

Cyngor Proffesiynol

Camddefnydd o Bŵer yn y Gweithle

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Camddefnydd o Bŵer yn y Gweithle

Mae camddefnyddio pŵer yn y gweithle (bwlio, neu aflonyddu [*harassment*]), yn gwneud bywyd y gweithiwr sy'n dioddef yn anodd iawn. Barn bendant UCAC yw bod y mathau hyn o ymddygiad yn **hollol annerbyniol** ac maent yn amddifadu'r gweithiwr o'i hawl sylfaenol i gael ei barchu.

Gall bwlio ac aflonyddu fod yn weithredoedd gan unigolyn yn erbyn unigolyn arall neu gall gynnwys grŵp o bobl. Gall yr ymddygiad fod yn amlwg neu o dan yr wyneb. Weithiau person mewn awdurdod, e.e. Pennaeth, yw'r un sy'n camddefnyddio pŵer; efallai ei fod yn gwthio'i staff yn rhy galed oherwydd y pwysedd sydd arno ef neu hi. Gall unrhyw aelod o staff, rhiant, neu hyd yn oed ddisgybl, fod yn euog o gamddefnyddio pŵer, neu ddioddef oherwydd bwlio.

Mae'r termau bwlio ac aflonyddu yn ymgynffwrddiol – ac mae bwlio ac aflonyddu yn cael yr un effaith ar fywyd y dioddefwr.

Bellach, ystyrir bwlio yn un o brif achosion straen yn y gweithle. Mae'n cael effaith andwyol yn y byrdymor gan ei fod yn gwneud mynychu'r gweithle yn brofiad ofnadwy. Yn yr hirdymor gall yr effeithiau seicolegol ac emosiynol adael creithiau sydd yn cael effaith ar bob agwedd ar fywyd unigolyn.

Bydd y sawl sy'n dioddef oherwydd y bwlio neu'r aflonyddu o dan straen mawr, a gall ei iechyd ddioddef. (Gall achosi llawer o broblemau megis pryder, teimladau o atgasedd, trafferth cysgu, tuedd i grio'n aml, diffyg hunanhyder, hel meddyliau am hunanladdiad, *nausea*, pennau tost, wserau, brechau ar y croen, syndrom coluddyn llidus (*irritable bowel syndrome*), pwysedd gwaed uchel ac ati.)

Mae'n hollbwysig i'r cyflogwr fynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu yn y gweithle – er lles pawb.

Bwlio

Nid oes rhestr benodol o ymddygiad a ddaw o dan y pennawd "bwlio" ond mae'r bwli yn camddefnyddio pŵer i danseilio, bychanu, dirmygu neu anafu person arall. Efallai bydd bwli:

- yn pigo arnoch yn aml – yn breifat neu o flaen pobl eraill – efallai trwy ymosod yn eiriol arnoch yn ddianghenraid neu weld beiau yn eich gwaith

- yn eich anwybyddu neu yn eich eithrio yn fwrriadol o weithgareddau
- yn eich gwneud yn destun jôc yn rheolaidd
- yn gwneud pethau ar bwrpas sy'n gwneud i chi ymddangos yn analluog neu'n wirion
- yn cymryd cyfrifoldebau i ffwrdd oddi wrthyich heb reswm amlwg
- yn rhwystro dyrchafiad heb reswm
- yn rhoi gwaith dibwys i chi ei wneud
- yn eich gorlwytho â gwaith fel eich bod yn siŵr o fethu
- yn bygwth bod perygl i'ch swydd – yn ddi-sail
- yn mynnu mai ei ffordd ef/hi o wneud pethau yw'r ffordd orau

Mae bwlio yn ymddygiad cas, mae'n sarhaus, yn faleisus, yn codi dychryn, neu'n bychanu person. Gall y bwlio fod yn amlwg ac yn agored, ond gall y bwli hefyd fod yn fwy cyfrwys a gweithredu'n gudd. Ac wrth gwrs, oherwydd y datblygiadau yn y dechnoleg newydd gall y bwli nawr ddefnyddio dulliau llawer mwy cyfrwys, e.e. negeseuon testun ac e-bost, sydd yn golygu bod y bwli yn gallu cael gafael arnoch yn hawdd tu allan i oriau a lleoliad gwaith a heb i unrhyw un arall weld yr ymddygiad. Mae yna hefyd wefannau sydd yn caniatáu i ddisgyblion fychanu athrawon trwy fynegi barn amdanynt ac mae UCAC yn ymwybodol, o brofiad, o'r effaith y gall hyn ei gael ar fywyd y dioddefwr.

