Agenda - Y Pwyllgor Safonau Ymddygiad

Lleoliad:

Ystafell Bwyllgora 5 - Tŷ Hywel

Dyddiad: Dydd Mawrth, 15 Mai 2018

Amser: 09.30

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch a:

Meriel Singleton

Clerc y Pwyllgor

0300 200 6565

SeneddSafonau@cynulliad.cymru

1 Cyflwyniad, ymddiheuriadau, dirprwyon a datgan buddiannau

(09.30)

2 Papurau i'w nodi

(09.30) (Tudalen 1)

2.1 Adolygiad o'r Cod Ymddygiad: Gwybodaeth ychwanegol Comiswn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

3 Adolygiad o'r Cod Ymddygiad - Review: Codau Gweinidogol mewn Deddfwrfeydd eraill

(09.35 - 10.30)

SoC(5)-10-18 Papur 1 - Codau Gweinidogol mewn Deddfwrfeydd eraill

4 Diweddariad Blaenraglen Waith

(10.30 - 11.00)

SoC(5)-10-18 Papur 2 - Blaenraglen Waith

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
National Assembly for Wales

Eitem 2.1

Jayne Bryant AC, Cadeirydd, Y Pwyllgor Safonau Ymddygiad,
Ty Hywel
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd CF99 1NA.

2 Mai 2018

Annwyl Gadeirydd,

Diolch am y cyfle'n ddiweddar i roi tystiolaeth lafar wrth Ymchwiliad y Pwyllgor i Adolygiad y Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau'r Cynulliad.

Yn ystod y sesiwn, ymgymerais i rannu â chi ein hadroddiad a oedd, bryd hynny, ar fin ymddangos: Trowch y byrddau: rhoi terfyn ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Cyhoeddom yr adroddiad hwn yn ddiweddar, a gallwch ei gael yn y ddolen uchod.

Mae'r adroddiad hwn yn rhannu tystiolaeth am aflonyddu rhywiol yn y gweithle, tystiolaeth a gasglwyd oddi ar unigolion a chyflogwyr. Gwna argymhellion am sut i roi terfyn ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

Gobeithio, gall yr adroddiad lywio gwaith y Pwyllgor. Os byddech yn ei gael yn ddefnyddiol i drafod yr adroddiad, rhowch wybod i mi.

Edrychwn ymlaen at barhau i gynorthwyo'r Pwyllgor ar yr Adolygiad ac yn eich gwaith ehangach.

Yr eiddoch yn ddiffuant,

Ruth Coombs

Pennaeth Cymru
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol,

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Trowch y byrddau

Rhoi terfyn ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol | Equality and Human Rights Commission

Cyflwyniad

Dylai cyflogwyr ddiogelu eu cyflogeion rhag aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Ac eto, mae'r dystiolaeth yr ydym wedi ei chasglu ynghyd am weithleoedd Prydain yn dangos nad yw hyn yn digwydd. Mae gormod o bobl yn cael eu tawelu gan ddiwylliannau gwenwynig yn y gweithle ac ofn gwirioneddol am erledigaeth, ac mae ymatebion cyflogwyr yn anghyson ac, mewn sawl achos, mewn perygl o fod yn aneffeithiol.

Sefydlwyd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gan y Senedd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006 i helpu diogelu a gorfodi'r cyfreithiau sy'n diogelu ein hawliau i degwch, urddas a pharch. Rydym yn defnyddio ein pwerau unigryw i helpu gwneud Prydain yn gymdeithas deg ble mae gan bawb gyfle cyfartal i gyflawni ei botensial. Fel Sefydliad
Hawliau Dynol Cenedlaethol achrededig y Cenhedloedd Unedig (UN) a Chorff Cydraddoldeb Cenedlaethol, rydym yn gweithio gyda chyrff tebyg yn yr Alban a Gogledd Iwerddon, ar draws Ewrop ac yn rhyngwladol i ddiogelu a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol.

Mae tystiolaeth amlwg ddiweddar wedi dangos aflonyddu rhywiol treiddiol mewn cyddestunau mor amrywiol â Hollywood a San Steffan, ac wedi amlygu'r gwir rwystrau mae nifer o bobl yn wynebu wrth ei adrodd. Nid oes yr un gweithle yn imiwn i aflonyddu rhywiol, ac nid yw diffyg adroddiadau o achosion o reidrwydd yn golygu nad ydynt wedi digwydd. Mae cyflogwyr yn gyfrifol am sicrhau nad yw cyflogeion yn wynebu aflonyddu yn eu gweithle. Dylent gymryd camau rhesymol i ddiogelu eu cyflogeion a byddant yn atebol yn gyfreithiol am aflonyddu gan eu staff os na fyddant yn gwneud hyn.

Roeddem eisiau canfod sut mae cyflogwyr yn delio ag aflonyddu rhywiol, ac i ddefnyddio profiadau unigolion sydd â phrofiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Ein nod oedd i ddysgu beth ddigwyddodd pan adroddodd unigolion achosion o aflonyddu rhywiol, a beth oeddynt yn teimlo ddylid ei wneud i wella arferion. Rhwng Rhagfyr 2017 a Chwefror 2018, buom yn casglu tystiolaeth gan 1,000 o unigolion a chyflogwyr. Fe ddatgelom realiti syfrdanol ac arswydus unigolion y mae eu gyrfaoedd ac iechyd meddyliol a chorfforol wedi eu niweidio gan ddiwylliannau difäol sy'n tawelu unigolion ac yn normaleiddio aflonyddu. Gwelsom hefyd ddiffyg gweithredu cyson, effeithiol ar ran gormod o gyflogwyr.

Yn seiliedig ar y dystiolaeth hon, rydym yn galw ar Lywodraeth y Deyrnas Unedig i ddangos arweinyddiaeth a gweithredu ein hargymhellion i ddiddymu aflonyddu rhywiol ym

drawsnewid diwylliannau gweithleoedd, hyrwyddo tryloywder chryfhau amddiffyniadau cyfreithiol.

Beth yw aflonyddu rhywiol?

- **Mae aflonyddu rhywiol yn ymddygiad nas dymunir o natur rywiol a fwriadwyd i neu sydd â'r effaith o, ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd sy'n codi ofn, sy'n elyniaethus, yn waradwyddus neu ymosodol iddynt.**
- **Mae enghreifftiau yn cynnwys cyswllt corfforol digroeso, sylwadau rhywiol, addewidion yn gyfnewid am ffafrau rhywiol ac arddangos lluniau graffig rhywiol.**
- **Hyd yn oed os na fwriedir i ymddygiad digroeso achosi trallod, mae'n bosibl y bydd yn dal yn cael yr effaith o dramgwyddo ar urddas rhywun neu greu amgylchedd sarhaus.**
- **Mae p'un a yw ymddygiad rhywiol digroeso yn tramgwyddo ar urddas rhywun neu'n creu amgylchedd sarhaus yn ddibynnol ar safbwynt y dioddefwr ac a yw ei ymateb yn rhesymol dan yr holl amgylchiadau.**

Profiad y cyflogai

Yn Rhagfyr 2017, gofynnom am dystiolaeth gan unigolion a oedd wedi cael profiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Derbyniom 750 ymateb i'r arolwg ar-lein. Nid oedd yn fwriad gennym i ddisgrifio graddfa'r broblem, ond yn hytrach i edrych ar amrywiaeth eang o brofiadau i gefnogi datrysiadau ymarferol a gwelliannau posibl. Roedd tri chwarter y bobl a ymatebodd wedi cael profiad o aflonyddu rhywiol yn y gwaith; roedd y gweddill yn dystion i aflonyddu neu wedi cefnogi eraill.

