Proses Urddas yn y Gwaith

Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Cymeradwywyd gan: **Fforwm Partneriaeth Cymru**

Dyddiad Cyhoeddi: **Medi 2015**

Dyddiad Adolygu: **Medi 2017**

Proses Urddas yn y Gwaith

Proses i reoli cwynion am fwlio ac aflonyddu yn y gweithle

1. Cyflwyniad

1.1 Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn ymroddedig i ddarparu amgylchedd gweithio sy'n rhydd rhag aflonyddu a bwlio, a sicrhau bod yr holl aelodau staff yn cael eu trin, ac yn trin eraill, gydag urddas a pharch.

1.2 Ni fydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn goddef unrhyw fath o fwlio ac aflonyddu sy'n digwydd yn y gwaith a'r tu allan i'r gweithle, er enghraifft ar deithiau busnes, mewn digwyddiadau gwaith neu ar y cyfryngau cymdeithasol, a bydd yn cymryd pob cam rhesymol i osgoi a dileu hyn. Nid yw ymddygiad a allai gael ei ddisgrifio fel bwlio a/neu aflonyddu yn gydnaws â darparu gwasanaethau gofal iechyd effeithiol a gall danseilio hyder a pherfformiad gweithwyr. Hefyd, gall effeithio ar eu hiechyd a'u llesiant corfforol a meddyliol ac arwain at absenoliaeth. Gall effeithiau perthynas wael rhwng unigolion gael eu teimlo ar draws y sefydliad ac, yn y pen draw, gallant gael effaith ar y gofal a ddarperir i gleifion.

1.3 Diffinnir aflonyddu yn Neddf Cydraddoldeb 2010 fel:

Ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol, a'i bwrpas neu ei effaith yw ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu atgas i'r unigolyn hwnnw.

Y nodweddion gwarchodedig perthnasol yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Mae aflonyddu yn annerbyniol hyd yn oed os nad yw'n perthyn i un o'r categorïau hyn.

Gall bwlio gael ei nodweddu fel:

Ymddygiad atgas, bygythiol, maleisus neu sarhaus sy'n ymwneud â chamddefnyddio grym, sy'n gallu gwneud i unigolyn deimlo'n agored i niwed, yn llawn trallod, wedi'i fychanu, wedi'i danseilio neu wedi'i fygwth. Nid yw grym bob amser yn golygu bod mewn swydd ag awdurdod, ond gall gynnwys cryfder personol a'r grym i orfodi trwy ofn neu fygwth.

I gael rhagor o wybodaeth am fwlio ac aflonyddu, ac enghreifftiau ohonynt, gweler Atodiad 1.

Gall bwlio ac aflonyddu ddigwydd hefyd ar y cyd, e.e. pan fydd grŵp o weithwyr yn teimlo effaith gweithredoedd unigolyn, neu pan fydd gweithredoedd grŵp o unigolion yn effeithio ar unigolyn. Hefyd, gall patrymau ddigwydd yn gysylltiedig â bwlio ac aflonyddu gan unigolyn. Bydd monitro effeithiol yn hanfodol i nodi a gweithredu ar yr enghreifftiau hyn, yn barhaus, ac ni ddylai hynny aros hyd nes bod achosion yn cael eu cau.

1.4 Mae'r broses hon yn berthnasol i'r holl staff sy'n gweithio yn Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Mae'r rhain yn cynnwys contractwyr, myfyrwyr, gwirfoddolwyr, aelodau anweithredol ac annibynnol, a staff o sefydliadau eraill sy'n gweithio ar eiddo Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Ni fydd y broses hon yn mynd i'r afael ag achosion lle y mae aelod staff yn teimlo'i fod yn cael ei fwlio neu ei aflonyddu gan glaf, perthynas, gofalwr neu aelod arall o'r cyhoedd. Fodd bynnag, o dan yr amgylchiadau hynny, mae staff yn cael eu hannog i hysbysu'u rheolwr ar

unwaith i gael cyngor a chymorth.