Mae yna enghreifftiau, hefyd, o ddisgyblion yn defnyddio ffonau symudol i dynnu lluniau'n gyfrwys o athrawon a'u harddangos ar wefannau er mwyn gwneud hwyl am ben yr athro. Mae'r seibrfwlio yma yn ffenomen gymharol newydd ond mae UCAC yn cydweithio mewn partneriaeth â BT a mudiadau megis WISEKIDS, er mwyn hybu defnydd cyfrifol a diogel o'r we a mynd i'r afael â materion megis seibrfwlio.

Aflonyddu (*harassment*)

Mae llawer o debygrwydd rhwng aflonyddu a bwlio. Mae aflonyddu'n effeithio ar urddas person ac yn seiliedig ar unrhyw agwedd bersonol ar gymeriad neu bersonoliaeth yr unigolyn, h.y. oedran, rhyw, anabledd, hil, rhywioldeb, cenedl. Gall fod yn ymddygiad parhaus neu'n un digwyddiad.

Mae'r dioddefwr yn cael yr ymddygiad yn annerbyniol ac yn ddiraddiol.

Aflonyddu Rhywiol (*sexual harassment*)

O ran aflonyddu rhywiol, defnyddir hunaniaeth rywiol yn sylfaen i danseilio hyder neu i ymosod ar berson. Fe'i diffinnir fel: *unrhyw gyswilt, sylw, awgrym, jôc sydd o natur rywiol na ofynnwyd amdano, ac nad oes croeso iddo, ac sy'n gwneud i'r person deimlo o dan fygythiad, yn annifyr neu'n anghyfforddus.*

Nid oes rhaid i'r pethau hyn ddigwydd yn aml nac yn rheolaidd i fod yn aflonyddu rhywiol – **mae unwaith yn ddigon.**

Mae enghreifftiau o aflonyddu rhywiol yn cynnwys:

- sylwadau am y ffordd yr ydych yn edrych
- sylwadau anwedus, awgrymog
- cwestiynau neu sylwadau am eich bywyd rhywiol
- unrhyw ymddygiad gor-gyfeillgar neu ymddygiad o natur rywiol sy'n creu awyrgylch annifyr
- cais am ffafrau rhywiol
- arddangos neu ddsbarthu deunyddiau o natur rywiol
- ymosodiad penodol rhywiol.

Gall dynion a menywod ddiodeff aflonyddu rhywiol, er mai menywod yw'r rhai sy'n diodeff amlaf. Mae ymosodiadau ar bobl hoyw ar sail eu hunaniaeth rywiol hefyd yn fwlio ac yn fath o aflonyddu rhywiol.

Ar un lefel, gall aflonyddu rhywiol ddigwydd yn sgil awyrgylch gyffredinol yr ystafell athrawon, er enghraifft, o ganlyniad i jôc neu sylw o natur rywiol. Er y gall hyn ymddangos yn ddigon diniwed, gallai wneud i rai pobl deimlo'n anghyfforddus.

Mae aflonyddu rhywiol yn tanseilio pob ymdrech o ran cydraddoldeb ac yn cael effaith andwyol ar hunanhyder person. Wrth ystyried dynion neu fenywod fel gwrthrychau rhywiol yn unig, ni ellir eu trin o ddifrif fel unigolion. Mae hyn yn tanseilio proffesiynoldeb yr athrawon hynny o fewn yr ysgol. Ac os mai disgybl sy'n gwneud yr aflonyddu, mae'n tanseilio awdurdod a rheolaeth yr athro yn y dosbarth.

Mae'n anghyfreithlon i unrhyw gyflogwr drin dynion neu fenywod yn llai ffafriol oherwydd eu rhyw. Mae aflonyddu rhywiol yn un math o wahaniaethu ar sail rhyw ac nis caniateir. A beth bynnag yw hyd eich gwasanaeth a chyfanswm eich oriau gwaith, mae gennych yr hawl cyfreithlon i fynd ag achos i

Dribiwnlys Diwydiannol. Os enillwch yno, byddwch yn derbyn iawndal am unrhyw golled ariannol a ddiodefwyd gennych oherwydd yr aflonyddu; gallech hefyd gael cynnig tâl am niwed i deimladau (*injury to feeling*).

