

Cyfeirnod: I'w gadarnhau oni bai bod y ddogfen i'w hadolygu Rhif y Fersiwn: 1	<i>Dyddiad Adolygu Nesaf: Cyfeirnod Blaenorol yr Ymddiriedolaeth/BILL: Dd/B</i>
Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol (dros dro)	
<p>Cyflwyniad a Nod</p> <p>Mae gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro (y Bwrdd Iechyd) gyfrifoldeb dros greu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol i bawb sy'n gweithio yma. Mae hyn yn cynnwys gwneud safiad yn erbyn camymddwyn ac erledigaeth rhywiol; ni ellir byth ei gyfiawnhau ac nid yw'n dderbyniol, ac nid oes lle iddo yn y gwaith nac yn unman arall yn y gymdeithas. Mae aflonyddu rhywiol yn anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023 a byddwn yn trin materion o'r fath o ddifrif. Mae'r Ddeddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023 newydd hefyd yn creu dyletswydd ar gyflogwyr i gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.</p> <p>Mae'r weithdrefn hon yn cyd-fynd â Pholisi Tegwch, Cynhwysiant a Hawliau Dynol y Bwrdd Iechyd. ac mae'n rhan o'n hymrwymiad i greu gweithle sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau, sy'n hyrwyddo urddas ac yn brwydro yn erbyn rhagfarn, gwahaniaethu ac aflonyddu. Mae hefyd yn rhan o'n hymrwymiad i sicrhau iechyd, diogelwch a lles ein holl weithlu.</p> <p>Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y gall unrhyw un ddiodeff camymddwyn rhywiol. Fodd bynnag, mae'n digwydd yn aml pan fo anghydbwysedd pŵer a gall pobl mewn rhai grwpiau fod yn fwy agored i niwed nag eraill. Er enghraifft, mae tystiolaeth yn dangos bod mwy o fenywod yn profi camymddwyn rhywiol na dynion a bod pobl ddu, ethnig lleiafrifol, anabl a LHDC+ yn profi aflonyddu a cham-drin rhywiol ar gyfradd anghymesur. Mae aflonyddu croestoriadol yn digwydd pan fo'r aflonyddu yn ymwneud ag un nodwedd warchoddedig neu fwy.</p>	
<p>Amcanion</p> <p>Mae'r weithdrefn hon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn disgrifio'r hyn yw camymddwyn rhywiol a sut i adrodd amdano • yn amlinellu ein dull o fynd i'r afael â chamymddwyn rhywiol ac o ymdrin â chyflawnwyr • yn mabwysiadu ac yn cyfeirio at brosesau ym mholisiau eraill GIG Cymru • yn darparu crynodeb o'r cymorth sydd ar gael i weithwyr 	
<p>Cwmpas</p> <p>Mae gan y Bwrdd Iechyd ddyletswydd gofal i ddiogelu gweithwyr rhag camymddwyn rhywiol ac atal achosion o gamymddwyn rhywiol gan unigolion yn y gweithle corfforol neu ddigidol. Mae ein sefydliad yn disgwyl i'r holl weithwyr, contractwyr, pobl ar secondiad, gweithwyr asiantaeth,</p>	

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	2 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

gwirfoddolwyr, myfyrwyr, interniaid, a gweithwyr achlysurol a/neu o'r gronfa/dros dro gydymffurfio â'r weithdrefn hon.

Bydd gweithwyr sydd ar secondiad neu sy'n cael eu defnyddio gan sefydliad arall yn cael eu cefnogi gan y Bwrdd Iechyd i adrodd am gamymddwyn rhywiol yn unol â'r weithdrefn hon neu weithdrefn debyg a ddarperir gan y sefydliad cynnal.

Mae gan y Bwrdd Iechyd ddyletswydd gofal hefyd i ddiogelu unigolion a gyflogir gan sefydliadau eraill a thrydydd partiön, megis cyflenwyr neu ymwelwyr, rhag camymddwyn rhywiol gan unrhyw unigolyn yn y gweithle.

Gall cam-drin rhywiol ddigwydd ar unrhyw adeg ac yn unrhyw le. Gall ddigwydd mewn unrhyw leoliad, gan gynnwys yn y gweithle neu mewn digwyddiadau yn y gweithle, er enghraifft, mewn digwyddiadau dysgu, wrth deithio gyda chydweithwyr i ddigwyddiad neu mewn manau eraill a allai fod yn gorfforol ac yn rhithiol, gan gynnwys mewn digwyddiadau a digwyddiadau cymdeithasol. Gall digwyddiadau ddigwydd ar safleoedd y Bwrdd Iechyd neu rywle arall, fel amgylcheddau rhithwir neu gorfforol nad ydynt bob amser yn weithle dynodedig. Mae digwyddiadau sy'n digwydd yn yr amgylcheddau hyn yn dod o fewn cwm pas y weithdrefn hon.

Mae'r Bwrdd Iechyd yn disgwyl i unrhyw sefydliad trydydd parti sy'n defnyddio gweithwyr neu gynrychiolwyr i weithio yn y Bwrdd Iechyd neu GIG Cymru neu gyda nhw, i ymgysylltu ag unrhyw ymchwiliad sy'n ymwneud â chamymddwyn rhywiol a chymryd camau priodol a/neu ddarparu cymorth priodol o ganlyniad i ganfyddiadau mewn perthynas â'r gweithiwr neu'r cynrychiolydd.

Os yw gweithwyr yn destun camymddwyn rhywiol gan unigolion nad ydynt yn cael eu cyflogi gan y Bwrdd Iechyd, ni fydd hyn yn cael ei gymryd yn llai difrifol. Dan yr amgylchiadau hyn, bydd y Bwrdd Iechyd yn:

- peidio â goddef unrhyw ymddygiad – ar ei safleoedd neu o fewn unrhyw amgylchedd – y gellir ei ddiffinio fel camymddwyn rhywiol
- adrodd am unrhyw honiad i'w cyflogwr neu sefydliad cynrychioliadol yn ddi-oed, ac yn cymryd camau priodol i sicrhau diogelwch y rheini sy'n gysylltiedig â'r mater. Dylid adrodd am hyn yn yr un modd â phe bai'r cyflawnwr honedig yn un o weithwyr y Bwrdd Iechyd
- ar ôl derbyn honiadau o gamymddwyn rhywiol, gweithredu, a allai olygu cymryd camau rheoli a/neu gychwyn ymchwiliad. Efallai y gofynnir i unigolion adael safleoedd y Bwrdd Iechyd ar unwaith ac efallai na fydd eu dychweliad yn briodol hyd nes y bydd canlyniad unrhyw ymchwiliad yn hysbys. Bydd y broses hon yn cael ei chydlynu gan dîm Pobl a Diwylliant y Bwrdd Iechyd.

Os daw'r Bwrdd Iechyd yn ymwybodol bod cyflogai yn cyflawni camymddwyn rhywiol, neu y gallai fod yn cyflawni camymddwyn rhywiol, cymerir camau priodol. Gall hyn gynnwys ymchwiliad dan Bolisi Disgyblu'r sefydliad, neu'r weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru os yw'r honiadau yn erbyn meddyg neu ddeintydd. Mae hyn yn cynnwys sefyllfaoedd lle nad yw'r dioddefwr yn gyflogai.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	3 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Nid yw Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd wedi'i gwblhau gan fod y weithdrefn hon yn cyd-fynd â'r Polisi Cydraddoldeb a Chynhwysiant ac mae'n dod o dan yr AEGI a ddatblygwyd ar gyfer y Polisi hwnnw a'i weithdrefnau cysylltiedig.
Dogfennau i'w darllen ar y cyd â'r weithdrefn hon	Polisi a Gweithdrefn Ddisgyblu GIG Cymru Gweithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru Polisi Tegwch, Cynhwysiant a Hawliau Dynol Gweithdrefn i Staff y GIG Godi Pryderon Gweithdrefn Rheoli Honiadau Diogelu Polisi Cyfryngau Cymdeithasol Polisi Llywodraethu Gwybodaeth Fframwaith Codi Llais yn Ddiogel
Swyddog Gweithredol neu Gyfarwyddwr Bwrdd Clinigol Atebol	Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant
Awdur(on)	Pennaeth Sicrwydd a Phrofiad Pobl / Cynrychiolydd Undeb Llafur
<u>Ymwadiad</u>	
Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi mynd heibio, sicrhewch mai'r fersiwn rydych yn ei defnyddio yw'r un fwyaf diweddar naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu'r Gyfarwyddiaeth Lywodraethu .	

Crynodeb o adolygiadau/diwygiadau			
Rhif y Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo'r Adolygiad	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o Ddiwygiadau
1	29.01.2025		Gweithdrefn dros dro newydd i'w gweithredu nes bod Polisi Cymru Gyfan yn cael ei gyhoeddi
2			

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	4 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Cynnwys

1	Egwyddorion	5
2	Gwerthoedd Ac Ymddygiad	5
3	Diffiniadau	6
4	Ymateb cychwynnol i ddatgeliad o gamymddwyn rhywiol	8
5	Adrodd am gamymddwyn rhywiol	9
6	Adrodd am gamymddwyn rhywiol fel tyst	11
7	Rheoli adroddiadau o gamymddwyn rhywiol	11
8	Erledigaeth (gan gynnwys pan na chymerir camau pellach)	13
9	Camau gweithredu ar ôl ymchwiliad	14
10	Cymorth	15
11	Adrodd i reoleiddwyr statudol	15
12	Cynnwys yr Heddlu	15
13	Cyfrinachedd	16
Atodiadau		
1	Cymorth sydd ar gael	
2	Siart llif	
3	Rolau a chyfrifoldebau	

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	5 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

