson
- atal unigolion rhag sicrhau cynnydd trwy atal dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddi mewn ffordd fwriadol.

Nid yw bwlio ac aflonyddu yn bethau sy'n digwydd wyneb i wyneb o reidrydd, gallant fod ar ffurf cyfathrebu ysgrifenedig, yn (e)bost electronig (a elwir yn 'bost fflamychol'), yn alwadau ffôn ac yn ddulliau goruchwyllo awtomatig - megis cofnodi amser segur o'r gwaith ar gyfrifiadur, neu recordio sgysiau ffôn - os nad yw hyn yn rhywbeth sy'n cael ei wneud ar gyfer pob gweithiwr.

Efallai na fydd bwlio ac aflonyddu yn amlwg i eraill, ac fe allai fod yn llechwraidd. Gallai'r cyflogai deimlo yn ofidus y bydd eraill yn barnu eu bod yn wan neu'n methu cyflawni'r swydd, os byddant o'r farn bod gweithredoedd eraill yn fygythiol. Efallai y byddant yn cael eu cyhuddo o 'orymateb', gan ofidio na fydd pobl yn eu credu os byddant yn adrodd am ddigwyddiadau.

Weithiau, bydd yn ymddangos bod pobl sy'n cael eu bwlio neu bobl y maent yn destun aflonyddu yn gorymateb i rywbeth sy'n ymddangos yn gymharol ddibwys, ond a allai gyfateb â nhw yn cyrraedd y pen (Gweler Diswyddo

Deongliadol yn 'Making Your Case') yn dilyn cyfres o ddiwyddiadau. Yn aml, byddant yn ofni dialedd os byddant yn gwneud cwyn. Yn y sector llywodraeth leol, mae cyfran fawr iawn o staff yn gweithio ar eu pen eu hunain ac mae nifer ohonynt yn gweithio gartref. Efallai na fydd unrhyw gydweithwyr wrth law i gyflawni rôl tarianau ar gyfer yr ymddygiad annerbyniol, neu pan fydd unigolion o'r fath yno, efallai y byddant yn amharod i fod yn dystion oherwydd eu bod nhw yn ofni'r canlyniadau iddyn nhw. Gallai rhesymau eraill am ddiffyg cymorth gyfateb â'r ffaith bod y Cynghorwyr yn anymwybodol o ymddygiad un neu ddau o'u plith efallai, gan mai anaml y maent ym mhresenoldeb y Clerc ac eithrio mewn cyfarfodydd ffurfiol. Mae sefyllfa ynysig y Clerc o ran ystyriaethau gofodol a chysylltiadau cyflogaeth, yn cynnig digon o gyfle i'r bwli. Mae'n naturiol bod y Clerc neu'r cyflogai arall yn yr achos hwn yn wynebu sefyllfa lle y maent wedi cael eu gorniferu. Gallai unrhyw drefniadau partneriaeth mewnol ymhlith Cynghorwyr sy'n peri iddynt gau'r rhengoedd ar sail bleidiol os bydd cwyn ffurfiol yn cael ei gwneud yn erbyn unrhyw un ohonyn nhw, fod yn anhawster ychwanegol. Yn ogystal, rhaid dweud bod rhai cyflogeion, oherwydd diffyg gwybodaeth neu hyder neu oherwydd nodweddion eu cymeriad, yn ei chael hi'n anodd neu'n amhosibl herio bwli a byddant yn troi'n gocyn hitio ar gyfer sylw dieisiau parhaus.

Gweithredu gan y cyflogwr ynghylch bwlio ac aflonyddu?

Nid yn unig y mae bwlio yn annerbyniol am resymau moesol ac mae aflonyddu yn annerbyniol am resymau cyfreithiol, ond os na roddir sylw iddo neu os bydd yn cael ei drin mewn ffordd wael, bydd yn creu problem ddifrifol i'r cyngor, gan gynnwys:

- morâl gwael a chysylltiadau gwael rhwng cyflogeion
- colli parch tuag at reolwyr a goruchwylwyr
- perfformiad gwael
- colli cynhyrchiant
- absenoldeb
- absenoldeb salwch dan dystysgrif hirdymor
- ymddiswyddiadau
- niwed i enw da cwmni
- Tribiwnlys ac achosion llys eraill a thalu iawndal digyfyngiad.

Mae er budd pob cyflogwr i hyrwyddo amgylchedd diogel, iach a theg y mae modd i bobl weithio ynddo.