Mathau Eraill o Aflonyddu

Gall aflonyddu neu fwlio digwydd hefyd ar sail hil, iaith, crefydd neu anabledd. Mae'r aflonyddu hyn yn debyg i aflonyddu rhywiol ond mae'r sylwadau a'r ymddygiad yn seiliedig ar y ffaith fod person yn wahanol mewn rhyw ffordd – ei iaith, lliw ei groen, ei grefydd neu ei anabledd. Mae'n cynnwys sylwadau am wisg neu'r ffordd mae rhywun yn edrych, gwneud hwyl am ben y person, pigo ar rywun am ei fod yn "wahanol", galw enwau, ayb.

Cyfrifoldeb a Rôl y Cyflogwr mewn Achosion o Fwlio ac Aflonyddu

Mae'n bwysig er lles pawb yn y gweithle ac er lles eu sefyllfa fel cyflogwyr bod Corff Llywodraethol a Phennaeth ysgol yn sicrhau bod polisi gwrth-fwlio clir yn yr ysgol a bod pob aelod o staff yn gwybod nad yw bwlio ac aflonyddu yn dderbyniol yn y gweithle. Byddai caniatáu hinsawdd o fwlio ac aflonyddu yn gallu arwain at:

- ddiffyg parch at y cyflogwr / rheolwyr
- absenoldebau a salwch
- perfformiad gwael
- ymddiswyddiadau
- mynd at dribiwnlys cyflogaeth

Gellid ystyried cyflogwr fel rhywun sy'n atebol dros eraill (*vicariously liable*).

Hynny yw, mae'r cyflogwr yn atebol dros ymddygiad ei weithwyr, onid ydyw'n gallu profi iddo gymryd camau ymarferol, o fewn rheswm, i rwystro ymddygiad o'r fath. Mae gan y cyflogwr, felly, gyfrifoldeb i atal bwlio ac aflonyddu yn y gweithle.

O dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch 1974 mae gan y cyflogwr gyfrifoldeb hefyd i ddiogelu iechyd a diogelwch yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys ceisio sicrhau nad yw gweithwyr yn dioddef salwch sy'n gysylltiedig â straen yn y gweithle ac mae bwlio ac aflonyddu yn achosi straen. Dywed Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (*Health and Safety Executive*) bod yn rhaid i gyflogwr ystyried y camddefnydd o bŵer yn y gweithle yn ofalus a sicrhau bod pob person yn cael ei drin yn gyfartal. Er mwyn lleihau'r straen dywed yr

Awdurdod y dylai cyflogwr cael systemau effeithiol i ymdrin â gwrthdaro rhyngpersonol, bwlio, aflonyddu rhywiol neu hiliol, gan gynnwys:

- gweithdrefnau cwyno
- modd o ymchwilio'n ddigonol a thrylwyr i unrhyw gŵyn.

Yn ogystal, rhaid i'r cyflogwr gydnabod fod y pethau hyn yn digwydd a bod effaith ymddygiad o'r fath yn ddifrifol iawn. Dylai cyflogwr:

- ddatgan yn gyhoeddus nad yw bwlio nac unrhyw aflonyddu yn dderbyniol o gwbl, eu bod yn anghyfreithlon ac na chaniateir ymddygiad o'r fath
- gwneud trefniadau i sicrhau bod pob aelod o'r staff yn gwybod beth yw ymddygiad derbyniol ac annerbyniol (trwy roi enghreifftiau pendant fel rhan o ddogfen bolisi)
- cael côd ymddygiad derbyniol sy'n cynnwys polisi penodol a ffurfiol i ymdrin â bwlio yn y gweithle fel mater disgyblaeth
- nodi cyfrifoldebau arweinwyr / rheolwyr a'r camau y cymerir i atal bwlio ac aflonyddu
- cael dull o sicrhau cyfrinachedd i bawb sy'n gwneud cwyn a sicrwydd y cymerir pob cwyn o ddifrif
- cyfeiriad at y broses gwyno (*grievance*) gan gynnwys llinell amser ar gyfer gweithredu (ffurfiol ac anffurfiol)
- darparu cymorth ymarferol a chefnogaeth tra ymchwilir i'r honiadau
- cynnig gwasanaeth cwnsela ac ymgynghori i'r dioddefwr
- cynnig hyfforddiant i'r Tîm Rheoli a'r cynrychiolwyr undebau
- nodi sut y gweithredir y polisiâu, yn ogystal â'u hadolygu a'u monitro. Pan fo'n ymarferol bosibl dylid cynnwys aelodau o staff wrth baratoi neu ddiwygio'r polisi.