Roedd bron i bawb oedd wedi profi aflonyddu rhywiol yn fenywod. Roedd ymatebwyr gwrywaidd yn fwy tebygol o ddatgan eu bod wedi cefnogi cydweithiwr neu fod yn dyst i aflonyddu, neu nad oeddynt wedi cael profiad o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Tra'i bod yn bosibl i ddynion a menywod gyflawni aflonyddu rhywiol, gwyddom mai menywod yw'r targed yn amlaf. Mae aflonyddu yn y gweithle yn adlewyrchu anghydbwysedd pŵer yn seiliedig ar ryw ac yn rhan o sbectrwm o amarch ac anghydraddoldeb mae menywod yn wynebu mewn bywyd pob dydd.

Y cyflawnwyr aflonyddu mwyaf cyffredin oedd cydweithiwr uwch. Fodd bynnag, adroddodd ychydig dan chwarter eu bod wedi eu haflonyddu gan gwsmeriaid, cleientiaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth.

Roedd mwyafrif yr ymatebion gan gyflogeion parhaol. Roedd tua un o bob pump ar gontractau dim oriau, cyfnod sefydlog neu dros dro. Disgrifiodd nifer fechan aflonyddu yn digwydd yn ystod proses recriwtio cyn cyflogaeth. Nododd un ymatebwr: ‘Doeddwn i ddim wedi fy nghyflogi ar y pwynt yma. Derbyniais gynnig yn dilyn cyfweliad am swydd a chael ar ddeall pe byddwn yn derbyn y cynnig y byddwn yn sicrhau’r swydd. Wnes i ddim ei adrodd.’

Aflonyddu gan gwsmeriaid a chleientiaid

Dywedodd tua chwarter y rhai a adroddodd aflonyddu fod y cyflawnwyr yn drydydd partïon fel cwsmeriaid neu gleientiaid. Adroddodd ymatebwyr y deliwyd â'r math yma o aflonyddu rhywiol yn arbennig o wael. Roedd nifer o'r cyflwyniadau hyn gan unigolion yn gweithio yn y diwydiant lletygarwch, er bod sectorau diwydiant eraill wedi eu cynrychioli hefyd. Thema gyffredin oedd diffyg cefnogaeth gan reolwyr, gydag aflonyddu ac ymosodiadau rhywiol fel petai'n cael ei ystyried i fod yn rhan 'normal' o'r swydd i rai cyflogwyr. Teimlai nifer o'r rhai oedd â phrofiad o aflonyddu rhywiol gan gwsmeriaid nad oedd ganddynt ddewis ond ei ddioddef os oeddynt am barhau yn eu swydd.

Profiadau unigolion a aflonyddwyd gan gwsmeriaid

'Rydyn ni wedi cael gwybod nad oes modd gwneud dim o ran aflonyddu gan gwsmeriaid heblaw os byddwn yn gweld rhywun sy'n eich stelcio, [yna] mi gawn ni fynd i guddio yn y cefn..'

'[Fe] ddywedwyd wrthyf fwy neu lai bod dioddef aflonyddu rhywiol gan gwsmeriaid yn rhan o'r swydd.'

'Roeddwn i'n gweithio mewn bar ac fe ddaliodd un o'r cwsmeriaid fi yn erbyn y wal a thrio rhoi ei ddwylo yn fy nillad isaf – mewn bar gorlawn, o flaen pawb.'

'Roedd cwsmer gwrywaidd yn fy aflonyddu'n gyson, a chefais wybod bod angen i mi ddelio â'r peth - a dal i'w weini yn ddyddiol.'

Aflonyddu gan reolwyr neu gydweithwyr uwch

Thema gyffredin arall mewn ymatebion oedd presenoldeb anghydbwysedd pŵer rhwng cyflawnwr yr aflonyddu rhywiol a'r sawl sy'n cael ei aflonyddu. Roedd nifer o unigolion yn credu nad oedd cydweithwyr uwch, oherwydd eu safle dylanwadol mewn sefydliadau, yn cael eu herio gan adrannau AD na chydweithwyr eraill, gyda rhai'n disgrifio'r unigolion hyn fel 'anghyffyrddadwy'. Roedd ofn erledigaeth o ganlyniad i adrodd yn arbennig o ddwys ble roedd gan y cyflawnwr honedig bŵer i wneud penderfyniadau dros yr unigolyn oedd wedi ei aflonyddu.

Amharodrwydd i adrodd

Roedd tua hanner ein hymatebwyr heb adrodd eu profiad o aflonyddu i unrhyw un yn y gweithle. Roedd rhwystrau i adrodd yn cynnwys:

- y farn nad oedd pwynt codi'r mater gan nad oedd y sefydliad yn ystyried y mater i fod yn un difrifol
- cred y byddai'r cyflawnwyr honedig, yn arbennig staff uwch, wedi eu hamddiffyn
- ofn erledigaeth, a
- diffyg gweithdrefnau adrodd priodol.

Dywedodd un ymatebwr wrthym ei bod yn teimlo'n 'rhy ofnus i fynd at yr uwch reolwyr gan eu bod i gyd yn ddynion ac yn gyd gynllwynwyr yn yr aflonyddu'. Roedd nifer o ymatebwyr, yn arbennig gweithwyr iau a rhai nad oeddynt ar gontract parhaol, yn credu y byddent yn peryglu eu swyddi os byddent yn cwyno.

Roedd rheolwyr amhrofiadol, anghefnogol hefyd yn cael eu hystyried i fod yn rhwystrau i adrodd am aflonyddu. Mewn nifer o achosion, ystyriwyd aflonyddu rhywiol i fod yn broblem i'r unigolyn – yn hytrach na'r cyflogwr – ei drin. Cynghorwyd rhai i beidio adrodd am ddigwyddiadau gan reolwyr neu AD. Dywedodd un ymatebwr: 'Fe'm cynghorwyd yn erbyn adrodd am ddigwyddiad gan y byddai'n "niweidio fy mrand".'

Dywedodd nifer o ymatebwyr gwrywaidd a adroddodd eu bod wedi eu haflonyddu'n rhywiol yn y gweithle gan ddynion a menywod eu bod yn wynebu rhwystrau penodol i adrodd am eu profiadau. Roedd rhai yn teimlo na fyddai eu profiadau yn cael eu hystyried o ddifrif gan eu bod yn ddynion. Amlygodd un unigolyn, a ddisgrifiodd brofiadau mynych o aflonyddu rhywiol, ddiwylliant tra gwrywaidd ei weithle a'r 'stigma' sy'n gysylltiedig i gael eich aflonyddu'n rhywiol gan ddyn arall fel rhwystrau i adrodd, gan ddweud: 'Roedd fy mhrofiad i mewn amgylchedd macho iawn ac roedd adrodd amdano yn rhywbeth na allwn ddychmygu ei wneud'.