Y sefyllfa gyfreithiol

Nid oes diffiniad cyfreithiol penodol o fwlio yng nghyfraith y DU, dim ond mewn perthynas â'r Deddfau Gwahaniaethu amrywiol. Mae Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 yn achos arbennig. Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal dros eu holl weithwyr ac atebolrwydd dan y gyfraith gyffredin yn deillio o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ac mewn adrannau penodol o Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 (mae cyflogwyr yn gyfrifol am iechyd, diogelwch a lles yr holl gyflogeion yn y gwaith, ac maent yn atebol dros weithredoedd eu cyflogeion yn y gwaith).

Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wedi paratoi Canllawiau ynghylch Straen yn y Gweithle, sy'n cynnwys y cyngor bod gan gyflogwyr "ddyletswydd gyfreithiol i gymryd gofal rhesymol er mwyn sicrhau na fydd iechyd yn cael ei beryglu trwy gyfrwng lefelau gormodol a pharhaus o straen yn deillio o'r ffordd y trefnir gwaith, y ffordd y bydd pobl yn delio gyda'i gilydd yn eu gwaith, neu o ganlyniad i'r galwadau ar eu gweithlu o ddydd i ddydd. Dylid trin straen fel unrhyw berygl iechyd arall."

Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995

Dan y Deddfau hyn, mae modd ystyried bod bwlio ac aflonyddu yn enghraifft o wahaniaethu.

Erbyn mis Rhagfyr 2003, bydd diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail crefydd neu greddo a chyfeiriadedd rhywiol hefyd, ac ar sail oedran erbyn 1 Hydref 2006.

Bwriad y Llywodraeth yw y bydd cyflogeion yn cael hawl penodol ac annibynnol i gael eu diogelu rhag aflonyddu yn y chwe maes - hil, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gredo a chyfeiriadedd rhywiol - a bydd yn cyflwyno diffiniad safonol o aflonyddu (gyda diffiniad wedi'i addasu o aflonyddu rhywiol). Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn cynnwys hawl cyflogai i hawlio 'diswyddo deongliadol annheg' pan fydd cyflogai yn ymddiswyddo o ganlyniad i'r ffaith bod y cyflogwr wedi torri amodau contract, a allai gynnwys methu diogelu eu hiechyd a'u diogelwch yn y gwaith.

Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1994 (roedd hon yn creu trosedd 'aflonyddu bwriadol', boed hynny yn y gweithle neu mewn man arall)

Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 (roedd hon yn creu trosedd aflonyddu hefyd, a hawl i'r dioddefwr gael iawndal).

Gweithredu gan Gyflogwyr

Mae angen polisi ffurfiol er mwyn diogelu'r cyflogai a'r cyflogwr. Dylai rhestr gyfeirio gynnwys y canlynol:

- datganiad o ymrwymiad gan y Cyngor yn cadarnhau'r hawl i bawb gael parch ac urddas
- datganiad eglur na fydd bwlio ac aflonyddu yn cael eu goddef gan unrhyw un yn y cyngor
- enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol
- datganiad y gall bwlio ac aflonyddu gael eu trin fel troseddau disgyblu
- y camau y bydd y Cyngor yn eu cymryd er mwyn atal bwlio ac aflonyddu
- cyfrifoldebau'r Cynghorwyr, y Cyngor a chyflogeion
- cyfrinachedd ar gyfer unrhyw achwynydd
- cyfeiriad at bolisi a gweithdrefnau cwyno a disgyblu (Deddf Cyflogaeth 2002)
- hyfforddiant ar gyfer Cynghorwyr a staff
- diogelwch rhag erledigaeth
- sut y caiff y polisi ei weithredu, ei adolygu a'i fonitro.
-

Dylid nodi mewn ffordd eglur bod y polisi yn berthnasol i'r staff ar y safle ac oddi ar y safle, ac i'r Cynghorwyr. Yn ogystal, dylai'r polisi nodi mewn ffordd eglur na fydd sefyllfaoedd lle y bydd staff yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu gan ymwelwyr i'r cyngor yn cael eu goddef.