Er lles pawb, felly, dylai'r cyflogwr geisio sicrhau bod yr awyrgylch yn y gweithle yn gytûn a bod perthynas o barch yn bodoli rhwng y gweithwyr. Rhaid ceisio gosod esiamp i'r gweithwyr.

Mae angen hefyd sicrhau fod gan bawb (staff, rhieni a disgyblion) ddealltwriaeth o beth sydd yn dderbyniol o ran y defnydd o'r technolegau newydd, gan gynnwys ffonau symudol a'r We. Hefyd, gan fod rhai rhieni (a disgyblion) yn gallu bod yn fygythiol, dylid egluro pa fath o ymddygiad sydd yn dderbyniol neu'n annerbyniol. (Gweler taflen UCAC: **Rhieni Bygythiol**).

Y Sefyllfa o ran y Gyfraith

Nid yw'n bosib gwneud cwyn uniongyrchol i dribiwnlys am fwlio ond mae'n bosib dod â chwyn gerbron o dan y deddfau sy'n sôn am wahaniaethu ac aflonyddu:

Rhyw: Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw (gwarchod rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail rhyw, beichiogrwydd, absenoldeb mamolaeth, priodas neu oherwydd bod yr unigolyn yn bwriadu neu'n wynebu llawdriniaeth i newid ei ryw (*gender reassignment*)).

Aflonyddu rhywiol: mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw hefyd yn gwarchod unigolion rhag ymddygiad rhywiol annerbyniol gan gynnwys ymddygiad llafar, gweledol a chorfforol. Gall hyn olygu un weithred unigol.

Hil: mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Hil 1976 a'r Rheoliadau Hil 2003 a ddiwygiodd y deddf, yn gwarchod rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail lliw croen neu genedl, hil a hunaniaeth ethnig

Anabledd: mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 yn gwarchod rhag gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail anabledd.

Tueddfryd Rhywiol: mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 yn gwarchod rhag gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol.

Crefydd a Chred: mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003 yn gwarchod rhag aflonyddu a gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred.

Oedran: mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006 yn gwarchod rhag gwahaniaethu neu aflonyddu ar sail oedran.

Os yw unigolyn sydd wedi gweithio i'w gyflogwr ers 12 mis yn ymddiswyddo oherwydd nad yw'r cyflogwr wedi ymdrin â sefyllfa o Fwlio neu Aflonyddu, a bod yr unigolyn hwn yn teimlo bod y "cyd-ymddiriedaeth rhwng cyflogwr a chyflogedig" wedi'i ddinistrio yn sgil hynny, yna gall fynd at Dribiwnlys i geisio hawlio fod ganddo achos o Ddiswyddo Deongliadol (*constructive dismissal*). Sail hyn yw mai'r cyflogwr, gan amlaf, sy'n gyfrifol am ymddygiad y gweithwyr yn y gyfraith.

Rwy'n cael fy mwlio gan gyd-weithiwr, beth ddylwn ei wneud?

Cyngor UCAC

Mae llawer o bobl sy'n cael eu bwlio neu eu hafionyddu (*harass*) yn cadw'n dawel am y peth, ond ni ddylai unrhyw un orfod dioddef fel hyn. Cofiwch, drwy godi'ch llais a siarad am eich sefyllfa gall y bwlio ddod i ben i chi a byddwch yn rhwystro'r bwli rhag gwneud yr un peth i rywun arall. Beth bynnag yw'r math o fwlio, dyma gyngor cyffredinol UCAC:

Holwch eich AALI am ei Bolisi Aflonyddu, dylai hwn gynnwys pob math o aflonyddu. Os nad yw'n bodoli, holwch pam.