Cymerir camau ar unwaith i ddelio â'r mater ac, er nad yw amserlenni'n cael eu rhoi, disgwylir mynd i'r afael ag unrhyw broblemau o fewn cyfnod rhesymol a'u trin yn gyfrinachol, fel y bo'n briodol. Rhaid cymryd camau i sicrhau nad yw'r aelod staff sy'n cwyno'n cael ei roi mewn sefyllfa lle gallai fod digwyddiadau pellach. O dan yr amgylchiadau hyn, bydd polisïau priodol eraill Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro' e.e. siarter staff, trais ac ymddygiad ymosodol yn erbyn staff, yn berthnasol.

1.5 Mae'r weithdrefn hon ar gyfer ymdrin â gwrthdaro yn y gweithle wedi'i hanelu at reolwyr a staff. Mae gweithdrefn fel hon yn cael ei hadolygu'n barhaus ac mae'r adolygu hwnnw'n dod o fewn prosiect ehangach sy'n dwyn y teitl ymarferol, sef "prosiect egwyddorion cyffredin". Dyma ddull gwahanol, gyda ffocws ar sut mae sefydliadau'n galluogi cynnal sgyrsiau anoddach a lle y gall pryderon pobl gael eu codi fel mater o arfer a thrwy'r prosesau cyfathrebu arferol. Yn anad dim, bydd y ffocws ar ddatblygiad a chymorth i reolwyr llinell i sicrhau bod yr amgylchedd cywir ar waith fel bod staff yn teimlo bod modd codi problemau a phryderon ac y bydd rhywun yn gwrando arnynt. Hefyd, mae'r prosiect yn bwrw golwg ar sut eir i'r afael â rheoli gwrthdaro yn gyffredinol ar hyn o bryd er mwyn osgoi gorfod cyfeirio'r gwrthdaro ymlaen yn ddiangen, gyda llai o ffocws ar y broses a mwy ar gyflawni deilliannau boddhaol.

1.6 Mae grŵp adolygu mewn partneriaeth wedi cael ei sefydlu gyda'r bwriad o ddatblygu rhai egwyddorion cyffredin i GIG Cymru gyfan, gyda'r nod o symud pwyslais polisïau'r gweithle yn gyffredinol o'r dull gweithdrefnol presennol i un o greu amgylchedd a diwylliant mwy hyrwyddol sy'n seiliedig ar werthoedd ac egwyddorion penodol.

1.7 Yn unol â hynny, nid yw'r broses hon yn llunio rhan o unrhyw gontract cyflogaeth a gall gael ei diwygio a/neu ei thynnu'n ôl ar unrhyw adeg.

Caiff y broses ei hadolygu'n rheolaidd, fel y diffinia Fforwm Partneriaeth Cymru.

2. Proses

2.1 Cam 1

Mae'n bwysig bod pob parti yn deall eu cyfrifoldeb i ddod o hyd i ddatrysiad derbyniol i'r sefyllfa, sy'n caniatáu iddynt barhau i weithio gyda'i gilydd.

Os bydd unigolyn yn teimlo'i fod wedi cael ei aflonyddu neu ei fwlio, gallai fod yn briodol iddo fynd at yr unigolyn neu'r bobl sy'n gyfrifol. Dylai'r unigolyn esbonio'n glir iddynt nad oes croeso i'w hymddygiad neu fod eu hymddygiad yn gwneud i'r unigolyn deimlo'n anghyfforddus.

Os yw hyn yn rhy anodd neu mae'n peri gormod o embaras, neu os nad yw'n llwyddiannus, dylai'r unigolyn fynd at ei reolwr llinell yn y lle cyntaf (hyd yn oed os yw'r broblem gydag unigolyn o dîm arall). Os yw'r broblem gydag unigolyn o dîm arall, dylai'r ddau reolwr llinell gydweithio a chytuno pwy fydd yn arwain. Os oes gan yr unigolyn bryderon am ei reolwr llinell, dylai gysylltu â'r rheolwr llinell nesaf yn yr hierarchaeth. Dylai'r rheolwr y cysylltwyd ag ef/hi drefnu cyfarfod anffurfiol gyda'r unigolyn i gael eglurhad o'r broblem a cheisio'i datrys. Cynghorir rheolwyr i gadw cofnodion o drafodaethau/camau gweithredu yn y cyfarfodydd anffurfiol hyn, ond rhaid iddynt gofio y gellid gofyn am gopi o'r cofnodion.