Goblygiadau adrodd

Diffyg gweithredu gan y cyflogwr

Yn tua hanner yr achosion ble gwnaeth unigolion adrodd y digwyddiad, dywedodd ymatebwyr na chymerodd y cyflogwyr unrhyw gamau o ganlyniad. Disgrifiodd nifer o ymatebwyr eraill achosion ble ymatebodd eu cyflogwr i adroddiad o aflonyddu rhywiol trwy geisio lleihau'r cwyn neu eu tawelu. Dywedodd un person: 'Cefais fy ngalw i mewn i gyfarfod gyda'r sawl a gyhuddwyd a'i bennaeth, a chael gwybod mai camddealltwriaeth oedd y cyfan.' Disgrifiodd ymatebwr arall oedd wedi cefnogi cydweithiwr sefyllfa ble 'gweithredodd y cwmni fel petai'r dioddefwr yn broblem a cheisio ei chael i beidio gwneud cwyn ffurfiol'. Cafodd nifer o bobl a adroddodd adrodd aflonyddu rhywiol eu trin fel rhai oedd yn 'creu trafferth'. Meddai un unigolyn wrthym: 'Dywedodd [y rheolwyr] mai fi oedd y broblem. Bod angen i mi roi'r gorau iddi.'

Thema gyffredin ymysg unigolion a adroddodd aflonyddu rhywiol oedd teimlad nad oedd eu cyflogwr yn eu cymryd o ddifrif, gan ddiystyru'r achos a adroddwyd fel 'ychydig o hwyl' neu 'chwerthin am y peth a'i drin fel ymddygiad bechgyn'. Mewn nifer o'r achosion hyn, roedd yn amlwg fod pobl eraill wedi cwyno am yr un person yn flaenorol a bod gweithredoedd y cyflawnwr yn hysbys i nifer. Dywedodd un ymatebwr fod ei rheolwr llinell wedi dweud wrthi: 'Wel, ti'n gwybod sut un ydi o, cadw allan o'i ffordd.' Mae'r enghraifft hwn yn adlewyrchu ymatebion eraill, a ddisgrifiodd sefyllfaoedd ble roedd aflonyddu yn cael ei dderbyn yn ddistaw, gyda'r baich ar y person oedd wedi ei aflonyddu i osgoi cyswllt â'r cyflawnwr; yn aml mewn sefyllfa waith anodd.

Disgrifiodd nifer o ymatebwyr benywaidd gael eu beio am 'annog' yr aflonyddu rhywiol a chael gwybod mai eu dillad neu weithredoedd oedd achos y cyfan. Dywedodd un ymatebwr: 'Dywedwyd wrthyf mai fi oedd ar fai am wisgo dillad rhy dynn. Mewn gwirionedd roeddwn i'n gwisgo siwt ddu a chrys gwyn.' Dywedodd menyw arall pan adroddodd gael ei haflonyddu bod '[ei] rheolwr wedi gofyn a [oedd hi] wedi fflyrtian gyda'r cyflawnwr'.

Goblygiadau negyddol adrodd

Mewn nifer o achosion ble cymrodd y cyflogwyr gamau o ganlyniad i unigolyn yn adrodd am aflonyddu rhywiol, roedd yr ymateb yn un negyddol. Disgrifiodd rhai ymatebwyr iddynt gael eu bygwth y byddai eu gyrfaoedd yn cael eu niweidio pe byddent yn mynd ar drywydd y cwyn, neu dywedwyd wrthynt eu bod wedi eu disgyblu neu wedi colli eu swydd o ganlyniad uniongyrchol i adrodd. Mewn nifer o ymatebion, dywedodd pobl eu bod wedi eu beio am yr aflonyddu yn digwydd, neu'n teimlo eu bod wedi eu cosbi trwy gael eu symud i adran neu rôl arall pan roedd y cyflawnwr honedig yn cael aros yn ei rôl bresennol. Disgrifiodd rhai ymatebwyr effaith negyddol arwyddocaol ar eu hiechyd corfforol a meddyliol hefyd o ganlyniad i'r modd y deliwyd â'u cwyn.

Ymatebion negyddol

‘Dywedodd partner oedd yn agos at y cyflawnwr y byddai’r cwmni yn sicrhau bod fy ngyrfa wedi ei dinistrio pe byddwn yn dweud wrth unrhyw un arall am y digwyddiadau.’

‘Fe gollais fy swydd, fy enw da a fy iechyd.’

‘Cafodd y dioddefwr ei chroesholi’n erchyll a neb yn ei chredu. Arhosodd y cyflawnwr yn y swydd fel cyflogai ar gyflog da tra bod y dioddefwr fwy neu lai wedi gorfod gadael gyrfa ddisglair.’

Pa mor gynorthwyol oedd ymatebion

Pan ofynnom i unigolion raddio pa mor gynorthwyol oedd yr ymateb i’w hadroddiad o aflonyddu rhywiol, dywedodd y mwyafrif nad oedd yr ymateb a dderbyniont gan reolwyr ac AD yn gynorthwyol. Y graddiad mwyaf poblogaidd oedd ‘anghynorthwyol iawn’. Adroddodd llai o ymatebwyr aflonyddu rhywiol i gynrychiolwyr undeb llafur. Fodd bynnag, o’r rhai a wnaeth, dywedodd y rhan fwyaf fod yr ymateb yn gynorthwyol.

Argymhellion unigolion ar gyfer newid

Fe ofynnom i bobl, yn seiliedig ar eu profiadau, beth ddylai cyflogwyr fod yn wneud i helpu atal aflonyddu rhywiol rhag digwydd yn y gwaith.

Amlygodd nifer o unigolion effaith diwylliannau negyddol yn y gweithle o ran normaleiddio aflonyddu rhywiol ac atal adrodd. Yn y gweithleoedd hyn, roedd aflonyddu rhywiol yn cael ei dderbyn fel rhan o ddiwylliant y gweithle a byddai unrhyw un yn cwyno amdano yn cael ei ystyried yn negyddol ac yn aml yn cael ei alltudio. Amlygodd nifer o bobl yr angen i newid y diwylliannau hyn fel rhagflaenydd i sicrhau cynnydd ar atal aflonyddu rhywiol.

Dywedodd un ymatebwr mai ei blaenoriaeth oedd 'newid y diwylliant gweithle "bois gyda'i gilydd"'. Rhoddodd enghraifft o'i gweithle: 'Byddai prif gogydd a'i gydweithwyr yn fflyrtian a chyffwrdd staff gweini newydd, ac yn siarad mewn ffordd rywiol iawn – roeddynt yn meddwl bod hyn yn ddoniol iawn.'

Roedd awgrymiadau poblogaidd eraill yn cynnwys:

Newid diwylliant y gweithle:

- polisi gwrth aflonyddu gorfodol
- gwella hyfforddiant ar gyfer rheolwyr llinell a staff
- offer adrodd dienw
- delio'n ddiduedd â chwynion ac amddiffyn achwynwyr, a
- gweithdrefnau i ddiogelu pobl yn adrodd aflonyddu rhywiol rhag erledigaeth.