- Os teimlwch eich bod yn cael eich trin yn annheg gan Bennaeth yr ysgol neu gydweithiwr arall, rhiant neu hyd yn oed gan ddisgybl, cysylltwch ag UCAC, yn syth. Nid yw cysylltu ag UCAC yn golygu bod yn rhaid i chi fynd â'r mater ymhellach, a gall tynnu sylw'r Undeb at y mater fod o gymorth mewn achosion eraill. Bydd yr Undeb yn cynnig clust i wrando, a chyngor a chefnogaeth yn ôl yr angen ond bydd pob sgwrs yn gyfrinachol ac ni fydd Swyddogion UCAC yn gweithredu heb eich caniatâd. Weithiau gall siarad am y broblem a derbyn ychydig o awgrymiadau fod yn ddigon.
- Siaradwch â'r bwli am y mater. Weithiau mae hyn yn ddigon i roi diwedd ar yr ymddygiad gan nad yw bwli yn hoffi gwrthdaro, yn enwedig os yw'r person arall yn ddigynnwrf ac yn gwrtais.
- Os nad yw hyn yn gweithio, ceisiwch osgoi fod ar ben eich hun yng nghwmni'r bwli.
- Os yw'r bwli wedi gwneud sylwadau am eich cymeriad neu eich gallu i wneud eich gwaith, ysgrifennwch ato ar ôl i hyn ddigwydd, yn gwrthod neu'n cywiro unrhyw sylwadau a wnaed ganddo. Bydd unrhyw ateb a dderbynnir yn dystiolaeth bellach, felly hefyd os na cheir ateb. Cadwch gopi o bob gohebiaeth. Cysylltwch ag un o Swyddogion UCAC am gyngor am gynnwys y llythyr cyn ei anfon.
- Dywedwch wrth eich cyflogwr am unrhyw gymorth meddygol sydd ei angen arnoch.
- Cadwch gofnod manwl ysgrifenedig o bob digwyddiad y teimlwch chi sy'n enghraifft o fwlio neu aflonyddu, ac o unrhyw ymosodiadau ar eich cymeriad neu eich gallu i wneud eich swydd. Cofiwch gynnwys yr amser a'r lleoliad, manylion o beth ddigwyddodd ac enwau unrhyw dystion.

- Mewn achos o seibrfwlio cadwch y negeseuon testun / e-bost, ac ati, fel tystiolaeth.
- Os yw'r bwlio o natur rywiol, peidiwch fod â chywilydd ysgrifennu manylion. Cofiwch nad chi sydd ar fai.
- Trafodwch y mater â chydweithwyr – efallai y byddwch yn darganfod bod eraill wedi dioddef gan yr un person. Peidiwch â cheisio ymdopi ar eich pen eich hun. Bydd cwyn gan sawl person yn fwy tebygol o gael sylw, ac mae cefnogaeth eich cydweithwyr yn bwysig wrth herio bwli.
- Cadwch gofnod hefyd o unrhyw gŵyn yr ydych yn ei wneud ac, os ydych yn gwneud cwyn swyddogol, dilynwch drefn y cyflogwr.
- Cofiwch lynu at y ffeithiau bob tro. Gellir camddehongli unrhyw ymosodiadau ar gymeriad y bwli fel drwgdeimlad, malais neu eiddigedd.

Os bydd popeth arall yn methu, bydd modd mynd i Dribiwnlys a bydd eich tystiolaeth yn dangos eich bod wedi ceisio datrys y broblem mewn ffyrdd eraill. Ystyrir unrhyw gofnodion sydd gennych yn ystod yr achos.

Dyma restr o swyddogion cyflogedig UCAC – mae croeso mawr i chi gysylltu â nhw am gyngor pellach:

- Elaine Edwards, Ysgrifennydd Cyffredinol - elaine@athrawon.com
- Eryl Owain, Swyddog Maes y Gogledd – eryl@athrawon.com
- Dilwyn Roberts-Young, Swyddog Maes y De – dilwyn@athrawon.com
- Rebecca Williams, Swyddog Polisi – rebecca@athrawon.com

Neu ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950.

Nodiadau

Nodiadau



UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa UCAC, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@athrawon.com

www.athrawon.com