1	EGWYDDORION										
1.1	<p>Bydd Tîm BIP Caerdydd a’r Fro yn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gweithio tuag at ddileu camymddwyn rhywiol yn y gweithle • Hyrwyddo diwylliant sy'n meithrin bod yn agored a diogelwch seicolegol ac nad yw'n goddef ymddygiad amhriodol • Cymryd agwedd groestoriadol at ddiogelwch rhywiol ein staff, gan gydnabod y bydd rhai grwpiau penodol yn profi aflonyddu rhywiol a cham-drin ar gyfradd anghymesur • Darparu cymorth priodol i gydweithwyr sy'n profi ymddygiadau rhywiol diangen, amhriodol a/neu niweidiol • Cyfathrebu safonau ymddygiad disgwylidig yn glir • Trin pob pryder o natur rywiol o ddirif, gan eu trin â chyfrinachedd a sicrhau y cymerir camau amserol • Sicrhau bod hyfforddiant priodol ar waith • Sicrhau bod dulliau adrodd priodol ar waith • Casglu a rhannu data ar nifer yr achosion a phrofiad staff yn dryloyw 										
2	<p>GWERTHOEDD AC YMDDYGIAD</p> <p>Ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a’r Fro, mae ein gwerthoedd a’n hymddygiad enghreifftiol fel a ganlyn:</p> <table border="1"> <tr> <td>Mae’r bobl rydym yn eu gwasanaethu a’r bobl rydym yn gweithio gyda nhw yn bwysig i ni</td> <td>Cofiwch drin pobl fel yr hoffech chi gael eich trin a chyda thosturi bob tro</td> </tr> <tr> <td>Rydym yn ymddiried yn ein gilydd ac yn parchu ein gilydd</td> <td>Gofynnwch am adborth gan bobl eraill am sut rydych yn dod ymlaen a chwiliwch am ffyrdd gwell o wneud pethau</td> </tr> <tr> <td>Rydym yn cymryd cyfrifoldeb personol</td> <td>Byddwch yn frwdfrydig a chymerwch gyfrifoldeb dros yr hyn a wnewch</td> </tr> <tr> <td>Rydym yn trin pobl â charedigrwydd</td> <td>Cofiwch ddiolch i bobl a dathlu llwyddiant, a phan aiff rhywbeth o’i le, gofynnwch ‘beth gallaf ei ddysgu?’</td> </tr> <tr> <td>Rydym yn gweithredu’n ddidwyl</td> <td>Peidiwch byth â gadael i strwythurau eich rhwystro rhag gwneud y peth iawn.</td> </tr> </table> <p>Mae ein gwerthoedd yn arwain sut rydym yn gweithio a sut rydym yn ymddwyn gydag eraill. Disgwylir i weithwyr ymddwyn yn unol â’n gwerthoedd bob amser, gan ddangos ymrwymiad i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i gleifion.</p>	Mae’r bobl rydym yn eu gwasanaethu a’r bobl rydym yn gweithio gyda nhw yn bwysig i ni	Cofiwch drin pobl fel yr hoffech chi gael eich trin a chyda thosturi bob tro	Rydym yn ymddiried yn ein gilydd ac yn parchu ein gilydd	Gofynnwch am adborth gan bobl eraill am sut rydych yn dod ymlaen a chwiliwch am ffyrdd gwell o wneud pethau	Rydym yn cymryd cyfrifoldeb personol	Byddwch yn frwdfrydig a chymerwch gyfrifoldeb dros yr hyn a wnewch	Rydym yn trin pobl â charedigrwydd	Cofiwch ddiolch i bobl a dathlu llwyddiant, a phan aiff rhywbeth o’i le, gofynnwch ‘beth gallaf ei ddysgu?’	Rydym yn gweithredu’n ddidwyl	Peidiwch byth â gadael i strwythurau eich rhwystro rhag gwneud y peth iawn .
Mae’r bobl rydym yn eu gwasanaethu a’r bobl rydym yn gweithio gyda nhw yn bwysig i ni	Cofiwch drin pobl fel yr hoffech chi gael eich trin a chyda thosturi bob tro										
Rydym yn ymddiried yn ein gilydd ac yn parchu ein gilydd	Gofynnwch am adborth gan bobl eraill am sut rydych yn dod ymlaen a chwiliwch am ffyrdd gwell o wneud pethau										
Rydym yn cymryd cyfrifoldeb personol	Byddwch yn frwdfrydig a chymerwch gyfrifoldeb dros yr hyn a wnewch										
Rydym yn trin pobl â charedigrwydd	Cofiwch ddiolch i bobl a dathlu llwyddiant, a phan aiff rhywbeth o’i le, gofynnwch ‘beth gallaf ei ddysgu?’										
Rydym yn gweithredu’n ddidwyl	Peidiwch byth â gadael i strwythurau eich rhwystro rhag gwneud y peth iawn .										

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	6 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

3	DIFFINIADAU
3.1	<p>Mae diffiniadau o bobl a rolau a allai fod yn rhan o adroddiad camymddwyn rhywiol yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dioddefwr – y person sy'n profi aflonyddu rhywiol. • Achwynydd – y person sydd wedi codi pryder o gamymddwyn rhywiol. Gallai hyn fod yn unigolyn sydd wedi honni ei fod wedi profi camymddwyn rhywiol, neu'n rheolwr llinell/cydweithiwr sy'n adrodd ar ei ran. • Cyflawnwr honedig – yr unigolyn y codwyd adroddiad camymddwyn rhywiol amdano. • Tyst – y person sydd wedi bod yn dyst i achos honedig o gamymddwyn rhywiol a/neu sy'n gallu rhoi tystiolaeth berthnasol a allai fod yn rhan o ymchwiliad, lle nodir hynny. • Swyddog Ymchwilio – gweithiwr proffesiynol sydd wedi'i hyfforddi'n briodol sy'n cynnal ymchwiliad i'r camymddwyn rhywiol honedig. • Arbenigwr pwnc – gweithiwr proffesiynol sy'n gweithio mewn maes perthnasol (e.e. ymosodiadau/diogelwch rhywiol) sy'n gallu rhoi mewnwelediad sy'n berthnasol i gwestiynau allweddol a gafwyd yn ystod ymchwiliad.
3.2	Beth mae camymddwyn rhywiol yn ei olygu
3.2.1	Mae camymddwyn rhywiol yn ymddygiad heb wahoddiad, anghydsyniol, nad oes croeso iddo o natur rywiol. Mae'n ymddygiad y gellir ei ddehongli a/neu ei ystyried yn rhesymol gan unigolyn yn rhywiol ac sy'n tramgwyddo, yn codi cywilydd, yn niweidio, yn bychanu, neu'n dychryn unigolyn neu grŵp. Gall camymddwyn rhywiol gynnwys elfennau o aflonyddu, trais a cham-drin a gall fod yn gorfforol, ar lafar neu'n weledol a thrwy gyfryngau gwahanol, megis trwy e-bost neu neges ffôn.
3.2.2	Gall rhai mathau o gamymddwyn rhywiol hefyd fod yn droseddau dan ystod o ddeddfwriaeth, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig, i Ddeddf Troseddau Rhywiol 2003 a Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997. Mae troseddau posib yn cynnwys ymosodiadau rhywiol, treisio, stelcio, neu ddatgelu delweddau rhywiol preifat i achosi trallod (pornograffi dial). Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol.
3.2.3	<p>Mae diffiniadau a dderbynnir yn gyffredin ac enghreifftiau o gamymddwyn rhywiol wedi'u restru isod. At ddibenion y weithdrefn hon, mae pob o'r canlynol yn gyfystyr â chamymddwyn rhywiol (nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol):</p> <p>Trais rhywiol/ymosodiad rhywiol</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mae trais rhywiol/ymosodiad rhywiol yn cynnwys gweithredoedd sy'n amrywio o aflonyddu geiriol i dreiddiad dan orfod, ac amrywiaeth o fathau o orfodaeth, o bwysau cymdeithasol a bygwth i rym corfforol neu droseddau rhywiol eraill, megis byseddu a/neu gusanu dan orfod, a all fod yn droseddau troseddol. <p>Aflonyddu rhywiol</p>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	7 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	<ul style="list-style-type: none"> • Diffinnir aflonyddu rhywiol yn Neddf Cydraddoldeb 2010, adran 26(2) a (3). Mae'n cynnwys ymddygiad gan berson A o natur rywiol sy'n cael effaith o darfu ar urddas person B, neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol neu dramgwyddus i B, hyd yn oed os nad oedd A yn bwriadu hyn. Bydd p'un a yw ymddygiad yn gyfystyr ag aflonyddu rhywiol yn dibynnu ar ganfyddiad B, ac a yw'n rhesymol i B fod wedi gweld ymddygiad A yn y ffordd honno. Gall hefyd fod yn aflonyddu rhywiol gan A, os yw A yn trin B yn llai ffafriol oherwydd na wnaeth B ymostwng i sylw rhywiol A. • Mae rhai enghreifftiau o aflonyddu rhywiol yn cynnwys (nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol): <ul style="list-style-type: none"> ○ ystumio neu wneud sylwadau rhywiol am gorff, dillad neu ymddangosiad rhywun ○ gofyn cwestiynau am fywyd rhywiol rhywun ○ dweud jôcs rhywiol sarhaus ○ stelcio ○ voyeuriaeth ○ gwneud sylwadau neu ddweud jôcs am gyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rhywedd rhywun ○ arddangos neu rannu delweddau pornograffig neu rywiol, neu gynnwys rhywiol arall ○ cyffwrdd rhywun yn erbyn ei ewyllys • Gall rhywun gael ei aflonyddu'n rhywiol hyd yn oed os na chafodd yr ymddygiad ei gyfeirio ato ond oherwydd yr amgylchedd y mae'n ei greu ar ei gyfer. Mae hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd ei fod wedi ymostwng neu wrthod aflonyddu rhywiol yn y gorffennol.
3.2.4	<p>Mae'r hyn y gallai rhai pobl ei ystyried yn gellwair, yn 'dynnu coes' neu'n rhan o'u diwylliant yn y gweithle yn gamymddwyn rhywiol o hyd os yw'r ymddygiad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • o natur rywiol • heb wahoddiad ac/neu yn ddiangen • yn torri urddas rhywun neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, gwaradwyddus neu sarhaus ar eu cyfer
3.2.5	<p>Gall unrhyw un fod yn destun camymddwyn rhywiol, waeth beth fo'u rhyw, eu hunaniaeth rhywedd, neu gyfeiriadedd rhywiol, a gall unigolyn o unrhyw gefndir neu hunaniaeth ei wneud. Mae un digwyddiad yn ddigon i'w ystyried yn gamymddwyn rhywiol. Gall rhywun fod yn destun camymddwyn rhywiol hyd yn oed os na chafodd yr ymddygiad ei gyfeirio ato ond oherwydd yr amgylchedd y mae'n ei greu ar ei gyfer. Mae hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd ei fod wedi ymostwng neu wrthod sylw rhywiol yn y gorffennol.</p>
3.2.6	<p>Nid mater i'r cyflogwr na thrydydd parti yw penderfynu a yw profiad sydd wedi digwydd mewn cyd-destun gwaith yn gamymddwyn rhywiol ai peidio. Os yw unigolyn yn teimlo ei fod</p>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	8 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	wedi dioddef aflonyddu rhywiol, neu fod aflonyddu rhywiol wedi effeithio arno, mae ei deimladau'n ddilys, ac fe'i diogelir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
3.2.7	<p>Yn y gweithle, mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i ddiogelu pob gweithiwr rhag aflonyddu rhywiol. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn nodi bod cyflogwyr yn atebol am weithredoedd aflonyddu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pan fydd wedi'i gyflawni gan un gweithiwr yn erbyn un arall o'u gweithwyr • Pan fydd wedi'i gyflawni gan un o'u gweithwyr yn erbyn ymgeisydd swydd neu gyn-weithiwr • Pan fydd wedi'i gyflawni gan asiant sy'n gweithredu ar ei ran, yn erbyn un o'u gweithwyr, a • Lle bu methiant i ymdrin ag aflonyddu un o'u gweithwyr gan drydydd parti, neu gan weithiwr arall y tu allan i gyflogaeth
3.2.8	Os nad ydych yn siŵr beth yw camymddwyn rhywiol, ond eich bod yn teimlo eich bod wedi profi neu wedi gweld rhywbeth y credwch a allai fod o fewn cwmpas y weithdrefn hon, rydym yn eich annog i adrodd amdano fel camymddwyn rhywiol posib.
4	YMATEB CYCHWYNNOL I DDATGELIAD O GAMYMDDWYN RHYWIOL
4.1	Gall person sydd wedi profi neu fod yn dyst i gamymddwyn rhywiol ddewis dweud wrth unrhyw un yn y gweithle am ei brofiad - rheolwr llinell, cydweithiwr, neu berson sydd mewn sefyllfa o ymddiriedaeth. Cyfeirir at hyn fel 'datgeliad'. Mae'n bwysig bod yr ymateb cychwynnol i ddatgeliad yn briodol ac yn sensitif. Mae angen i bob gweithiwr fod yn ymwybodol o'r gofynion hyn. Gweler yr wybodaeth isod ar sut i drin datgeliad mewn modd sensitif. Gall cydweithwyr ddewis adrodd yn ffurfiol am achos o gamymddwyn rhywiol, heb ei ddatgelu o'r blaen, a dylid dilyn yr un camau yn yr achosion hyn.
4.2	<p>Mewn achos o ddatgelu camymddwyn rhywiol, dylid dilyn y camau canlynol (gweler hefyd y siart llif yn Atodiad 2)</p> <p>Dylai'r gweithiwr sy'n derbyn y datgeliad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sicrhau bod y gweithiwr yn ddiogel: <ul style="list-style-type: none"> • os yw'n anniogel, neu os na allwch fod yn sicr ei fod yn ddiogel, a'ch bod yn credu y gallai ei fywyd fod mewn perygl, cymerwch gamau i ffonio'r heddlu ar unwaith (os nad oes rhywun eisoes wedi rhoi gwybod iddynt) a gofyn am gyngor ar unwaith gan Bennaeth Gwasanaethau Pobl neu ddirprwy priodol • lle mae unrhyw bryderon diogelu (er enghraifft, os oes pryder bod rhywun yn cael ei orfodi neu ei reoli, neu os oes pryderon ynghylch galluedd meddyliol), gallwch chi neu Bennaeth Gwasanaethau Pobl neu ddirprwy priodol gysylltu â thîm diogelu'r Bwrdd Iechyd i ofyn am sgwrs frys am ddiogelu staff