Gall canlyniad y cyfarfod hwn fod fel a ganlyn:-

- Gallai'r broblem gael ei datrys yn y cyfarfod hwn ac ni fydd angen unrhyw gamau gweithredu pellach (neu gallai rhywfaint o gymorth e.e. cwnsela gael ei ddarparu. Atgoffir partïon am reolau cytunedig y gweithle sy'n amlinellu'r safonau ymddygiad disgwyliedig yn y gweithle).
- Hefyd, gellid nodi bod y broblem yn ddigon difrifol i ysgogi'r weithdrefn ddisgyblu briodol, h.y. symud i gam asesu cychwynnol y weithdrefn ddisgyblu (D.S. gallai hyn ddigwydd yn ystod unrhyw gam yn y broses). Os nad ystyrir bod y broblem yn ddigon difrifol i fod yn deilwng o ymchwiliad disgyblu, ar ôl asesiad cychwynnol ac yn unol â'r weithdrefn ddisgyblu briodol, yna dylid cyfeirio'r broblem yn ôl i gam 2 isod.
- Fodd bynnag, os ystyrir bod y broblem yn ddigon difrifol, yna dylid mynd i'r afael â'r broblem trwy weithdrefn ddisgyblu briodol. Os bydd y broblem yn arwain at roi cosb ddisgyblu, ni fydd y gosb yn cael ei datgelu i'r achwynydd. Er mwyn rheoli disgwyliadau, bydd yr achwynydd yn cael gwybod bod yr honiad(au) yn cael eu hystyried yn ddigon difrifol ar yr adeg hon i gychwyn y broses ddisgyblu ac y gallai'r achwynydd gael ei alw i roi tystiolaeth yn y broses honno. Bydd yr achwynydd yn cael gwybod pan fydd y mater wedi dod i ben, gan nodi na fydd yn cael gwybod am lefel unrhyw gosb a roddwyd.

2.2 Cam 2

Dylai'r rheolwr drefnu trafodaethau ar wahân pellach gyda'r unigolyn/unigolion i archwilio sut y gellir datrys y broblem.

Os bydd problem yn cael ei darganfod yng Ngham 2 neu mewn unrhyw gam dilynol, ac mae angen ymchwilio ymhellach iddi, bydd y rheolwr yn cael cynnig cymorth person annibynnol (wedi'i benodi gan y rheolwr sy'n delio â'r mater) i gasglu gwybodaeth a gwneir penderfyniad ynghylch p'un ai i gymhwyso'r weithdrefn ddisgyblu briodol.

Yn y cyd-destun hwn, ystyr annibynnol yw rhywun sydd heb fod yn gysylltiedig â'r broblem yn flaenorol. Gallai'r person annibynnol fod yn aelod o swyddogaeth y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, neu'n rheolwr o adran wahanol.

2.3 Cam 3

Os na chyflawnir datrysiad, dylai'r rheolwr awgrymu cyfarfod lle y bydd ef/hi yn hwyluso trafodaeth anffurfiol rhwng y ddau barti. Bydd y rheolwr yn hwyluso cyfarfod rhwng pob parti, gan gymryd cyngor gan adrannau'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol fel bo'r gofyn. Gallai canlyniadau posibl gynnwys trosglwyddo, newid oriau, anogaeth, cwnsela ac ati. Dylid nodi, os bydd unrhyw ganlyniad yn cynnwys newid i delerau ac amodau, yna bydd angen cytuno ar y rhain gyda'r aelodau staff dan sylw a chadw cofnodion priodol. Bydd y rheolwr yn cadarnhau canlyniad y drafodaeth anffurfiol yn ysgrifenedig i bob parti.

2.4 Cam 4

Os na chyflawnir datrysiad yng ngham 3, bydd y rheolwr yn trefnu bod cyfryngwr hyfforddedig yn rhoi esboniad cytbwys i bob parti o fanteision cyfryngu, yr egwyddorion wrth wraidd hynny, a'r broses, os yw'n bosibl. Bydd y rheolwr yn amlinellu'r goblygiadau os na fydd y chwalfa i'r berthynas waith yn cael ei datrys o hyd.

Disgwylir y bydd pob parti yn cytuno i gymryd rhan yng nghamau cychwynnol y broses gyfryngu (h.y. bydd yr unigolion yn cyfarfod â'r cyfryngwr/cyfryngwyr, ar wahân yn y lle cyntaf).