Yn ail, dylid gosod esiampl dda. Mae ymddygiad cynghorwyr mor bwysig ag unrhyw bolisi ffurfiol. Yn anffodus, mae modd i bersonoliaethau grymus groesi trothwy ymddygiad bwlio weithiau. Mae diwylliant lle yr ymgynghorir gyda chyflogeion a lle y trafodir problemau yn llai tebygol o annog bwlio ac aflonyddu nag un lle y gwelir ymagwedd awdurdodaidd tuag at y cyflogeion. Rhaid i'r cyngor nodi mewn ffordd eglur bod bwlio ac aflonyddu yn annerbyniol. Yn drydydd, rhaid i'r weithdrefn er mwyn delio gyda chwyn a wneir gan aelod o staff gael sylw mor gyflym ag y bydd gweithgarwch ymchwilio a rhesymoldeb yn caniatáu. Rhaid bod pob cyngor yn meddu ar bolisi a gweithdrefnau disgyblu a chwyno erbyn 1 Hydref 2004.

Yn bedwerydd, pennu safonau ymddygiad - mae modd i ddatganiad i bawb ynghylch safon yr ymddygiad a ddisgwylir ei gwneud yn haws i'r holl unigolion i fod yn llwyr ymwybodol o'u cyfrifoldebau tuag at eraill. Gallai hyn gynnwys gwybodaeth ynghylch yr hyn sy'n cyfateb â bwlio ac aflonyddu.

Yn bumed, hysbysu staff y bydd cwynion ynghylch bwlio a/neu aflonyddu, neu wybodaeth gan staff sy'n ymwneud â chwynion o'r fath, yn cael eu trin mewn ffordd deg a chyfrinachol a sensitif. Bydd cyflogeion yn amharod i ddod ymlaen os byddant yn teimlo y gallent gael eu trin mewn ffordd ddigydymdeimlad neu eu bod yn debygol o wynebu gwrthdaro ymosodol gan yr unigolyn y maent yn cwyno am eu hymddygiad.

Ymchwilio i gwynion

Dylid gweithredu'r weithdrefn gwyno yn syth a phenodi ymchwilydd diduedd. Dylid ystyried y gŵyn o ddifri. Fel arfer, ni fydd cyflogeion yn gwneud cyhuddiadau difrifol oni bai eu bod yn teimlo eu bod wedi cael cam. Rhaid i'r ymchwiliad gael ei ystyried yn ymchwiliad gwrthrychol ac annibynnol. Cofiwch, mae enw da yn y fantol yn hyn o beth, ac fe allai'r mater ddatblygu i fod yn fater cyhoeddus o ganlyniad i unrhyw gamau cyfreithiol a allai gael eu cymryd; mae angen gweld bod y cyngor wedi gweithredu mewn ffordd gywir a theg yn ystod pob cam.

Os bydd cyflogeion yn cwyno eu bod yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu, mae ganddynt gŵyn y mae'n rhaid delio gyda hi, os bydd eu chwyn yn cyd-fynd â diffiniad safonol neu beidio

Dulliau gweithredu anffurfiol

Ni fydd rhai pobl yn ymwybodol o'r ffaith bod eu hymddygiad yn annerbyniol, ac mae modd i drafodaeth anffurfiol arwain at fwy o ddealltwriaeth a chytundeb y bydd yr ymddygiad yn stopio. Efallai y bydd yr unigolyn yn penderfynu gwneud hyn eu hunain neu efallai y bydd angen iddynt gael help gan bersonél, ffynhonnell allanol yn achos cynghorydd, cynrychiolydd cyflogeion, neu gwnselydd.

Cwnsela

Mae modd i gwnsela fod yn arbennig o ddefnyddiol lle y mae ymchwiliad yn dangos nad oes achos dros gymryd camau disgyblu, neu pan geir amheuaeth ynghylch dilyrwydd y gŵyn. Gallai cwnsela ddatrys y mater neu helpu i gynorthwyo'r unigolyn a gyhuddwyd, yn ogystal â'r achwynydd.

Gweithdrefnau disgyblu

Pan na fydd modd gwneud penderfyniad anffurfiol, bydd yn datblygu i fod yn fater disgyblu, y bydd angen delio ag ef dan weithdrefn ddisgyblu y cyngor. Rhaid dilyn y weithdrefn a nodir yn adran Datrys Anghydfod Deddf Cyflogaeth 2002 yn fanwl.