Hyrwyddo tryloywder:

- Polisïau a phrosesau clir wedi eu cyfathrebu trwy ymsefydlu a hyfforddiant.
- Mwy o amddiffyn ar gyfer unigolion yn gweithio gyda chwsmeriaid a chleientiaid.
- Rhoi terfyn ar setliadau sy'n gofyn am gyfrinachedd neu'n gorfodi dioddefwyr aflonyddu i ymddiswyddo.

Cryfhau amddiffyniad:

- Ymestyn y terfyn amser ar gyfer hawliadau tribiwnlys.

Mae'r awgrymiadau hyn i gyd wedi eu hadlewyrchu yn ein hargymhellion ar gyfer newid.

Beth ddywedodd cyflogwyr wrthym

Fe ysgrifennom at gyflogwyr mwyaf Prydain i gasglu tystiolaeth ar:

- y systemau, prosesau a mesurau diogelwch sydd wedi eu sefydlu i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- unrhyw gamau i sicrhau bod pob cyflogai yn teimlo y gall adrodd achosion o aflonyddu rhywiol
- camau penodol a gymerwyd i sicrhau nad yw pobl sy'n adrodd am aflonyddu rhywiol yn cael eu herlid
- cynlluniau i gymryd camau pellach i atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol yn y gwaith yn y dyfodol agos, ac
- enghreifftiau o arfer da.

Fe rannom ein canllaw ar aflonyddu rhywiol a'r gyfraith hefyd, gan ofyn i gyflogwyr ddirprwyo cyfrifoldeb am sicrhau dealltwriaeth a rennir a gweithredu effeithiol o'r canllaw hwn i uwch gynrychiolydd AD.

Dewisom gyflogwyr mawr ar draws ystod eang o sectorau (er enghraifft, busnes, llywodraeth sector cyhoeddus a thrydydd sector, ac academia), tra'n bod hefyd yn ffocysu ar sectorau ble mae tystiolaeth yn awgrymu fod aflonyddu rhywiol yn fwy tebygol o ddigwydd, fel y rhai sy'n defnyddio gweithwyr iau, staff asiantaeth, a strwythurau pŵer cyflogaeth anghytbwys fel interniaethau. Derbyniom ymatebion gan 234 o gyflogwyr. Roeddynt yn datgelu darlun o ymarfer anghyson, gydag elfennau o hyn yn amlygu pam fod y profiadau a ddisgrifiwyd gan unigolion yn parhau i ddigwydd.

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae pob cyflogwr yn atebol ar gyfer gweithredoedd o aflonyddu rhywiol gan un cyflogai tuag at un arall oni bai ei fod wedi cymryd pob cam rhesymol i'w atal. Ar hyn o bryd nid oes gofynion sylfaenol, ond dylai camau rhesymol gynnwys polisi gwrthaflonyddu a gweithdrefnau priodol ar gyfer adrodd am aflonyddu a gweithredu.

Er gwaethaf y goblygiadau cyfreithiol hyn, dim ond isafswm bychan o gyflogwyr a welsom yn defnyddio dulliau effeithiol i atal a thaclo aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

Atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle

Dywedodd mwyafrif cyflogwyr wrthym fod ganddynt bolisi oedd yn delio gydag aflonyddu rhywiol ac fe rannodd rhai ohonynt eu dogfennaeth gyda ni. Yn aml roedd aflonyddu wedi ei gynnwys mewn polisi ehangach – er enghraifft, polisi amrywiaeth a chynhwysiant. Roedd nifer o'r dogfennau a welsom yn cyfeirio'n gryno iawn at aflonyddu rhywiol.

Roedd tua dau draean o'r cyflogwyr a ymatebodd yn hyfforddi rheolwyr llinell ar aflonyddu. Roedd hyn yn gostwng i tua hanner mewn perthynas â hyfforddiant a

gynigiwyd i staff ar wahân i reolwyr llinell. Mae ein canllaw yn amlygu fod cynnwys gwybodaeth ar aflonyddu rhywiol yn ystod ymsefydlu yn ffordd effeithiol o sicrhau bod y staff newydd i gyd yn deall yr ymddygiadau disgwyliedig yn y gweithle a sut i adrodd am achosion ble mae ymddygiad islaw'r safon yma. Fodd bynnag, dim ond tua un o bob pump cyflogwr gynhwysodd wybodaeth o'r fath yn ei brosesau ymsefydlu.

Roedd llai na thraean o'r cyflogwyr a'n darparodd â thystiolaeth yn gwerthuso effeithlonrwydd eu polisi aflonyddu trwy ddulliau megis arolygon staff rheolaidd. Roedd rhai cyflogwyr yn cydnabod fod hyn yn faes ble roeddynt angen gwella.

O ystyried y nifer o unigolion a adroddodd i gwsmeriaid, cleientiaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth eu haflonyddu, a difrifoldeb y materion a godwyd, roeddem yn siomedig i weld mai dim ond oddeutu chwarter y cyflogwyr a ymatebodd oedd yn darparu gwybodaeth i gwsmeriaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth ar ymddygiad priodol tuag at staff.

Fodd bynnag, disgrifiodd rhai cyflogwyr arferion positif parthed polisïau a hyfforddiant. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Polisïau clir yn amlinellu'r camau i'w dilyn os oedd rhywun yn cael ei aflonyddu.
- Codau ymddygiad yn datgan safonau ymddygiad disgwyliedig a chyfrifoldebau rheolwyr.
- Defnyddio senarios aflonyddu mewn ymsefydlu a hyfforddiant.
- Sicrhau bod polisïau yn cael eu cyfathrebu'n barhaus, er enghraifft, trwy wythnosau, hyfforddiant neu bosteri gwrthaflonyddu.
- Monitro effeithiolrwydd polisïau yn rheolaidd trwy arolygon staff.

Dywedodd un cyflogwr wrthym: 'Rydym yn awyddus i sicrhau nad yw aflonyddu yn cael ei ddiystyru fel tynnu coes yn y gwaith. Fel cam cyntaf, rydym yn darparu hyfforddiant i'n tîm rheoli achosion AD ar y diffiniad o aflonyddu a beth mae'n golygu yn ymarferol.'

Ein hargymhellion ar gyfer newid: Bydd ein hargymhellion ar gyfer dyletswydd gofynnol newydd i gyflogwyr (argymhelliad 1.1) a chod ymarfer statudol (1.2) yn gofyn i bob cyflogwr gymryd camau effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol. Bydd y mesurau hyn yn darparu canllaw clir i gyflogwyr ar beth sy'n ofynnol ohonynt ac yn sicrhau bod goblygiadau ar gyfer methiant i ddilyn y canllaw hwnnw. Rydym hefyd yn argymell y dylai Acas ddatblygu hyfforddiant aflonyddu rhywiol targedig ar gyfer rheolwyr, staff a 'hyrwyddwyr' aflonyddu rhywiol yn y gweithle (1.3) i gefnogi cyflogwyr o ran cyflawni newid.