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	9 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	<ul style="list-style-type: none"> • os yw'n anniogel, neu os ydych yn credu nad yw'n ddiogel, unwaith y byddwch wedi cymryd y camau a amlinellir uchod, rhaid i chi adrodd i'r Pennaeth Gwasanaethau Pobl neu ddirprwy priodol cyn gynted â phosib, er mwyn sicrhau bod cymorth yn cael ei ddarparu cyn gynted â phosib. Os yw y tu allan i oriau, dylid hysbysu'r Uwch Reolwr ar alwad • dylid ystyried unrhyw gamau y gallech chi neu berson priodol arall eu cymryd i helpu i sicrhau diogelwch y dioddefwr ar unwaith. Gallai hyn olygu rhoi mesurau gweithiwr unigol ar waith, neu, os digwyddodd yr achos ar un o safleoedd y Bwrdd Iechyd, dylid gofyn i'r gweithiwr a fyddai'n well ganddo weithio mewn ardal wahanol dros dro (gan gofio nad yw'n arferol symud dioddefwr fel cam cyntaf, oni bai ei fod wedi gofyn am hyn fel y nodir yn adran 7.6) • os yw'r tramgwyddwr honedig yn ymwelydd ac yn parhau ar y safle, efallai y bydd angen i chi gysylltu â diogelwch <p>2. Cyfeirio cydweithwyr at y weithdrefn hon a'u:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cyfeirio at y gefnogaeth a ddisgrifir yn Atodiad 1 • eu hannog i ystyried adrodd am eu pryder fel y nodir yn adran 5, os nad adroddwyd am hyn eisoes • dylid gwneud nodyn cyn gynted ag y gallwch o unrhyw fanylion am y datgeliad, gan wneud hynny mor fanwl â phosib, gan sicrhau bod cyfrinachedd yn cael ei gynnal. Dylid hysbysu'r achwynydd y byddwch yn gwneud nodyn o'r datgeliad, gan gynnwys y dyddiad a'r amser y gwnaed y datgeliad, i bwy yr adroddwyd amdano, yr hyn a ddatgelwyd (cymaint o wybodaeth â phosib) a pha gamau gweithredu uniongyrchol a gymerwyd • os bydd rhywun yn datgelu digwyddiad o gamymddwyn rhywiol ond nad yw'n dymuno gwneud adroddiad ffurfiol, neu gymryd camau gweithredu, dylid parchu ei ddymuniadau gymaint â phosib. Fodd bynnag, mae'n bwysig deall bod gennym ddyletswydd gofal a'n bod wedi ymrwmo i sicrhau diogelwch a lles pob unigolyn. Mewn sefyllfaoedd lle mae pryderon diogelu, risgiau posib i eraill, neu rwymedigaethau cyfreithiol, efallai y bydd angen cymryd camau pellach, a dylech ofyn am gyngor gan y Pennaeth Gwasanaethau Pobl neu'r Pennaeth Diogelu. Efallai y bydd angen cynnwys asiantaethau ehangach fel cydweithwyr awdurdodau lleol neu'r heddlu os bernir yn briodol
5	ADRODD AM GAMYMDDWYN RHYWIOL
5.1	Mae'r Bwrdd Iechyd yn annog pob gweithiwr yn gryf i adrodd am unrhyw achosion o gamymddwyn rhywiol cyn gynted â phosib. Fodd bynnag, efallai y bydd adegau pan nad yw dioddefwr eisiau gwneud, neu'n teimlo na all wneud adroddiad yn fuan ar ôl digwyddiad(au) honedig o gamymddwyn rhywiol. Mae'r rhwystrau i adrodd yn gynnwys yn cael eu deall a'u

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	10 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	cydnabod, a bydd penderfyniad oedi i wneud adroddiad yn cael ei barchu ac ni chaiff ei drin ag amheuaeth. Nid oes terfyn amser ar gyfer derbyn adroddiadau o gamymddwyn rhywiol.
5.2	<p>Mae 2 lwybr y gellir eu defnyddio i adrodd am gamymddwyn rhywiol i ddechrau prosesau dan y weithdrefn hon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gwasanaethau Pobl – gall dioddefwr neu dyst gysylltu â'r Pennaeth Gwasanaethau Pobl neu Ddirprwy priodol, neu gall ofyn i'r person y mae wedi datgelu iddo, er enghraifft ei reolwr llinell, wneud hyn drosto. • <i>Work in Confidence</i> (Codi Llais yn Ddiogel) – gall dioddefwr neu dyst adrodd am aflonyddu rhywiol os yw'n defnyddio'r llwyfan <i>Work in Confidence</i> sy'n cynnwys yr opsiwn ar gyfer adrodd dienw. <p>Gellir gwneud adroddiadau hefyd i reolwr llinell neu uwch gydweithiwr; fodd bynnag, er mwyn cychwyn adroddiad ffurfiol, bydd angen cwblhau un o'r ddau lwybr uchod. Gall rheolwr llinell neu uwch gydweithiwr weithredu'r rhain ar ran rhywun arall.</p> <p>Gall y llwybrau hyn gael eu defnyddio gan yr unigolyn sydd wedi profi aflonyddu rhywiol, tyst(ion), cydweithwyr mewn Undebau Llafur neu rywun y datgelwyd achos o aflonyddu rhywiol iddynt.</p> <p>Bydd pob adroddiad yn cael ei gymryd o ddifrif (gan gynnwys y rheini sy'n cael eu gwneud yn ddienw), waeth beth yw'r llwybr a gymerir. Gweler adran 7 am sut mae adroddiadau am gamymddwyn rhywiol yn cael eu rheoli.</p>
5.3	<p>Mae unigolion yn gallu, ac yn cael eu hannog i, adrodd am ddigwyddiad yn ddienw drwy'r platfform <i>Work in Confidence</i> os nad ydyn nhw'n teimlo'n gyfforddus yn darparu adroddiad llawn. Fodd bynnag, mae'n well i unigolion sy'n gwneud adroddiad nodi eu hunain, gan fod hyn yn ei gwneud yn fwy tebygol y gellir ymchwilio i adroddiadau yn llawn ac yn deg a/neu eu datrys, ac mae'n cyfrannu at greu diwylliant agored ac ymddiriedus. Mae hefyd yn golygu y gellir hysbysu'r cydweithiwr sy'n adrodd am y camymddwyn rhywiol, lle y bo'n briodol, ynghylch cynnydd ei adroddiad. Fodd bynnag, cydnabyddir nad yw hyn bob amser yn bosib. Os gwneir adroddiad yn ddienw, rhaid dilyn y camau yn y weithdrefn hon mor agos â phosib yn seiliedig ar yr wybodaeth a ddarperir yn y datgeliad.</p>
5.4	<p>Pan fydd y Tîm Gweithredol neu Uwch Dîm Rheoli'r Bwrdd Clinigol yn dod yn ymwybodol o bryderon neu gwynion lluosog am ymddygiad amhriodol mewn maes, na adroddwyd amdanynt yn ffurfiol efallai, ond sy'n peri digon o bryder, gallant ddewis cynnal ymchwiliad i ddeall yr ymddygiadau honedig yn fanylach, ac i benderfynu a oes angen cymorth ac ymyriadau. Bwriad hyn yw sicrhau bod pryderon yn cael eu datrys yn effeithiol ac atal ymddygiad amhriodol yn y dyfodol lle nodir gan yr ymchwiliad. Dim ond mewn ymgyngoriad â'r tîm Pobl a Diwylliant y dylid cynnal y math hwn o ymchwiliad, a bydd yn cynnwys cylch gorchwyl cytunedig gyda'r adran berthnasol. Os yw'r canfyddiadau'n arwyddol, gall hyn arwain at broses ddisgyblu dan y Polisi perthnasol.</p>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	11 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