Mewn achosion y mae'n ymddangos eu bod yn ymwneud â chamymddygiad difrifol, a cheir rheswm dros wahanu'r partïon, efallai y bydd angen ystyried cyfnod byr o wahardd y bwli/aflonyddwr honedig dros dro pan fo ffynhonnell y broblem yn gyflogai, tra bod yr achos yn cael ei ymchwilio. Dylai hyn fod gyda thâl, oni bai bod y contract cyflogaeth yn darparu ar gyfer atal rhywun heb dâl mewn amgylchiadau o'r fath. Dylai cyfnod o atal heb dâl, neu unrhyw gyfnod hir o atal gyda thâl, fod yn achos arbennig, oherwydd y gallai'r rhain ynddynt eu hunain arwain at gosbau disgyblu. Os mai cynghorydd yw'r ffynhonnell, gallai fod yn ddoeth caniatáu absenoldeb arbennig gyda thâl i'r cyflogai, er mwyn caniatáu pellter rhyngddyn nhw a ffynhonnell y broblem honedig. Mae modd i chi awgrymu hyn, ond ni ddylech wneud hynny i'r unigolyn sy'n gwneud y gŵyn, oni bai eu bod yn gofyn bod hyn yn cael ei wneud. Os na fyddant yn dymuno cael cyfnod o absenoldeb, mae gan y cyngor ddyletswydd i sicrhau bod yr unigolyn yn cael eu diogelu ac mae'n rhaid gwneud trefniadau; yn gyffredinol, er mwyn sicrhau na fydd yr achwynydd ar eu pen eu hunain ar unrhyw adeg fel na bod modd i ymddygiad annerbyniol barhau y tu ôl i ddrysau caeedig. Yn ogystal, dylai'r cyngor osod 'Bwtwn Braw' neu ffordd o gysylltu ag unigolyn dibynadwy yn gyflym, y mae modd iddynt gyrraedd y swyddfeydd yn gyflym.

Efallai y bydd achosion lle y bydd rhywun yn gwneud honiad di-sail ynghylch bwlio a/neu aflonyddu am resymau maleisus. Dylid ymchwilio i'r achosion hyn hefyd, a delio gyda nhw mewn ffordd deg a gwrthrychol dan y weithdrefn ddisgyblu.

Beth ddylid ei ystyried cyn pennu cosb?

Rhaid i'r cam i'w gymryd fod yn rhesymol yng ngoleuni'r ffeithiau. Mewn rhai achosion, efallai y bydd modd dod i'r casgliad bod cosb yn ddianghenraid neu bod cwnsela neu hyfforddiant yn well - efallai y bydd yr unigolyn mewn sefyllfa well i dderbyn yr angen i newid eu hymddygiad bellach. Pan gaiff cosb ei phennu, dylid ystyried yr holl amgylchiadau, gan gynnwys: cofnod cyffredinol a chofnod disgyblu y cyflogai; a yw'r weithdrefn yn awgrymu'r gosb debygol; camau a gymrwyd mewn achosion blaenorol; unrhyw esboniadau ac amgylchiadau i'w hystyried ac a yw'r gosb yn rhesymol.

Mae rhybuddion llafar neu ysgrifenedig neu atal y bwli neu'r aflonyddwr dros dro yn ffyrdd o bennu cosbau ar gyflogai os caiff achos ei brofi. Os yw'r person y caiff achos ei brofi yn eu herbyn yn gynghorydd, mae gan y cyngor sancsiynau y mae modd iddo eu pennu:

- Rhybudd ac ymgymeriad i beidio ymddwyn yn y fath ffordd eto
- eu gwahardd o holl bwyllgorau'r cyngor a rhag cynrychioli'r cyngor ar unrhyw gyrff allanol
- Cwyn ffurfiol gan y cyngor i'r Bwrdd Safonau; sy'n rhywbeth y mae gan y cyflogai tramgwyddedig yr hawl i'w wneud hefyd.

Pan fydd bwlio neu aflonyddu yn cyfateb â chamymddygiad difrifol, gallai diswyddo heb roi rhybudd fod yn briodol ar gyfer cyflogai.

Pryd bynnag y bydd achos o fwlio neu aflonyddu yn codi, dylai cyflogwyr fanteisio ar y cyfle i archwilio polisïau, gweithdrefnau a dulliau gwaith er mwyn gweld a oes modd eu gwella.

Sylwer: Mae'r cyngor yn y nodyn hwn yn seiliedig ar ddealltwriaeth o'r gyfraith ac o arfer ar yr adeg hon, ac ni fwriedir iddo fod yn ddatganiad cynhwysfawr, ac ni fydd modd derbyn unrhyw atebolrwydd dros unrhyw gamgymeriad, diffyg

g
w
e
i
t
h
r
e
d
u

n
e
u

a
n
g
h
y
w
i
r
d
e
b

y
n
d
d