Cefnogaeth i gyflogeion adrodd am aflonyddu

Fe ofynnom i gyflogwyr a oeddynt wedi cymryd camau i sicrhau bod pob cyflogai - yn cynnwys staff asiantaeth a gweithwyr iau - yn teimlo y gallent adrodd am aflonyddu rhywiol. Nododd y rhan fwyaf o gyflogwyr y ffaith fod ganddynt bolisi cwynion cyffredinol,

er bod rhai yn cydnabod methiannau'r ymagwedd hon. Er enghraifft, dywedodd un wrthym: 'Mewn theori mae ein polisi yn hollgwmpasog, ond yn ymarferol nid ydym yn gwerthuso ei gyrhaeddiad ac felly ni allwn asesu pwy sy'n teimlo y gallant adrodd.' Ni ymddengys fod y gweithdrefnau cwyno hyn yn delio â'r rhwystrau arwyddocaol i adrodd a ddisgrifiwyd gan unigolion a rannodd eu profiadau gyda ni.

Disgrifiodd nifer fechan o gyflogwyr enghreifftiau o ymagweddau mwy rhagweithiol. Yn fwyaf cyffredin, roedd hyn yn cynnwys defnyddio offer dienw i adrodd am aflonyddu, fel llinellau ffôn gan drydydd parti neu offer adrodd ar-lein dienw. Fodd bynnag, dim ond dau ymateb oedd yn cynnwys cyfeiriad at gefnogi gweithwyr asiantaeth i adrodd am aflonyddu rhywiol.

Roeddem wedi ein calonogi'n arbennig i glywed fod tîm Digidol a Thechnoleg y Weinyddiaeth Gyfiawnder, wedi ei hysbysu gan ganlyniadau arolygon staff mewnol, yn gweithio gyda sefydliad allanol ar hyn o bryd, Safely Spoken, i ddatblygu ymagwedd arloesol tuag at gefnogi cyflogeion i adrodd am fwlio ac aflonyddu. Mae'r offeryn ar-lein yn seiliedig ar y Prosiect Callisto, offeryn adrodd ymosodiad rhywiol a ddefnyddir mewn prifysgolion yn yr Unol Daleithiau. Mae hyn yn rhoi opsiynau, gwybodaeth a chefnogaeth angenrheidiol i ddioddefwyr, trwy 'ganiatáu iddynt ddatgelu yn eu hamser eu hunain ac yn eu ffordd eu hunain, a thrwy gysylltu dioddefwyr yr un cyflawnwr yn ddiogel i ddilysu profiadau ei gilydd a gweithredu'. Mae gwerthusiad o'r system hon wedi datgelu fod dioddefwyr aflonyddu rhywiol a ddefnyddiodd Callisto pum gwaith yn fwy tebygol o adrodd eu hymosodiad na'r rhai na'i defnyddiodd.

Roedd rhai cyflogwyr wedi hyfforddi staff i gefnogi pobl a oedd wedi profi aflonyddu. Er enghraifft, roedd gan un brifysgol rwydwaith o gynghorwyr urddas i weithredu fel man galw cyntaf cyfrinachol ar gyfer pryderon.

Disgrifiodd eraill bwysigrwydd negeseuon clir a chyson gan uwch arweinwyr. Dywedodd un cyflogwr wrthym ei fod wedi cyhoeddi 'datganiad gan [ei] brif swyddog yn atgoffa staff o bwysigrwydd adrodd am unrhyw faterion'.

Ein hargymhellion ar gyfer newid: Mae ein hargymhellion yn cynnwys gofyniad i'r Llywodraeth ddatblygu offeryn ar-lein i'w gwneud yn haws i adrodd am aflonyddu rhywiol (argymhelliad 1.4). Rydym hefyd yn argymell y dylai cyflogwyr gyhoeddi eu polisi aflonyddu rhywiol ar eu gwefan (2.2). Rydym wedi gwneud nifer o argymhellion a gynlluniwyd i gyfyngu defnydd o gytundebau peidio â datguddio a chymalau cyfrinachedd sy'n atal cyflogeion rhag siarad am aflonyddu rhywiol (2.3). Bydd gwneud trafod aflonyddu yn fwy agored yn annog adrodd am ddigwyddiadau.

Atal erledigaeth

Roedd tua un o bob chwe chyflogwr a ddarparodd dystiolaeth naill ai heb gymryd unrhyw gamau i atal erledigaeth neu nid oedd ynt yn siŵr a oedd camau o'r fath wedi eu cymryd.

Er i'r mwyafrif o gyflogwyr ddweud wrthym eu bod wedi gweithredu, ym mwyafrif yr achosion roedd hyn yn ymddangos i fod yn gyfyngedig i gael polisi neu fath arall o ddogfennaeth oedd yn cyfeirio at erledigaeth. Dim ond nifer fechan o'r cyflogwyr a ymatebodd a ddarparodd fanylion mentrau penodol i atal erledigaeth pobl sy'n cwyno am aflonyddu. Amlinellodd un cyflogwr dair ffordd allweddol a ddefnyddir i ddiogelu staff sy'n adrodd am ddigwyddiadau: 'Mae gennym neges glir o beidio goddef erledigaeth, a gyfathrebir trwy amrywiol ffrydiau. Mae gennym hefyd hyrwyddwr chwythu'r chwiban penodedig ar lefel bwrdd. Yn olaf, rydym yn darparu monitro a chefnogaeth barhaus yn ystod ac wedi ymchwiliad. Gallai hyn gynnwys newidiadau i rolau neu linellau adrodd, atal yr aflonyddwr honedig, cynghori, ac olrhain deilliannau gwobrwyo'r tramgwyddedig.'

Ein hargymhellion ar gyfer newid: Mae ein hargymhellion yn cynnwys dyletswydd ofynnol i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i ddiogelu gweithwyr rhag erledigaeth (argymhelliad 1.1). Bydd y cod ymarfer statudol a argymhellir (1.2) yn esbonio'r camau ddylai cyflogwyr gymryd i sicrhau na fydd neb yn cael ei erlid. Rydym wedi argymell y dylai rhyddhad dros dro fod ar gael fel bod y rhai sydd wedi eu diswyddo gan eu cyflogwr am gwyno yn gallu ceisio parhad o'u cyflogaeth a lleihad o'u colledion ariannol (3.2).

Ein Hargymhellion yn llawn

Mae'n amlwg o'n casgliadau nad yw goblygiadau ac arweiniad presennol i gyflogwyr yn ddigon i ddiogelu gweithwyr rhag aflonyddu rhywiol nac i amddiffyn dioddefwyr. Rydym yn gwneud yr argymhellion canlynol i sicrhau:

- **Newid yn niwylliant y gweithle**, gyda chyflogwyr yn cymryd mwy o gyfrifoldeb am atal aflonyddu.
- **Mwy o dryloywder** ynghylch achosion o aflonyddu a'r polisïau sydd ar waith i'w hatal.
- Deddfau newydd i **gryfhau amddiffyniad** ar gyfer dioddefwyr aflonyddu.

1 Newid diwylliant

1.1 Dyletswydd ofynnol

Ein hargymhelliad

Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig:

- Gyflwyno dyletswydd ofynnol ar gyflogwyr gymryd camau rhesymol i ddiogelu gweithwyr rhag aflonyddu ac erledigaeth yn y gweithle.