5.5	<p>Gall gweithwyr brofi camymddwyn rhywiol gan gydweithwyr, cleifion / defnyddwyr gwasanaeth, aelodau o'r cyhoedd neu drydydd partïon. Dylid adrodd am unrhyw achos o gamymddwyn rhywiol sy'n gysylltiedig â gwaith yn unol â'r weithdrefn hon, ni waeth pwy yw'r cyflawnwr honedig.</p> <p>Anogir unigolion sy'n profi camymddwyn rhywiol gan gleifion / defnyddwyr gwasanaeth neu drydydd partïon eraill i adrodd amdano fel ymddygiad amhriodol trwy Datix. Gall rheolwyr llinell gynnis cymorth wrth gwblhau'r ffurflen Datix. Yna, bydd y Tîm Atal Trais a Rheoli Achosion yn cysylltu â'r unigolyn a all gynnis cymorth ar ôl digwyddiad, cyngor ar fesurau ataliol a chyfeirio at wasanaethau eraill. Gallant hefyd gefnogi gweithwyr drwy'r broses cyfiawnder troseddol os adroddir am y digwyddiad i'r heddlu.</p> <p>Os bydd digwyddiad yn digwydd ond nad yw'n cael ei adrodd ar Datix, gall yr unigolyn, rheolwr yr unigolyn, neu dyst, gysylltu â'r tîm. Mae'r gwasanaeth a gynigir yn cael ei arwain gan ddiodefwyr, a bydd y camau i'w cymryd yn cael eu penderfynu gyda'r unigolyn.</p> <p>Bydd y weithdrefn Gofal Cleifion sy'n Oedolion sy'n Dreisgar neu'n Ymosodol a'r weithdrefn Marcwyr Rhybudd Trais yn cael eu defnyddio i benderfynu pa gamau mewnol, os o gwbl, a gymerir yn erbyn y claf.</p>
6	ADRODD AM GAMYMDDWYN RHYWIOL FEL TYST
6.1	<p>Mae adrodd am gamymddwyn rhywiol yn hanfodol er mwyn sicrhau bod y Bwrdd Iechyd yn gallu diogelu ei weithwyr a bodloni ei ddyletswydd i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Os ydych chi'n dyst i'r hyn rydych chi'n meddwl gallai fod yn gamymddwyn rhywiol yn y gweithle, fe'ch anogir yn gryf i adrodd amdano gan ddefnyddio un o'r llwybrau a ddisgrifir yn adran 3.2. Cyn i chi adrodd amdano, efallai y byddwch am gynnis cymorth i'r unigolyn sydd wedi'i dargedu neu yr effeithiwyd arno gan yr ymddygiad rydych wedi'i weld a/neu roi gwybod iddo eich bod yn credu bod ymddygiad yn annerbyniol. Efallai y byddwch hefyd am ddweud wrth yr unigolyn eich bod yn mynd i adrodd amdano, fel ei fod yn ymwybodol o'ch bwriad, ond nid oes angen ei ganiatâd arnoch. P'un a yw'n cydsynio ai peidio, dylech enwi'r person sydd wedi ymddwyn yn annerbyniol tuag at yr unigolyn.</p> <p>Gall tystion camymddwyn rhywiol adrodd am hyn yn ddiennw gan ddefnyddio'r llwyfan <i>Work in Confidence</i> neu drwy gysylltu â'r Gwasanaethau Pobl, fodd bynnag, anogir adrodd gan ddefnyddio llwybrau adnabyddadwy bob amser.</p>
7	RHEOLI ADRODDIADAU O GAMYMDDWYN RHYWIOL
7.1	Bydd y Bwrdd Iechyd yn sicrhau bod unrhyw honiadau o gamymddwyn rhywiol posib yn cael eu rheoli'n gyflym, ac yn unol â'r polisiau a'r gweithdrefnau sefydliadol priodol. Mae profi

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	12 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	camymddwyn rhywiol yn peri gofid mawr a gall newid bywyd am byth. Mae hefyd yn peri gofid ac yn fater difrifol i weithiwr gael ei gyhuddo o gamymddwyn rhywiol. Ni fydd y Bwrdd Iechyd yn gwneud dyfarniad cyn ymchwiliad teg a thrylwyr.
7.2	Weithiau dim ond trwy air yr achwynydd y bydd achosion o gamymddwyn rhywiol yn cael eu tystiolaethu yn erbyn y tramgwyddwr honedig. Ni ddylai hyn atal yr achwynydd rhag codi ei lais. Mae'r Bwrdd Iechyd yn ymrwmo i drin pob cwyn o ddifrif ac yn deg.
7.3	Bydd ymchwilydd honiadau o gamymddwyn rhywiol yn cymryd gofal arbennig ynghylch perthnasedd a natur ymwithiol y cwestiynau sy'n angenrheidiol i ymchwilio i'r materion hyn. Mae hyn yn cynnwys cymryd gofal mawr wrth ofyn cwestiynau o natur bersonol. Bydd ymchwilydd yn annibynnol ar y sefyllfa sy'n cael ei hymchwilio a byddant wedi derbyn hyfforddiant arbenigol ar sut i gynnal Ymchwiliadau Camymddwyn Rhywiol. Gellir cymhwyso mwy o wyblygrwydd i hawl y dioddefwr i ddod â rhywun gydag ef i gyfarfodydd sy'n ymwneud ag ymchwilio i'r gwyn, yn enwedig gan ffrind neu aelod o'r teulu (mewn rôl gefnogol), yn ogystal â'r hawl arferol i ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn y gwaith gydag ef.
7.4	Bydd y Pennaeth Gwasanaethau Pobl yn cynnal adolygiad ar unwaith o'r wybodaeth a dderbyniwyd, gan gysylltu â'r bobl ganlynol fel y bo'n briodol: <ul style="list-style-type: none"> • yr unigolyn (neu'r tîm) a gododd yr adroddiad • unigolyn (neu unigolion) sydd ag arbenigedd pwnc priodol • uwch aelodau o'r tîm Pobl a Diwylliant sydd wedi ymgymryd â hyfforddiant camymddwyn rhywiol arbenigol • cydweithwyr diogelu a fydd yn cynghori ar gynnwys asiantaethau allanol • unrhyw unigolyn perthnasol arall y bernir ei fod yn gallu rhoi cyngor yn ôl yr angen
7.5	Yn dilyn yr adolygiad hwn, penderfynir: <ul style="list-style-type: none"> • a ddylid adrodd amdano i'r heddlu a/neu asiantaethau perthnasol eraill, gan gynnwys cyflogwyr y cyflawnwr honedig os nad ydynt yn gyflogai i'r Bwrdd Iechyd • os oes angen canfod ffeithiau pellach ar ffurf asesiad cychwynnol fel yr amlinellir yn y Polisi Disgyblu a gweithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru Os felly, bydd y polisi perthnasol wedyn yn cael ei ddilyn.
7.6	Bydd ymchwiliadau ffurfiol yn cael eu cynnal yn unol â'r Polisi Disgyblu/gweithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (yn dibynnu pa un sy'n berthnasol i'r sefyllfa). Bydd ystyriaethau ac addasiadau ychwanegol pan fydd yr ymchwiliad yn ymwneud â chamymddwyn rhywiol. Mae'r ystyriaethau a'r addasiadau a restrir isod yn berthnasol i bob ymchwiliad dan y polisi perthnasol:

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	13 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	<ul style="list-style-type: none"> • bydd ymchwilydd hyfforddedig ac annibynnol yn cael ei benodi • gall y tîm Pobl a Diwylliant neu'r Rheolwr Comisiynu benodi arbenigwr/arbenigwyr pwnc i gefnogi'r swyddog ymchwilio a/neu'r rheolwr achos • bydd mwy o hyblygrwydd yn cael ei gymhwyso i hawl y dioddefwr i ddod â rhywun gydag ef i unrhyw gyfarfodydd a/neu gyfweiliadau, yn enwedig ffrind neu aelod o'r teulu (mewn rôl gefnogol), yn ogystal â'r hawl arferol i ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn y gwaith gydag ef. • pan fo dioddefwyr a chyflawnwyr honedig yn gweithio gyda'i gilydd, cynhelir asesiad risg, ac efallai y bydd angen trafod newidiadau dros dro i drefniadau gweithio. Nid yw'n arferol symud dioddefwr oni bai ei fod wedi gofyn am hyn a bydd y Bwrdd Iechyd yn ceisio symud cyflawnwyr honedig lle bynnag y bo modd. Bydd unrhyw adleoli am y cyfnod lleiaf angenrheidiol a bydd yn cael ei adolygu'n rheolaidd. <p>Bydd y dioddefwr neu'r unigolyn sydd wedi adrodd am gamymddwyn rhywiol, a'r cyflawnwr honedig, yn cael eu diweddarau'n sensitif ac yn annibynnol ar ei gilydd gan y Swyddog Disgyblu/Rheolwr Achos drwy gydol unrhyw broses ffurfiol.</p> <p>Dylai unrhyw addasiadau gael eu hadolygu'n rheolaidd.</p>
7.7	Os bydd rhywun yn gwneud adroddiad o gamymddwyn rhywiol ond nad yw'n dymuno i gamau pellach gael eu cymryd, dylid parchu ei ddymuniadau gymaint â phosib. Fodd bynnag, mae'n bwysig deall bod gennym ddyletswydd gofal a'n bod wedi ymrwymo i sicrhau diogelwch a lles pob unigolyn. Mewn sefyllfaoedd lle mae pryderon diogelu, risgiau posib i eraill, neu rwymedigaethau cyfreithiol, efallai y bydd angen cymryd camau pellach. Gall hyn gynnwys asiantaethau ehangach fel cydweithwyr awdurdodau lleol neu'r heddlu os bernir yn briodol.
8	ERLEDIGAETH (GAN GYNNWYS PAN NA CHYMERIR CAMAU PELLACH)
	<p>Nid yw'r Bwrdd Iechyd yn goddef aflonyddu nac erledigaeth ar unrhyw un sy'n adrodd am aflonyddu rhywiol, ac ni fydd yn goddef unrhyw ymgais i berswadio neu orfodi gweithiwr i beidio â mynegi ei bryderon. 'Erledigaeth' yw pan fydd rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol o ganlyniad i fod yn rhan o gwyn gwahaniaethu neu aflonyddu, ac mae'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.</p> <p>Bydd y Bwrdd Iechyd yn cynnal ei ddyletswydd gofal i sicrhau bod cydweithwyr yn cael eu cefnogi'n llawn wrth adrodd am aflonyddu rhywiol, p'un a yw eu cwyn yn cael ei chynnal ai peidio.</p>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	14 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	Dylid adrodd am unrhyw ddial ac erledigaeth unigolyn sy'n codi adroddiad, neu'n gweithredu fel tyst, i reolwr llinell neu Wasanaethau Pobl, a bydd yn cael sylw. Gall hyn arwain at weithredu dan y Polisi Disgyblu neu weithdrefn Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru os yw'r honiadau yn erbyn meddyg neu ddeintydd.
9	CAMAU GWEITHREDU AR ÔL YMCHWILIAD
9.1	Bydd y canlyniadau'n dilyn Polisi perthnasol GIG Cymru neu'r Bwrdd Iechyd.
9.2	Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod y gallai fod yn briodol cyfeirio cyflawnwyr at wasanaethau cymorth arbenigol mewn rhai achosion os ydyn nhw wir eisiau newid eu hymddygiad - dylid cytuno ar hyn fesul achos.
9.3	Os canfyddir bod y rheini nad ydynt yn gyflogeion, sy'n dod o fewn cwmpas y weithdrefn hon, yn torri'r weithdrefn hon ar ôl ymchwiliad, gellir terfynu eu contract neu delerau ymgysylltu eraill ar unwaith.
9.4	Os yw unigolyn ar secondiad i'r Bwrdd Iechyd yn torri'r weithdrefn hon, gellir terfynu'r secondiad ar unwaith. Bydd y Bwrdd Iechyd yn rhannu manylion y rheswm dros derfynu gyda'u sefydliad cyflogi, a byddant yn cydweithio'n llawn mewn ymchwiliad i honiadau y gallant fod am ei gynnal.
9.5	Er mwyn rhoi sicrwydd bod y mater wedi cael sylw priodol, gall y Bwrdd Iechyd rannu rhai agweddau ar ymchwiliad a/neu ei ganlyniadau gyda'r achwynydd. Bydd hyn yn cael ei ystyried fesul achos, a dylid gofyn am gyngor gan y Gwasanaethau Pobl. Rhaid i unrhyw wybodaeth sy'n cael ei rhannu gydymffurfio â deddfau diogelu data perthnasol ac alinio â Pholisi Llywodraethu Gwybodaeth y Bwrdd Iechyd.
9.6	Bydd gweithwyr sy'n codi adroddiad o gamymddwyn rhywiol yn ddidwyll (p'un a oes sail iddo ai peidio) bob amser yn cael eu cefnogi.
10	CYMORTH
10.1	Mae rheoli a chefnogi datgeliadau ac adroddiadau o gamymddwyn rhywiol yn heriol i bob parti dan sylw. Bydd y Bwrdd Iechyd yn cynnig cymorth ychwanegol i'r dioddefwr, y tramgwyddwr honedig ac unrhyw dystion, yn ogystal â rheolwyr llinell ac unrhyw un arall y mae'r datgeliad yn effeithio arnynt. Mae amrywiaeth o wasanaethau cymorth mewnol ac allanol ar gael (gweler Atodiad 1).
10.2	Gall achosion o gamymddwyn rhywiol gael effaith hirdymor ar y rheini sy'n eu profi yn uniongyrchol yn ogystal â'u ffrindiau a'u teulu. Efallai y bydd angen addasiadau ar y dioddefwr i'w gefnogi i gyflawni ei rôl a'i lwyth gwaith, yn enwedig wrth bod unrhyw ymchwiliad yn parhau. Dylai'r dioddefwr gael sgwrs gyda'i reolwr llinell (neu berson enwebedig, a all

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	15 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	gynnwys gweithiwr iechyd galwedigaethol proffesiynol) i adolygu materion fel ei drefniadau gweithio presennol ac ystyried a oes angen unrhyw gymorth ychwanegol, er enghraifft, trwy ddefnyddio'r Polisiâu Gweithio Hyblyg neu Absenoldeb Arbennig.
10.3	Pan fo pryderon ynghylch presenoldeb a/neu allu'r dioddefwr yn gysylltiedig â digwyddiad camymddwyn rhywiol, bydd addasiadau i'r broses bresenoldeb a/neu allu yn cael eu hystyried gan reolwr llinell yr unigolyn, gyda chynghor gan y Gwasanaethau Pobl. Dylai unrhyw addasiadau gael eu cofnodi a'u hadolygu'n rheolaidd, eu dogfennu a'u rhannu gyda'r partïon perthnasol fel yr unigolyn a/neu ei reolwr llinell a'i gynrychiolydd undeb llafur.
10.4	Os bydd absenoldeb salwch yn cael ei achosi gan gamymddwyn rhywiol yn y gwaith, a lle mae tâl salwch galwedigaethol yn gostwng i hanner neu ddim tâl, efallai y bydd gan gydweithwyr hawl i dderbyn Lwfans Anafiadau. Mae hyn yn ychwanegu at incwm yr unigolyn (gan gynnwys rhai budd-daliadau lles) i 85% o'i gyflog arferol yn ystod yr absenoldeb am hyd at 12 mis. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yng ngweithdrefn Anafiadau Diwydiannol y Bwrdd Iechyd. Bydd y dioddefwr yn cael ei gefnogi gyda'i gais gan y tîm Gwasanaethau Pobl.
10.5	Cydnabyddir wrth dderbyn datgeliad neu gwyn o gamymddwyn rhywiol, y gall fod yn ofidus neu'n sbardun i'r unigolyn sy'n ei dderbyn. Gweler atodiad 1 am y gefnogaeth sydd ar gael.
11	ADRODD I REOLEIDDWYR STATUDOL
9.1	Mae'r Bwrdd Iechyd yn cadw'r hawl i, a gall fod yn ofynnol iddo, adrodd am gyflogai sy'n dal cofrestrriad proffesiynol o unrhyw ddisgrifiad i'w rheoleiddiwr statudol perthnasol (er enghraifft, y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, y Cyngor Meddygol Cyffredinol, y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal, Cymdeithas y Gyfraith) yn unol â'u codau ymddygiad proffesiynol perthnasol. Wrth wneud atgyfeiriad, gwneir hyn yn unol â'r Polisi Disgyblu neu bolisi Cynnal Safonau Proffesiynol yng Nghymru (pa un bynnag sy'n berthnasol).
12	CYNNWYS YR HEDDLU
12.1	Gall datgelu camymddwyn rhywiol honni gweithred droseddol. Mewn achos o'r fath, bydd Pennaeth y Gwasanaethau Pobl yn gyfrifol am sicrhau bod unrhyw honiadau a dderbynnir, a allai fod yn droseddol eu natur, yn cael eu cyfeirio at yr heddlu. Lle y bo'n bosib, dylai sgwrs gyda'r dioddefwr, ar ei ddymuniad am gynnwys yr heddlu, ragflaenu unrhyw atgyfeiriad. Os ydych chi'n credu bod perygl i fywyd, dylech ffonio'r heddlu.
12.2	Mae'r tîm Gwasanaethau Pobl yn gweithio'n rheolaidd gyda'r tîm Diogelu, gan ddefnyddio ein gweithdrefn Rheoli Honiadau Diogelu, i adolygu pob achos fesul achos ac ystyried yr angen i'w huwchgyfeirio at awdurdodau perthnasol, gan gynnwys yr heddlu, a gwneir atgyfeiriadau pan fo pryder y gallai'r honiadau fod yn weithred droseddol. Bydd y Bwrdd Iechyd yn cyfeirio materion at yr awdurdodau ehangach, megis yr Awdurdod Lleol, lle y bo hynny'n briodol.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	16 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