Os bydd y cyfryngu yn llwyddiannus ac mae pob parti yn fodlon â'r canlyniad, ysgrifennir cynllun gweithredu ar ddiwedd y cyfarfod ar y cyd, sy'n gyfrinachol i'r partïon ac y mae'r partïon yn cytuno iddo, oni bai bod angen camau gan eraill a/neu mae'r partïon yn cytuno y gall y cynllun gael ei rannu. Yna, caiff y broses ei therfynu.

Os yw'r cyfryngwr yn ystyried bod y broblem/problemau yn anaddas ar gyfer cyfryngu neu os bydd sesiwn gyfryngu ar y cyd yn methu â datrys y mater, bydd y broblem yn cael ei chyfeirio'n ôl at y rheolwr llinell, a fydd yn cynnal cyfarfodydd gyda phob parti i ailystyried yr honiadau (gall cynrychiolwyr o ochr y staff fynychu hefyd).

Gall canlyniad y cyfarfodydd hyn fod yn gamau gweithredu priodol gan reolwyr (gyda chefnogaeth cynrychiolwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol), e.e. trosglwyddo'r naill barti neu'r llall dros dro i dîm/adran arall os yw'n rhesymol ac yn ymarferol, newid i oriau (i leihau'r cysylltiad rhwng y ddau barti), anogaeth, cwnsela, egluro rheolau'r gweithle o ran safonau ymddygiad disgwyliedig.

Bydd adborth ysgrifenedig yn cael ei roi i bob parti. Ystyrir bod y broses wedi'i chwblhau.

Pan fydd ymdrechion anffurfiol i ddatrys y mater wedi methu neu maent yn amhriodol oherwydd yr amgylchiadau penodol, gallai'r unigolyn godi'r mater yn ffurfiol o dan Weithdrefn Gwynion *Sefydliad y GIG* lle y bo'n berthnasol yng Ngham 2. Yn yr amgylchiadau hynny, bydd y rheolwr yn penderfynu p'un a oes angen unrhyw gamau i reoli unrhyw berthynas barhaus rhwng y partïon.

Mae'r broses yn berthnasol hefyd i broblemau y mae grŵp o unigolion yn eu codi yn erbyn unigolyn penodol.

Atodiad 1

Beth yw bwlio ac aflonyddu?

Mae bwlio yn fwy anodd ei ddiffinio nag aflonyddu, gan nad oes diffiniad na gwaharddiad cyfreithiol penodol ohono. Dylai'r broses geisio mynd i'r afael â phob math o gam-drin neu aflonyddu, nid dim ond pan fydd rheolwr neu oruchwylydd yn cam-drin rhywun sy'n gweithio danynt.

Mae llawer o wahanol ddiffiniadau o fwlio ac aflonyddu e.e.

Yn gyffredinol, diffinnir **bwlio** fel patrwm o ymddygiad cyson, atgas, camdriniol, bygythiol, maleisus neu sarhaus, camddefnyddio grym neu gosbau annheg, sy'n gwneud i'r sawl sy'n eu derbyn deimlo'n llawn trallod, dan fygythiad, wedi'i fychanu neu'n agored i niwed, sy'n tanseilio'i hunanhyder ac y gallai achosi iddo ddioddef straen. Yr effaith ar yr unigolyn ac nid bwriad y sawl sy'n ei gyflawni sy'n pennu p'un a yw'r unigolyn yn teimlo bod bwlio wedi digwydd. Caiff bwlio ei gysylltu'n gyffredin â chamddefnyddio grym a gall gynnwys nid yn unig unigolyn, ond grŵp hefyd.

Gall bwlio fod ar ffurf ymddygiad corfforol, geiriol a dieiriau. Gall bwlio gynnwys, er enghraifft:

a) bygythiadau corfforol neu seicolegol;
b) lefelau gormesol a bygythiol o oruchwyliaeth;
c) sylwadau difrïol amhriodol am berfformiad unigolyn;

Ni fydd beirniadaeth ddilys, resymol ac adeiladol o berfformiad neu ymddygiad gweithiwr, neu gyfarwyddiadau rhesymol a roddir i weithwyr wrth iddynt gyflawni'u cyflogaeth, yn gyfystyr â bwlio ar eu pen eu hunain.

Mae **aflonyddu** yn ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig perthnasol, sef rhyw, ailbennu rhywedd, hil (sy'n cynnwys lliw, cenedligrwydd a thras ethnig neu genedlaethol), anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, ac oedran, sydd:

- â'r bwriad o ymyrryd ag urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu atgas i'r unigolyn hwnnw; neu
- y mae'r unigolyn hwnnw yn ystyried yn rhesymol bod yr ymddygiad yn ymyrryd â'i urddas neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu atgas iddo, hyd yn oed os nad oedd y sawl sy'n gyfrifol am yr ymddygiad wedi bwriadu'r effaith hon.

Mae ***aflonyddu rhywiol*** yn digwydd pan fydd unigolyn yn ymddwyn mewn ffordd ddigroeso fel y'i disgrifiwyd eisoes ac mae'r ymddygiad o natur rywiol. Gall ymddygiad 'o natur rywiol' gwmpasu ymddygiad geiriol, dieiriau neu gorfforol, gan gynnwys awgrymiadau rhywiol digroeso, cyffwrdd, mathau o ymosodiad rhywiol, cellwair rhywiol, dangos ffotograffau neu luniau pornograffig, neu anfon negeseuon e-bost gyda deunydd o natur rywiol.

Triniaeth lai ffafriol yn sgil gwrthod neu ildio i ymddygiad digroeso

Mae'r trydydd math o aflonyddu yn digwydd pan fydd cyflogwr yn trin gweithiwr yn llai ffafriol oherwydd bod y gweithiwr hwnnw wedi gwrthod neu wedi ildio i ymddygiad digroeso o natur

rywiol, neu ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â rhyw neu ailbennu rhywedd, ac mae'r ymddygiad digroeso yn creu iddynt unrhyw rai o'r amgylchiadau a ddiffiniwyd eisoes.

Gallai aflonyddu anghyfreithlon gynnwys ymddygiad o natur rywiol (aflonyddu rhywiol), neu gall fod yn gysylltiedig ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil, lliw, cenedligrwydd, tras ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiradedd rhywiol. Gall yr aflonyddu fod yn gyson neu fod yn gysylltiedig ag un digwyddiad. Nodwedd hanfodol aflonyddu yw ei fod yn ymddygiad sy'n amhriodol ym marn y sawl sy'n ei wynebu ac mae'n ystyried bod yr ymddygiad yn sarhaus yn bersonol (h.y. prawf goddrychol). Fodd bynnag, rhaid pwyso a mesur hyn yn erbyn yr hyn sy'n cael ei ystyried yn gyffredinol yn ymddygiad rhesymol (h.y. prawf gwrthrychol).

Rhoddir ystyr eang i'r term 'yn gysylltiedig â' yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ac mae'n darparu bod cyflogeion yn gallu cwyno am ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol sy'n sarhaus yn eu barn nhw, hyd yn oed os nad yw'r ymddygiad wedi'i gyfeirio atynt yn bersonol. Hefyd, mae'r Ddeddf yn cynnig amddiffyniad i weithwyr a allai fod yn ymwneud â rhywun sydd â nodwedd warchodedig.

Mae aflonyddu yn annerbyniol hyd yn oed os nad yw'n perthyn i un o'r categorïau hyn.

Gall aflonyddu gynnwys, er enghraifft:

- a) ymddygiad corfforol digroeso neu "chwarae gwirion", gan gynnwys cyffwrdd, pinsio, gwthio a cheisio cydio yn rhywun;
- b) awgrymiadau parhaus am weithgarwch cymdeithasol ar ôl ei gwneud hi'n gwbl glir nad oes croeso i awgrymiadau o'r fath;
- c) anfon neu ddangos deunydd sy'n bornograffig neu sy'n dramgwyddus i rai (gan gynnwys negeseuon e-bost, negeseuon testun, darnau fideo a delweddau a anfonir ar ffôn symudol neu a roddir ar y rhyngrwyd);
- ch) ymddygiad awgrymog neu awgrymiadau rhywiol digroeso (sy'n ddiniwed yn nhyb yr aflonyddwr);
- d) dweud jôcs hiliol, rhywiaethol, homoffobig neu sy'n gwneud hwyl am oedran, neu sylwadau sy'n difrïo neu'n stereoteipio grŵp crefyddol neu ethnig penodol neu rywedd;
- dd) datgelu neu fygwth datgelu bod rhywun yn hoyw neu'n lesbiad;
- e) negeseuon e-bost, negeseuon testun neu gynnwys sarhaus ar y cyfryngau cymdeithasol; neu
- f) gwatwar, bychanu neu wneud hwyl am anabledd rhywun.