- Dylai torri'r ddyletswydd ofynnol gyfateb i weithred anghyfreithlon i ddibenion Ddeddf Cydraddoldeb 2006, a fyddai'n orfodadwy gan y Comisiwn.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal tuag at eu gweithwyr, ond ar hyn o bryd does yna ddim dyletswyddau statudol ar gyflogwyr i gymryd camau i atal aflonyddu neu erledigaeth yn y gweithle. Os bydd rhywun yn cyflwyno hawliad cyfreithiol mewn tribiwnlys cyflogaeth, gall y cyflogwr amddiffyn yr hawliad trwy ddweud iddo gymryd camau i atal yr aflonyddu rhag digwydd. Nid ydym yn credu fod yr amddiffyn hwn yn fodd digonol o amddiffyn gweithwyr ac nid yw'n annog arfer gorau. Fodd bynnag, ni all y Comisiwn gymryd camau gweithredu ar hyn o bryd ar gyfer methiant i gymryd camau ataliol. Byddai torri dyletswydd ofynnol yn galluogi'r Comisiwn i weithredu. Rydym yn credu y byddai dyletswydd statudol ofynnol yn creu gofyniad cyfreithiol clir a gorfodadwy ar bob cyflogwr i ddiogelu ei weithwyr ac i helpu sefydlu newid diwylliannol yn y gweithle.

1.2 Cod ymarfer statudol

Ein hargymhellion

Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig:

- Gyflwyno cod ymarfer statudol ar aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith, gan ddynodir camau y dylai cyflogwyr gymryd i atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol, ac y gellir ei ystyried mewn tystiolaeth wrth benderfynu a yw'r ddyletswydd ofynnol wedi ei thorri.
- Rhoi pŵer i dribiwnlysoedd cyflogaeth weithredu ymgodiad i iawndal mewn hawliadau aflonyddu o hyd at 25 y cant, yn ôl eu doethineb, am dorri elfennau gofynnol y cod statudol.

Rydym yn argymell y dylai cod statudol ddelio ag aflonyddu rhywiol a mathau eraill o aflonyddu yn y gwaith. Bydd yn sefydlu'r camau y bydd yn rhaid i gyflogwyr gymryd i atal aflonyddu a chydymffurfio â'r ddyletswydd ofynnol. Er enghraifft, byddai cod yn gofyn i gyflogwyr gael polisi aflonyddu ar waith a byddai'n pennu beth ddylid ei gynnwys mewn polisi. Gall cod hefyd rhoi arweiniad i gyflogwyr am gamau y dylent gymryd ac amlygu arfer gorau. Er enghraifft, gallai cod ddarparu arweiniad ar fecanweithiau adrodd dienw ar gyfer cyflogwyr mwy. Os nad yw cyflogwr wedi cydymffurfio gydag elfennau gofynnol y cod, dylai tribiwnlys cyflogaeth allu cynyddu'r iawndal ar gyfer yr hawlydd o hyd at 25 y cant. Mae hyn yn adlewyrchu Cod Ymarfer Acas ar weithdrefnau disgyblu a chwynion, sydd wedi helpu newid ymarfer cyflogwyr.

1.3 Hyfforddiant

Ein hargymhelliad

- Dylai Acas ddatblygu hyfforddiant aflonyddu rhywiol targedig ar gyfer rheolwyr, staff a 'hyrwyddwyr' aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

Bydd y cod ymarfer yn cynnwys arweiniad ar hyfforddiant. Felly dylai Acas ddatblygu hyfforddiant aflonyddu rhywiol targedig i gefnogi cyflogwyr i gyflawni gofynion y cod ac i

hyrwyddo hyn i gyflogwyr, yn arbennig mewn sectorau ble mae ymchwil blaenorol wedi dangos fod aflonyddu rhywiol yn fwy tebygol o ddigwydd.

1.4 Mecanweithiau adrodd

Ein hargymhelliad

- Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig, gan wneud defnydd o fecanweithiau adrodd ar-lein sefydledig, ddatblygu offeryn ar-lein sy'n delio â'r rhwystrau a nodwyd yn yr adroddiad hwn ac sy'n hwyluso adrodd am aflonyddu rhywiol yn y gwaith.

Ni fydd newid diwylliant yn digwydd dros nos a, hyd yn oed yn y gweithfannau hynny gyda'r ymagweddau mwyaf effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol, bydd yna amgylchiadau ble nad yw cyflogeion yn teimlo y gallant gyflwyno cwyn am aflonyddu rhywiol. I annog pobl i adrodd, mae unigolion angen mecanweithiau sy'n delio â'r rhwystrau arwyddocaol i godi materion. Mewn meysydd eraill, mae technoleg yn cael ei ddefnyddio i gefnogi pobl i adrodd mewn ffordd sy'n teimlo'n ddiogel iddynt. Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig edrych ar yr enghreifftiau hyn a datblygu offeryn sy'n galluogi unigolion i adrodd yn gyfrinachol ac yn helpu cyflogwyr i wella eu hymarfer trwy nodi materion cyson.

2 Hyrwyddo tryloywder

I gyflawni'r newid diwylliant angenrheidiol, mae angen mwy o dryloywder fel ei bod yn amlwg beth yw union raddfa a natur aflonyddu rhywiol yn y gweithle ar draws Prydain Fawr, ac os yw ceisiadau i'w atal ac ymateb iddo yn llwyddo.

2.1 Casglu data

Ein hargymhellion

Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig:

- Gasglu data gan unigolion ar draws Cymru, Lloegr, a'r Alban pob tair blynedd i bennu amlder a natur aflonyddu rhywiol yn y gwaith.
- Adrodd ar y casgliadau o gasglu'r data, wedi ei ddadansoddi yn ôl nodweddion gwarchodedig, yn cynnwys gwerthusiad o fesurau i daclo'r broblem ers adroddiadau blaenorol.
- Cyhoeddi cynllun gweithredu yn dilyn pob adroddiad, yn datgan sut fydd yn delio â meysydd gwahaniaethu ac anfantais barhaus.

Rydym angen gallu olrhain cynnydd mewn meysydd megis nifer y digwyddiadau, y rhai sy'n cael eu hadrodd i gyflogwyr a'r rhai sy'n mynd i dribiwnlys. Rydym hefyd angen gallu olrhain tueddiadau megis ble mae aflonyddu rhywiol yn digwydd (er enghraifft, yn y gweithle, mewn digwyddiadau cymdeithasol neu ar-lein). I wneud hyn, rydym angen data

dibynadwy ar raddfa fawr a gesglir yn rheolaidd. Gyda chymorth data o'r fath, byddwn yn gallu asesu llwyddiant mesurau a gymerwyd a gwneud gwelliannau i bolisi ac ymarfer ble fo angen.

2.2 Cyhoeddi polisi

Ein hargymhellion

Dylai cyflogwyr:

- Gyhoeddi eu polisi aflonyddu rhywiol a'r camau i'w weithredu a gwerthuso mewn rhan hawdd i'w gyrchu ar eu gwefan allanol.
- Sicrhau bod eu polisi aflonyddu rhywiol yn datgan eu rhwymedigaethau'n glir dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 parthed gweithwyr a gyflenwyd iddynt gan drydydd partïon, sicrhau y rhennir hyn gyda sefydliadau sy'n cyflenwi staff a gwasanaethau a bod gweithwyr ymwybodol o'r polisi a sut i adrodd am achosion o aflonyddu rhywiol.