12.3	Pan fydd ymchwiliad mewnol yn cael ei gynnal, bydd y Tîm Diogelu yn ymgynghori â'r heddlu ar gyfnodau y cytunwyd arnynt ynghylch prosesau'r ymchwiliad, i sicrhau na ddylanwedir ar unrhyw ymchwiliad/proses droseddol.
12.4	<p>Gall dioddefwyr adrodd i'r heddlu am gamymddwyn rhywiol yn uniongyrchol. Efallai y byddan nhw'n mynegi dymuniad nad ydyn nhw am erlyn, neu eu bod yn am adrodd, a meddwl am erlyn yn nes ymlaen. Mae'r rhain yn faterion y mae'n rhaid eu trafod gyda'r heddlu yn uniongyrchol.</p> <p>Gall dioddefwyr hefyd fynychu Ynys Saff (y Ganolfan Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol). Mae'r gwasanaeth yn caniatáu casglu tystiolaeth pe bai'r dioddefwr am gyflwyno adroddiad i'r heddlu yn ddiweddarach, yn ogystal â darparu cymorth a chyngor. Mae rhagor o wybodaeth am Ynys Saff yn Atodiad 1.</p>
13	CYFRINACHEDD
13.1	<p>Bydd cyfrinachedd sy'n gynwysedig yn y Polisi/weithdrefn hon, yn cael ei gynnal lle bynnag y bo'n bosib a chyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, yn amodol ar rwymedigaethau diogelu cyfreithiol a statudol, dyletswyddau i amddiffyn pobl eraill. Felly, ni ellir gwarantu cyfrinachedd llwyr ym mhob sefyllfa.</p> <p>Dim ond ar sail 'angen gwybod' y mae'n rhaid datgelu manylion ymchwiliadau a chwynion. Yn ogystal â gofynion statudol, gall yr 'angen gwybod' gynnwys rhannu gwybodaeth ddienw at ddibenion diffiniedig megis goruchwyliaeth, cefnogaeth ffurfiol, proses gywir neu arfer gorau. Gall datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb awdurdod arwain at gamau disgyblu, yn ogystal ag unrhyw bryderon ynghylch ymdrechion i ddylanwadu neu fygwth tyst.</p>
13.2	
13.2	Bydd y data yn cael ei gasglu'n ganolog gan y Tîm Gwasanaethau Pobl a dim ond ar sail angen gwybod y bydd yn cael ei rannu i lywio'r ymchwiliadau a'r camau ataliol. Bydd rhywfaint o ddata dienw yn cael ei rannu gyda'r Bwrdd drwy'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant i hwyluso'r gwaith o oruchwyllo'r weithdrefn hon, megis nifer yr achosion, canlyniadau a data cryno cyffredinol. Ni fydd hyn yn cynnwys data personol adnabyddadwy a bydd yn rhoi sicrwydd, ac yn galluogi'r Bwrdd lechyd i sicrhau, bod honiadau sy'n ymwneud â chamymddwyn rhywiol yn cael eu rheoli'n briodol ac i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodwyd.
13.3	Mae rhwymedigaethau cyfrinachedd yn berthnasol i unrhyw un sy'n ymwneud â hwy, gan gynnwys y cyflawnwr honedig, y dioddefwr, y tystion a'r rheolwyr llinell. Ni ddylid trafod y mater gydag unrhyw un arall heblaw ar sail 'angen gwybod', ac fel arfer bydd yn gyfyngedig i'r swyddog ymchwilio, y rheolwr llinell, cydweithwyr Pobl a Diwylliant sy'n ymwneud â'r mater yn uniongyrchol, a, lle y cânt eu cynrychioli, cynrychiolwyr yr Undebau Llafur. Nid yw hyn yn golygu na ddylai, neu na allai, unrhyw un sy'n ymwneud â'r mater geisio cymorth, gan gydnabod y gallai siarad am y digwyddiad helpu rhai pobl neu fod yn hanfodol i'w lles. Fodd

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	17 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	<p>bynag, rhaid gwneud hyn gan gadw at y rhwymedigaethau cyfrinachedd a nodir yn yr adran hon.</p> <p>Ni fydd unrhyw beth yn y weithdrefn hon yn atal unigolyn rhag adrodd am gamymddwyn rhywiol i'r heddlu, rheoleiddwyr proffesiynol (fel y CMC neu'r CNB), nac unrhyw gorff statudol arall. Nid yw cyflwyno adroddiad yn gyfystyr â thorri cyfrinachedd.</p>
13.4	<p>Mae dioddefwyr a chyflawnwyr honedig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yn rhydd i geisio cymorth proffesiynol (e.e. gan eu meddyg, y gwasanaethau yn Atodiad A., a'u tebyg) • Yn gallu siarad â theulu agos, ar yr amod bod y bobl y maent yn trafod y sefyllfa â nhw yn cytuno i gynnal cyfrinachedd, ac nad ydynt yn enwi unrhyw un sy'n gysylltiedig • Ni all dioddefwyr a chyflawnwyr honedig ei drafod gydag aelodau staff y Bwrdd lechyd, ac eithrio'r swyddog ymchwilio, cydweithwyr Pobl a Diwylliant sy'n ymwneud â'r mater yn uniongyrchol, eu rheolwr llinell os oes angen, a, lle y cânt eu cynrychioli, cynrychiolwyr yr Undebau Llafur.
14	ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU
	<p>Mae'r Bwrdd lechyd wedi ymrwymo i wella diwylliant sefydliadol ar bob lefel i atal camymddwyn yn y gweithle. Byddwn yn gwneud hyn drwy greu diwylliant sy'n annog ac yn cefnogi cydweithwyr i drafod ac adrodd am gamymddwyn rhywiol yn agored, heb ofni dial neu erledigaeth. Byddwn yn diogelu gweithwyr rhag camymddwyn rhywiol a byddwn yn cymryd camau i'w atal.</p> <p>Mae'r rolau a'r cyfrifoldebau sydd angen eu cyflawni i fodloni hyn wedi'u hamlinellu yn Atodiad 3.</p>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	18 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Atodiad 1: Y cymorth sydd ar gael os yw camymddwyn, aflonyddu, cam-drin neu drais rhywiol yn effeithio arnoch

Mae rheoli a chefnogi datgeliadau ac adroddiadau o gamymddwyn rhywiol yn heriol i bob parti dan sylw. Bydd y Bwrdd Iechyd yn cynnig cymorth ychwanegol i'r dioddefwr, y tramgwyddwr honedig ac unrhyw dystion, yn ogystal â rheolwyr llinell ac unrhyw un arall y mae'r datgeliad yn effeithio arnynt. Bydd ystod o wasanaethau cymorth mewnol ac allanol yn cael eu cynnig/trafod â chi ac fe'u hamlinellir isod:

CYMORTH MEWNOL

Hunanatgyfeirio at Wasanaethau Lles Gweithwyr y BIP

Bydd cynrychiolydd eich Gwasanaethau Pobl yn trafod hunanatgyfeiriad at Wasanaeth Lles Gweithwyr y sefydliad gyda chi, a/neu drwy ohebiaeth, yn cydnabod y pryder.

Ar ôl cwblhau, a chyflwyno'r hunanatgyfeiriad, bydd aelod o dîm Gwasanaethau Lles Gweithwyr yn cysylltu â chi am drafodaeth gychwynnol i sicrhau eich bod yn derbyn y gefnogaeth fwyaf priodol (yr Apwyntiad Adnoddau).

Unwaith y bydd yr Apwyntiad Adnoddau wedi digwydd, bydd y camau nesaf yn cael eu cytuno â chi. Gallai hyn gynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r canlynol:

- Mynediad at wasanaethau cwnsela trwy Wasanaethau Lles Gweithwyr (sylwer y gall y rhain fod ar gael drwy gydol y broses yn seiliedig ar ofyniad/angen.)
- Cyfeirio at wasanaethau cwnsela allanol (e.e. Canopi)
- Atgyfeirio at Wasanaethau Arbenigol, e.e. Gwasanaeth Straen Trawmatig [Cymorth staff ar gyfer trawma \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)
- Hunangymorth dan arweiniad / Therapi Gwybyddol Ymddygiadol / Adnoddau Ar-lein

Ceir rhagor o fanylion am y gwasanaethau a ddarperir gan y Gwasanaeth Lles Gweithwyr yma : [Gwasanaeth Lles Gweithwyr Caerdydd a'r Fro - Hafan \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

Y Tîm Diogelu

Mae gan y BIP Gyngorydd Annibynnol ar Drais Domestig Iechyd yn y Tîm Diogelu sy'n gallu cefnogi staff sy'n datgelu aflonyddu rhywiol. Gall rheolwyr ddefnyddio'r Gyngorydd Annibynnol ar Drais Domestig i gael arweiniad ar asesu risg, cael sgysiaau anodd a darparu cefnogaeth barhaus.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	19 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Mae ceisio cymorth Cyngorydd Annibynnol ar Drais Domestig Iechyd yn wirfoddol. Gall gweithwyr hunanatgyfeirio drwy ffonio **02920 748 748** o ddydd Llun i ddydd Gwener, 9am-5pm neu gall eu rheolwyr / cydweithwyr eu hatgyfeirio, gyda chaniatâd y gweithiwr, trwy'r gwasanaeth Atgyfeirio Cam-drin Domestig, Gofyn a Gweithredu.

Ceir rhagor o fanylion am y gwasanaethau a ddarperir yma:
[Cam-drin Domestig, Trais Rhywiol ac AOCB \(sharepoint.com\)](#)

Canolfan Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol Ynys Saff

Mae Ynys Saff yn wasanaeth a arweinir gan gleientiaid sy'n cynnig cefnogaeth, cyngor a chymorth i ddioddefwyr ymosodiadau rhywiol. Mae gan y gwasanaeth feddygon, nyrsys a gweithwyr cymorth sydd wedi'u hyfforddi'n arbennig. Gallwch siarad â nhw p'un a ydych am adrodd am ymosodiad rhywiol i'r heddlu ai peidio, a waeth pa mor bell yn ôl oedd y digwyddiad.

Os digwyddodd yr ymosodiad lai na 7 diwrnod yn ôl, fe'ch anogir i siarad ag Ynys Saff fel y gellir trafod opsiynau fel archwiliad fforensig. Byddai hyn yn galluogi casglu tystiolaeth rhag ofn y byddwch am gyflwyno adroddiad i'r heddlu yn y dyfodol. Gall Ynys Saff hefyd helpu i fynd i'r afael ag anghenion iechyd sy'n deillio o'r ymosodiad (megis atal cenhedlu brys, asesu risg ar gyfer HIV, ac ati).

Os digwyddodd yr ymosodiad y tu allan i'r cyfnod lle gellir cynnal archwiliadau fforensig (7 diwrnod yn fras, ond gall fod yn fyrrach yn dibynnu ar yr ymosodiad), yna gall y tîm Llwybrau Newydd yn Ynys Saff ddarparu cymorth. Gall y cyflogeion hunanatgyfeirio at y gwasanaeth hwn.

Gellir cysylltu ag Ynys Saff (CAYRh) drwy ffonio 02920 335795.

Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am y gwasanaeth yma. [Canolfan Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol Ynys Saff, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro \(wales.nhs.uk\)](#)

Cymorth Undebau Llafur

Mae Partneriaid Undebau Llafur yn darparu ystod o wasanaethau cymorth a allai fod yn ddefnyddiol i chi ar yr adeg hon. Siaradwch â'ch cynrychiolydd Undeb Llafur am wybodaeth benodol.