Gall rhywun gael ei aflonyddu hyd yn oed os nad ef/hi oedd y "targed" bwriadedig. Er enghraifft, gallai unigolyn gael ei aflonyddu gan jôcs hiliol am grŵp ethnig gwahanol os yw'r jôcs yn creu amgylchedd sarhaus.

Yn aml, mae bwlio ac aflonyddu yn anodd eu hadnabod, gan fod ymddygiad y mae un person yn ei ystyried yn fwlio a/neu yn aflonyddu yn cael ei ystyried yn 'rheolaeth gadarn' gan rywun arall. Bydd y rhan fwyaf o bobl yn cytuno ar achosion eithafol, ond yn aml, y meysydd 'amwys' sy'n anodd eu diffinio ac yn anodd ystyried sut maent wedi effeithio ar yr unigolyn.

Felly, mae'n bwysig nodi enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol a allai gael eu hystyried yn fwlio a/neu aflonyddu yn y gweithle.

Enghreifftiau o ymddygiad annerbyniol/amhriodol yn y gweithle:

Ni fwriedir i'r rhestr ganlynol fod yn rhestr gyflawn ond bwriedir iddi roi enghreifftiau o fwlio ac aflonyddu sy'n cael eu hystyried yn annerbyniol / amhriodol ym marn Sefydliad y GIG.

- Rhoi sïon maleisus ar led, neu sarhau rhywun (yn enwedig ar sail oedran, hil, rhyw, ailbennu rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd neu gred).
- Cam-drin dienw gan ac yn erbyn staff gan ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol (fe'i gelwir yn 'trolio' ambell waith).
- Anfon copïau o femos neu negeseuon e-bost sy'n feirniadol o rywun at bobl eraill nad oes gan y mater ddim a wnelo â nhw
- Gwawdio neu fychanu rhywun – pigo ar rywun neu baratoi iddynt fethu
- Goruchwylio'n ormesol neu gamddefnyddio grym neu swydd mewn ffordd arall
- Awgrymiadau rhywiol digroeso, gan gynnwys sylwadau anweddus neu awgrymog, cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, dangos deunyddiau tramgwyddus, gofyn am ffafrau rhywiol, gwneud penderfyniadau ar sail derbyn neu wrthod awgrymiadau rhywiol.
- Gwneud bygythiadau neu sylwadau am sicrwydd swydd yn ddi-sail.
- Tanseilio gweithiwr cymwys yn fwriadol trwy orlwytho a beirniadaeth gyson, a/neu i'r gwrthwyneb, tynnu dyletswyddau o faich gwaith unigolyn o ddydd i ddydd heb reswm da nac esboniad.
- Atal unigolion rhag symud ymlaen trwy rwystro cyfleoedd am ddyrchafiad neu hyfforddiant yn fwriadol.
- Cyswllt corfforol digroeso neu amhriodol, yn amrywio o gyffwrdd i ymosodiad difrifol.
- Bygwth, cau rhywun allan yn fwriadol neu erlid.
- Gwahanu neu wrthod cydymffurfio â rhywun yn y gwaith, cau rhywun allan o weithgareddau cymdeithasol.
- Ymyrryd trwy blagio, gwylio, stelcio ac ati.
- Pwysau cyson i gynhyrchu gwaith o fewn amserlen afrealistig neu i gynhyrchu gwaith heb adnoddau neu hyfforddiant digonol ac ati.

Gall ymddygiad annerbyniol/amhriodol yn y gweithle hefyd gynnwys ymddygiad mewn digwyddiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â gwaith ac ymddygiad arall 'y tu allan i oriau' sy'n adlewyrchu ar y berthynas waith.