Gall cyflogwyr chwarae rhan bwysig wrth sicrhau bod cyflogeion presennol a phosibl yn ymwybodol o'u hymroddiad i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Gallant godi ymwybyddiaeth o'r camau maent yn cymryd i sicrhau bod eu gweithleoedd yn rhydd o aflonyddu rhywiol a sut y gall pawb – p'un ai wedi eu cyflogi'n uniongyrchol, yn weithiwr asiantaeth neu hyd yn oed yn gyfwelai – yn gallu adrodd unrhyw ddigwyddiadau sy'n digwydd. Bydd gwneud yr wybodaeth hon yn gyhoeddus yn hwyluso rhannu arfer gorau ac yn annog cyflogwyr sydd ar ei hôl hi i wella eu harferion. Bydd hefyd yn helpu sicrhau nad yw gweithwyr annodweddiadol yn cael eu heithrio o unrhyw amddiffyniadau gweithle sydd ar gael trwy ddiffyg gwybodaeth neu unrhyw fodd arall.

2.3 Cytundebau peidio â datguddio a chymalau cyfrinachedd

Ein hargymhellion

- Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig gyflwyno deddfwriaeth yn gwneud unrhyw gymal cytundebol sy'n atal datguddio gweithredoedd gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth yn y dyfodol yn ddi-rym.
- Dylai'r cod ymarfer statudol ar aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith, yn amodol i ymgynghoriad ar y cod, sefydlu:

- Yr amgylchiadau ble bydd cymalau cyfrinachedd yn atal datguddio gweithredoedd aflonyddu hanesyddol yn ddi-rym.
- Arfer gorau parthed defnydd o gymalau cyfrinachedd mewn cytundebau setliad, yn cynnwys y dylai'r cyflogwr, er enghraifft:
    - Dalu i'r cyflogai dderbyn cyngor cyfreithiol annibynnol ar amodau'r cytundeb, yn cynnwys costau rhesymol cytuno ar newidiadau i'r amodau.

- Rhoi cyfnod rhesymol o amser i'r cyflogai ystyried amodau cytundeb setliad cyn iddi ddod yn effeithiol.
- Caniatáu i gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr fod gyda'r cyflogai pan fydd yn trafod amodau cytundeb setliad.
- Dim ond defnyddio cymalau cyfrinachedd ar gais y cyflogai, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol.
- Atodi datganiad i gytundeb y setliad yn esbonio pan fod cymalau cyfrinachedd wedi eu cynnwys a beth yw eu heffaith.

- Dylai Law Society of Scotland yn yr Alban a'r Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr a Bwrdd Safonau'r Bar yng Nghymru a Lloegr gyhoeddi arweiniad parthed rhwymedigaethau proffesiynol cyfreithwyr a bargyfreithwyr wrth ddrafftio a chynghori ar gymalau cyfrinachedd.
- Dylai Llywodraeth y Deyrnas Unedig sicrhau bod unrhyw ganllaw ar ddefnyddio cytundebau setliad yn y sector cyhoeddus yn cael ei ddiweddaru i ddatgan na ddylid defnyddio cymalau i atal datgeliadau ar weithredoedd aflonyddu rhywiol.

Mae'r gyfraith ar gytundebau peidio â datguddio (NDAs) a chymalau cyfrinachedd mewn cytundebau setliad yn gymhleth. Yn aml fe ddefnyddir NDAs a chymalau cyfrinachedd i atal pobl rhag siarad hyd yn oed os nad ydynt yn gyfreithiol orfodadwy ac na fyddai'r cyflogwr yn cymryd camau cyfreithiol yn erbyn yr unigolyn, ond yn aml byddai'n well gan rai sy'n destun cytundebau o'r fath gydymffurfio na wynebu unrhyw berygl y gellir eu defnyddio.

Does yna ddim rheol ddeddfwriaethol na chyfraith gyffredin yn gwahardd cymalau sy'n ceisio atal rhywun rhag gwneud datguddiad o aflonyddu rhywiol. Ar hyn o bryd, bydd NDA neu gymal cyfrinachedd sy'n ceisio atal unigolyn rhag gwneud cyhuddiad o aflonyddu rhywiol yn ddi-rym os yw cyhuddiad yn cyfateb i 'ddatgeliad gwarchodedig' fel y diffiniwyd yn adran 43A Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, neu os yw'n ceisio atal datgeliad gweithgaredd troseddol. Ni fydd pob cyhuddiad o aflonyddu rhywiol yn cyfateb i ddatgeliadau gwarchodedig na gweithgaredd troseddol. Mae adran 142 Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn gwahardd cymal cytundebol os yw'n 'cyfateb i, hyrwyddo neu ddarparu ar gyfer' triniaeth anghyfreithlon dan y Ddeddf. Mae cwmpas y ddarpariaeth hon yn ansicr ac nid yw wedi cael unrhyw effaith ar ddefnydd o gymalau cyfrinachedd.

Gall cytundebau peidio â datguddio a ddefnyddir ar ddechrau perthynas gyflogaeth, neu o flaen llaw i ddigwyddiad penodol, wneud pobl yn gyndyn i adrodd aflonyddu sy'n digwydd yn ystod eu cyflogaeth neu'r digwyddiad. Ni ddylid defnyddio'r math yma o gytundeb o gwbl. Dylai unrhyw gymal sy'n ceisio atal datgeliad o weithredoedd gwahaniaethol neu aflonyddu yn y dyfodol fod yn ddi-rym.

Gall cymalau cyfrinachedd a ddefnyddir mewn cytundebau setliad wedi gwneud y cyhuddiad o aflonyddu hefyd atal pobl rhag siarad am eu profiadau a lleihau'r tebygolrwydd o daclo problemau systemig. Dylid rheoleiddio'r cymalau hyn yn agosach.

Er y bydd Acas yn gweithredu fel trydydd parti annibynnol wrth drafod cytundebau setliad, mae nifer o gytundebau setliad yn cael eu trafod yn uniongyrchol rhwng cyflogeion a chyflogwyr neu eu cyfreithwyr. Mae'r cytundebau hyn yn aml yn cynnwys darpariaethau cyfrinachedd mwy helaeth. Felly mae gan gyfreithwyr rôl i chwarae wrth sicrhau bod cyflogeion a chyflogwyr yn cael cyngor cywir a thrylwyr ar effaith a gorfodadwyedd cymalau cyfrinachedd, a bod cyflogeion yn cael cyfle priodol i ystyried cymalau o'r fath ac yn teimlo y gallant eu gwrthsefyll ble fo angen. Byddem yn croesawu arweiniad gan y Law Society of Scotland, Cyfadran yr Eiriolwyr, yr Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr a Bwrdd Safonau'r Bar i gefnogi cyfreithwyr yn hyn o beth.

Yn flaenorol mae'r sector cyhoeddus wedi arwain wrth geisio sicrhau na ddefnyddir cymalau cyfrinachedd i atal cyflogeion rhag 'chwythu'r chwiban'. Dylai arwain unwaith eto o ran sicrhau na ddefnyddir cymalau cyfrinachedd nac arian cyhoeddus i atal cyflogeion rhag trafod aflonyddu. Byddai diweddaru arweiniad i'r sector cyhoeddus ar ddefnyddio cymalau cyfrinachedd yn gam cyntaf tuag at gyflawni hyn.