[Undebau Llafur \(sharepoint.com\)](#)

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	20 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

CYMORTH ALLANOL

[Help ar ôl trais ac ymosodiad rhywiol](#) : mae gwefan [nhs.uk](#) yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol am ble i ddod o hyd i gymorth os ydych wedi profi ymosodiad a/neu drais rhywiol.

[Canolfannau atgyfeirio ymosodiadau rhywiol \(CAYRhau\)](#): maent yn cynnig cymorth meddygol, ymarferol ac emosiynol i unrhyw un sydd wedi cael ei dreisio neu ei gam-drin yn rhywiol. Mae gan CAYRhau feddygon, nyrsys a gweithwyr cymorth sydd wedi'u hyfforddi'n arbennig.

[ACAS](#): llinell gymorth ar gyfer unrhyw un sy'n profi problemau yn ymwneud â'r gweithle, gan gynnwys aflonyddu rhywiol.

[Cyngor ar aflonyddu rhywiol yn y gwaith – Rights of Women](#) - Mae gan *Rights of Women* linellau cyngor cyfreithiol am ddim i fenywod sydd wedi profi cam-drin domestig, trais rhywiol ac aflonyddu rhywiol yn y gwaith.

[Llinell Gymorth Trais a Cham-drin Rhywiol 24/7 \(247sexualabusesupport.org.uk\)](#): gall y llinell gymorth 24/7 hon ddarparu cymorth ar unwaith os ydych wedi profi camymddwyn rhywiol.

Mae [gwefan Llywodraeth EF](#) yn darparu [rhestr o wasanaethau cymorth](#) ar gyfer unrhyw un sydd wedi dioddef trais a cham-drin rhywiol. Ffoniwch 0808 500 2222. Gallant hefyd drefnu mynediad at gynghorydd trais rhywiol annibynnol, yn ogystal ag atgyfeiriadau at gymorth iechyd meddwl a gwasanaethau cymorth trais rhywiol y sector gwirfoddol. Os ydych chi'n cael trafferth ac angen siarad â rhywun, gallwch hefyd gysylltu â'r canlynol: [Samariaid](#), [Sefydliad LGBT](#)

[Galop](#): mae'n cefnogi pobl LHDT+ sydd wedi dioddef camdriniaeth a thrais.

[Rape Crisis England and Wales](#): gall y llinell gymorth 24/7 hon ddarparu cymorth ar unwaith os ydych wedi dioddef ymosodiad rhywiol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar [dudalen gyngor Rape Crisis, 'cefnogi goroeswr'](#).

[The Survivors Trust](#): mae ganddo 120 o sefydliadau-aelodau yn y DU ac Iwerddon sy'n darparu cymorth arbenigol i fenywod, dynion a phlant sydd wedi goroesi trais rhywiol, trais rhywiol neu gam-drin rhywiol yn ystod plentyndod. Mae gan The Survivors Trust linell gymorth genedlaethol gyfrinachol am ddim hefyd 0808 801 0818 neu gallwch anfonwch neges destun: 07860 022 956 a gwefan adnoddau goroesi ar wahân yn <https://tstresources.org/>

[SurvivorsUK](#): mae'n cefnogi goroeswyr trais rhywiol gwrywaidd ac anneauaidd, gan ddarparu cwnsela, cymorth ymarferol a chymuned ar eich taith iachau.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	21 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

[Cymorth i Ddiodefwyr](#): maent yn darparu cyngor annibynnol, cyfrinachol ac am ddim i ddiodefwyr troseddau.

[Cyngor ar Bopeth](#): maent yn rhoi gwybodaeth am eich hawliau cyfreithiol yn y gweithle os ydych yn dioddef aflonyddu rhywiol.

[Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#): maent yn darparu canllawiau technegol ar aflonyddu rhywiol a mathau eraill o aflonyddu yn y gwaith.

[Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb](#): llinell gymorth i gynghori ar faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb a hawliau dynol

[Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth](#): am wybodaeth a chyngor ar ddiogelu data.

[LawWorks](#): i ddod o hyd i gyngor am ddim, cynrychiolaeth, ac adnoddau ar-lein.

[Protect](#): cyngor am ddim a chyfrinachol ar chwythu'r chwiban.

[Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth](#): am wybodaeth am arferion a safonau recriwtio, gan gynnwys hawliau gweithwyr asiantaeth.

[TUC](#): yn cynrychioli undebau llafur cysylltiedig. Mae gwefan y TUC yn darparu canllawiau ar faterion yn y gweithle i weithwyr a chynrychiolwyr undebau, ac mae ganddi offeryn canfod undebau llafur i'r rheini sy'n ystyried ymuno ag undeb llafur.

[Surviving in Scrubs](#): yn darparu cymorth, yn rhannu straeon goroeswyr ac yn ymgychu i roi terfyn ar rywiaeth, aflonyddu ac ymosodiad rhywiol yn y gweithlu gofal iechyd.

[Cyngor Meddygol Cyffredinol: beth i'w wneud os ydych chi'n meddwl eich bod wedi bod yn destun camymddwyn rhywiol gan feddyg](#): adnodd ar gyfer cleifion a chydweithwyr.

[Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal](#): mae'r hyb diogelwch rhywiol yn darparu cymorth ac arweiniad ynghylch cyflwyno adroddiad i'r sefydliad hwnnw.

[Rhestr o wasanaethau cymorth ar wefan y Llywodraeth](#): ar gyfer diodefwyr trais a cham-drin rhywiol.

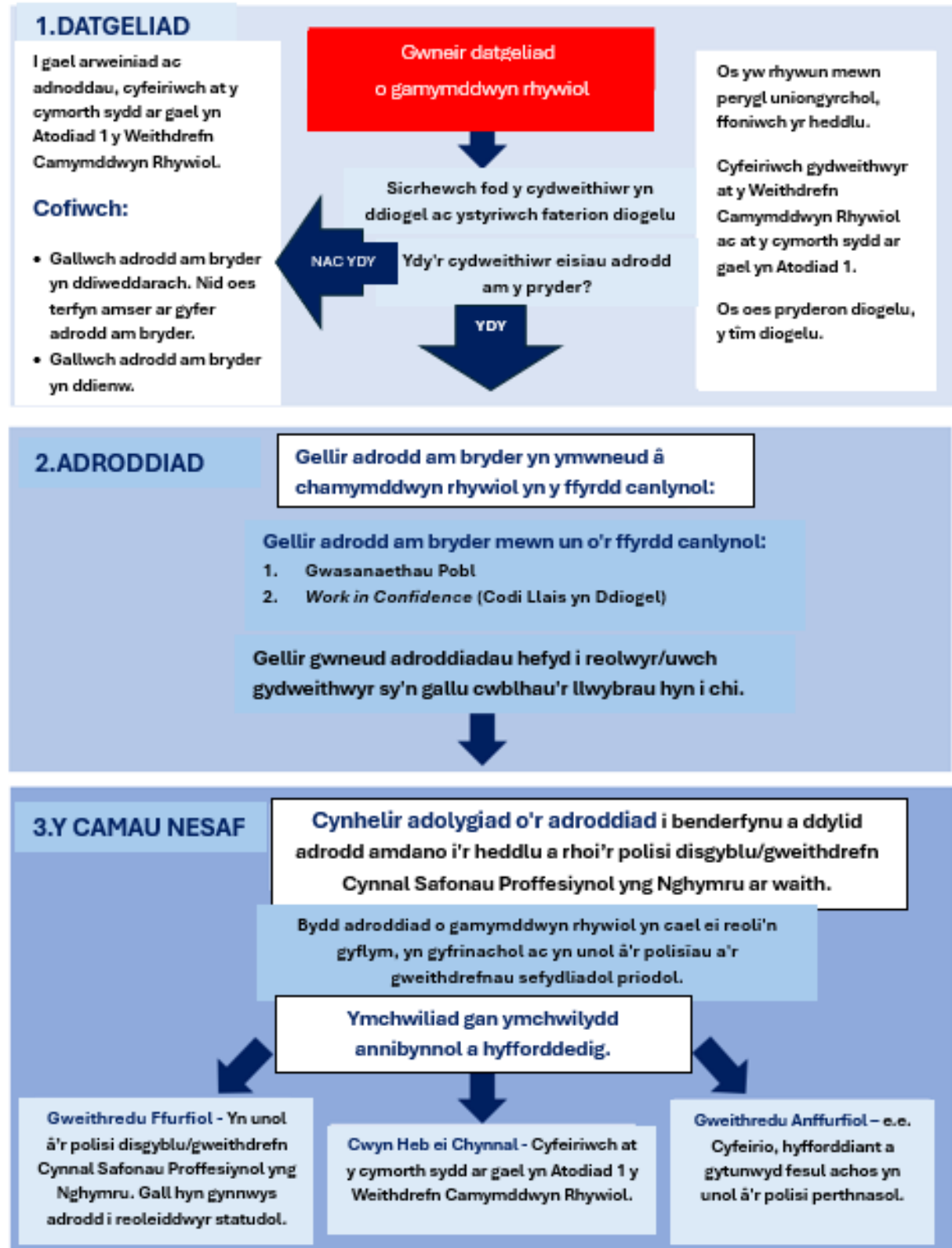
[Cael help ar gyfer trais a cham-drin domestig](#) - mae [nhs.uk](https://www.nhs.uk) yn rhoi cyngor ymarferol, help i adnabod yr arwyddion, a gwybodaeth am ble i gael help.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	22 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Atodiad 2

GWEITHDREFN CAMYMDDWYN RHYWIOL BIP CAERDYDD A'R FRO

Siart llif ar gyfer adrodd am ddiogyddiad o gamymddwyn rhywiol



Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	23 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Atodiad 3 - ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

I gefnogi datblygiad diwylliannol, bydd y **Bwrdd Iechyd** yn cymryd y camau canlynol:

- Sicrhau bod y Tîm Gweithredol yn adolygu data sy'n ymwneud â chamymddwyn rhywiol yn rheolaidd, a bod gwersi'n cael eu dysgu a bod newidiadau mewn arferion yn cael eu gwneud i wella diogelwch rhywiol yn y gweithle
- Sicrhau bod pob cydweithiwr yn ymwybodol o faterion sy'n ymwneud â chamymddwyn rhywiol, y Weithdrefn Camymddwyn Rhywiol a sut i ymdrin â datgeliadau yn briodol
- Mynd ati i weithio tuag at atal camymddwyn rhywiol yn y gweithle
- Annog rheolwyr i ofyn am berthnasoedd gwaith ac amgylchedd gweithiwr unigol yn eu cyfarfodydd 1 i 1 perthynas rheolwr llinell/gweithiwr / ASGau
- Mae aelod o'r Tîm Gweithredol yn gyfrifol am ddiogelwch rhywiol. Ar adeg cyhoeddi, y Prif Swyddog Gweithredu a Chyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant ar y cyd sy'n gyfrifol.

I gefnogi ein hymrwymiad i weithle a diwylliant diogel, dylai **pob gweithiwr**:

- Sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol
- Bod yn ymwybodol o sut y gall eu hymddygiad effeithio ar eraill a modelu ymddygiad priodol
- Herio ymddygiad amhriodol, os gellir ei wneud yn ddiogel, a rhoi gwybod amdano
- Hyrwyddo diwylliant sy'n meithrin bod yn agored a thryloywder ac nad yw'n goddef ymddygiadau rhywiol diangen, niweidiol a/neu amhriodol, gan gynnal gwerthoedd ac ymddygiad y Bwrdd Iechyd
- Adrodd am achosion o gamymddwyn rhywiol pan sylwir arnynt, a/neu gefnogi'r rheini sydd wedi profi camymddwyn rhywiol wrth adrodd amdano
- Cydweithio'n llawn mewn unrhyw ymchwiliad a gynhelir
- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd, oni bai bod pryder diogelu y mae angen adrodd amdano
- Sicrhau eu bod wedi cwblhau pob modiwl hyfforddiant statudol a gorfodol priodol, gan gynnwys Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol a Treat Me Fairly
- Ymglyfarwyddo â'r egwyddorion a nodir yn y weithdrefn hon a chadw atynt.

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr (a restrir uchod), dylai **rheolwyr llinell**:

- Ddarparu cymorth briodol a/neu gyfeirio'r rheini sy'n datgelu camymddwyn rhywiol at gymorth

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	24 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

- Ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- Sicrhau bod eu gweithwyr wedi cwblhau pob modiwl hyfforddiant statudol a gorfodol priodol, gan gynnwys Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol a Treat Me Fairly
- Adrodd am unrhyw ddigwyddiad i gydweithwyr yn y Gwasanaethau Pobl, yn unol â'r weithdrefn hon
- Bod yn rhagweithiol wrth roi unrhyw addasiadau rhesymol ar waith, gan gynnwys cwblhau asesiad risg ac unrhyw gamau lliniaru os oes angen
- Bod ar gael i gefnogi'r ymchwiliad os yw'n briodol
- Bod yn gyfrifol am greu diwylliant lle mae gweithwyr yn teimlo'n ddiogel i weithio a chodi pryderon ynddo, ac yn teimlo bod rhywun yn gwrandao arnynt
- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd, oni bai bod pryder diogelu y mae angen adrodd amdano
- Rhoi cefnogaeth i dramgwyddwr honedig a/neu ei gyfeirio at gymorth
- Dangos esiampl ar gyfer hyrwyddo ymddygiad cyfartal a phroffesiynol yn y gweithle
- Bod yn ymwybodol efallai y bydd angen adrodd am achos o gamymddwyn rhywiol, gan gofio cyfrinachedd a dymuniadau'r dioddefwr pe bai angen ei drafod yn ddienw gyda'r Pennaeth Gwasanaethau Pobl a/neu'r Pennaeth Diogelu
- Sicrhau nad yw person yn cael ei erlid am wneud, neu fod yn rhan o, gwyn o aflonyddu rhywiol

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr (a restrir uchod), bydd y **Tîm Pobl a Diwylliant** yn:

- Ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- Sicrhau bod prosesau clir ar waith ar gyfer ymateb i gwynion o aflonyddu neu ymosodiad rhywiol, ac yn eu cyfathrebu'n glir
- Bydd y Pennaeth Gwasanaethau Pobl neu ddirprwy enwebedig yn gweithredu fel cyswllt allweddol i unigolion sy'n gwneud cwynion am aflonyddu rhywiol
- Darparu cyngor arbenigol ar bob cam o wneud cwyn i'r dioddefwr, yr achwynydd, y rheolwr llinell, y cyflawnwr honedig ac os bydd ymchwiliad ffurfiol, y rheolwr achos, y swyddog ymchwilio a'r gwrandaewiad y panel disgyblu
- Cynnig arweiniad i weithwyr a rheolwyr ar ddehongli'r weithdrefn hon ac unrhyw ganllawiau cysylltiedig
- Sicrhau bod gwybodaeth a hyfforddiant i gefnogi gweithrediad effeithiol y weithdrefn hon ar gael yn hawdd
- Cynllunio a gwerthuso effeithiolrwydd y weithdrefn hon
- Bydd Pennaeth y Gwasanaethau Pobl yn gweithio'n agos gyda'r Pennaeth Diogelu ar gyfer Plant ac Oedolion, ac asiantaethau eraill, fel y bo'n briodol

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	25 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

- Cynnal cyfrinachedd cyn belled ag y bo modd, oni bai bod pryder diogelu y mae angen adrodd amdano
- Cyfeirio cydweithwyr at y gefnogaeth briodol

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr (a restrir uchod), dylai **Cynrychiolwyr Undebau Llafur**:

- Ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- Cyfeirio at y weithdrefn hon, esbonio'r gweithdrefnau ar gyfer adrodd a'r llwybrau a'r canlyniadau posib, a chynorthwyo gyda'r broses adrodd lle y bo hynny'n briodol
- Esbonio'r opsiynau ar gyfer cymorth yn fewnol ac yn allanol, yn ystod ac ar ôl y broses
- Darparu cymorth i'w haelodau drwy brosesau anffurfiol a ffurfiol
- Gweithio gyda'r Bwrdd Iechyd i hyrwyddo a chyflwyno rhaglenni hyfforddi ac ymwybyddiaeth sy'n atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- Gweithio'n rhagweithiol gyda rheolwyr i fonitro a mynd i'r afael â phroblemau diwylliant yn y gweithle a allai gyfrannu at amgylchedd gelyniaethus
- Wrth gynrychioli aelodau sy'n cael eu cyhuddo o aflonyddu rhywiol, mae disgwyl i Undebau Llafur beidio â goddef nac amddiffyn gweithredoedd o'r fath; nac anwybyddu na gwrthod yn llwyr glywed neu gynorthwyo aelod sydd wedi'i gyhuddo o weithredoedd o'r fath. Rhaid i gynrychiolwyr fod yn ofalus i beidio â rhagdybio bod rhywun yn euog neu'n ddieuog, neu anwybyddu'r rhwymedigaeth i gynghori'r aelod a sicrhau gwrandawriad teg.

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr a rheolwyr (a restrir uchod), dylai **unigolion mewn swydd arwain** (a nodir yn aml fel 'sefyllfa o bŵer'):

- Ymgymryd â hyfforddiant i sicrhau eu bod yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'u rôl wrth ddileu hyn yn y gweithle
- Bod yn ymwybodol o'r anghydbwysedd pŵer posib a all gynyddu bregusrwydd rhai gweithwyr
- Peidio byth â manteisio ar eu sefyllfa i fanteisio ar staff am ffafrau rhywiol
- Sicrhau nad oes unrhyw gydweithiwr yn destun ymddygiad amhriodol, gan gynnwys jôcs a thynnu coes
- Bod yn ymwybodol o'r nodweddion sy'n gwneud menywod a grwpiau lleiafrifol yn agored i niwed, a allai fod mewn mwy o berygl o aflonyddu rhywiol. Mae hyn yn cynnwys unigolion â nodweddion gwarchoddedig fel, ond heb fod yn gyfyngedig i ryw, hil, rhywioldeb, statws traws, crefydd ac anabledd a allai gynyddu'r risg o brofi aflonyddu rhywiol

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Camymddwyn Rhywiol	26 o 26	Dyddiad Cymeradwyo: 29.01.2025
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.01.2028
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

- Nodi ffactorau risg posib a chymryd camau prydlon a rhesymol i leihau'r risgiau hynny.

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr, rheolwyr a phobl mewn swyddi arwain (a restrir uchod), bydd **aelodau'r Tîm Gweithredol** yn:

- Cynnal adolygiadau rheolaidd o ddata mewnol a sicrhau bod camau priodol yn cael eu cymryd mewn ardaloedd sy'n peri pryder
- Dylanwadu ar ddiwylliant sefydliadol a gosod blaenoriaethau sefydliadol mewn perthynas â diogelwch rhywiol
- Cefnogi datblygiad y gymuned arwain i gefnogi gweithrediad y weithdrefn hon

Tîm Diogelu

Mae'r Pennaeth Diogelu ar gyfer Plant ac Oedolion yn darparu arweinyddiaeth strategol a chynghor a chymorth gweithredol yn y BIP. Mae gan y tîm rôl allweddol wrth gefnogi'r sefydliad i weithredu, ymgorffori a monitro deddfwriaeth a chanllawiau sy'n ymwneud â diogelu.

Mae'n rhaid i'r Pennaeth Diogelu Plant ac Oedolion gael gwybod am bob honiad o aflonyddu rhywiol gan weithiwr ac, os yw'n briodol, gwneir penderfyniad yn unol â'r Weithdrefn Honiadau/Pryderon Diogelu am Ymarferwyr a'r Rheini sydd mewn Swyddi o Ymddiriedolaeth ynghylch pa gamau fydd yn cael eu cymryd.

Os yw'n briodol, bydd y Pennaeth Diogelu ar gyfer Plant ac Oedolion yn gweithredu fel y prif gyswllt ag asiantaethau partner gan gynnwys Awdurdodau Lleol a'r heddlu.

Ym mhob achos lle mae plentyn dan 18 oed yn datgelu ymosodiad rhywiol, neu os yw staff yn clywed am ymosodiad rhywiol ar rywun dan 18 oed, rhaid gwneud atgyfeiriad diogelu.