3 Cryfhau amddiffyniad

Mae ein casgliadau wedi dangos nad yw amddiffyniadau presennol yn ddigonol a bod natur aflonyddu rhywiol yn golygu fod angen amddiffyniadau atodol, ac amser i fanteisio arnynt.

3.1 Cyfnodau cyfyngiad

Ein hargymhellion

- Dylid addasu'r cyfnod cyfyngiad ar gyfer achosion aflonyddu mewn tribiwnlys cyflogaeth i chwe mis o ddyddiad diweddaraf:

  - y weithred aflonyddu
  - yr olaf mewn cyfres o ddigwyddiadau aflonyddu, neu
  - ddisbyddu unrhyw weithdrefn gwyno fewnol.

- Mewn hawliadau a gyflwynir tu allan i'r amser, unwaith y bydd yr hawliwr wedi sefydlu'r rheswm dros yr oedi, dylai baich y profi symud i'r ymatebwr i sefydlu pam na ddylid ymestyn yr amser.

Mae'r terfyn amser i gyflwyno hawliad Tribiwnlys Cyflogaeth o dri mis o'r weithred aflonyddu yn rhwystr arwyddocaol i gyflwyno achosion o'r fath. I nifer o bobl, ni fydd tri mis yn rhoi digon o amser iddynt adfer, ystyried beth sydd wedi digwydd iddynt, gwneud penderfyniad i fynd ar drywydd cwyn, chwilio am gyngor cyfreithiol a chychwyn y broses gyfreithiol. Mae cyflogeion hefyd yn aml yn wynebu dewis o ganiatáu i'r cyfnod cyfyngiad

ddod i ben wrth iddynt fynd ar drywydd cwyn mewnol, neu gyflwyno cwyn cyn disbyddu'r gweithdrefnau mewnol.

3.2 Rhyddhad dros dro

Ein hargymhelliad

- Cyflwyno darpariaethau rhyddhad dros dro ar gyfer hawliadau aflonyddu ac erledigaeth, yn debyg i adran 128 i 132 y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, ond gyda dyddiad cau o un mis o'r weithred aflonyddu, neu'r olaf mewn cyfres o weithredoedd aflonyddu, i wneud cais.

Yn aml bydd unigolion sydd eisiau mynd ar drywydd hawliad wedi eu diswyddo o'u cyflogaeth, a fydd yn gwaethygu unrhyw wahaniaeth economaidd rhyngddynt a'u cyflogwr ac yn ei gwneud yn anoddach i gyflwyno hawliad. Dylid rhoi modd i gyflogeion sydd wedi eu gorfodi allan o gyflogaeth unioni'r cydbwysedd hwn trwy ofyn am adsefydlu neu barhad eu contract tra'n aros am ganlyniad eu hachos.

3.3 Adfer amddiffyniadau a gollwyd

Ein hargymhelliad

- Adfer pŵer tribiwnlysoedd cyflogaeth, dan adran 124 Deddf Cydraddoldeb 2010, i wneud argymhellion wedi eu hanelu at leihau effeithiau andwyol gwahaniaethu ar eu gweithlu ehangach.
- Gwneud rheoliadau newydd, ailgyflwyno gweithdrefn holiadur statudol wedi ei addasu mewn hawliadau gwahaniaethu ac aflonyddu cysylltiedig â chyflogaeth, yn dilyn ymgynghoriad ar y ffordd orau i sicrhau bod y weithdrefn yn effeithiol a chymesur.
- Adsefydlu adran 40 Deddf Cydraddoldeb 2010 a'i addasu i ddiddymu'r gofyniad i'r cyflogwr wybod fod y cyflogai wedi bod yn destun un achos neu fwy o aflonyddu cyn ei fod yn atebol.

Mae tribiwnlysoedd cyflogaeth yn aml yn clywed tystiolaeth ynghylch arferion cyflogaeth gwael, ond ar hyn o bryd dim ond ynghylch triniaeth y cyflogwr o'r hawliwr unigol y gallant wneud argymhellion. Er mwyn cyflawni newid systemig, mae'n allweddol y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion i wella arferion cyflogwyr tuag at y gweithlu yn fwy cyffredinol.

Roedd holiaduron statudol yn galluogi unigolion i ddeall os oedd ganddynt achos gwahaniaethu neu aflonyddu dichonadwy yn erbyn eu cyflogwr a chefnogi datrysiad cynnar a chost effeithiol o hawliadau. Rydym yn deall fod y broses holiadur gwreiddiol weithiau'n arwain at ofyn cwestiynau helaeth i gyflogwyr. Rydym yn argymell y dylid ailgyflwyno'r holiaduron statudol wedi ymgynghoriad i sicrhau y'i defnyddir yn gymesur.

Dengys ein tystiolaeth y gallai pobl mewn rolau o flaen y cyhoedd fod yn fwy agored i aflonyddu gan drydydd partïon, fel cwsmeriaid neu gleientiaid. Er ein bod yn gwerthfawrogi

y gellid dadlau bod y darpariaethau aflonyddu presennol yn cwmpasu aflonyddu gan drydydd partïon, nid yw'r gyfraith yn glir yn hyn o beth ac efallai na fydd cyflogwyr yn atebol hyd yn oed os ydynt wedi methu cymryd camau i atal aflonyddu'r fath rhag digwydd. Rydym yn argymell y dylid ailgyflwyno'r darpariaethau aflonyddu trydydd parti yn adran 40 Deddf Cydraddoldeb 2010. Dylid hefyd eu haddasu i ddiddymu'r gofyniad ar gyfer dau achos neu fwy o aflonyddu. Mae'n bosibl i gyflogwyr fod yn ymwybodol fod aflonyddu yn debygol o ddigwydd heb i weithiwr fod wedi arddangos ei fod wedi digwydd o'r blaen. Byddai ailgyflwyno ac addasu adran 40 yn gwneud y gyfraith yn fwy clir i gyflogwyr a chyflogeion ac yn darparu amddiffyniad effeithiol, yn arbennig ar gyfer cyflogeion mewn rolau yn wynebu cwsmeriaid.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael ar wefan y Comisiwn: **www.equalityhumanrights.com**

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cynghori a Chefnogaeth Cydraddoldeb, gwasanaeth am ddim ac annibynnol.

Gwefan	**www.equalityadvisoryservice.com**
Ffôn	**0808 800 0082**
Ffôn testun	**0808 800 0084**
Oriau	**09:00 tan 19:00 (Llun i Wener)** **10:00 tan 14:00 (Sadwrn)**
Post	**FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521**

Gellir cyfeirio unrhyw gwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at: **correspondence@equalityhumanrights.com**. Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgen

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael fel ffeil Microsoft Word o **www.equalityhumanrights.com**. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiadau'r Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: **correspondence@equalityhumanrights.com**

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Mawrth 2018

ISBN: 978-1-84206-723-9

Gallwch chi lawrlwytho'r cyhoeddiad hwn oddi wrth

www.equalityhumanrights.com

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Mawrth 2018
ISBN: 978-1-84206-723-9

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol | Equality and Human Rights Commission

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon