

Mae Ffederasiwn Heddlu Lloegr a Chymru wedi ymrwmo i ddileu gwahaniaethu ar sail oed, statws anabledd, ailbennu rhywedd, priod neu mewn partneriaeth sifil, beichiogaeth neu famolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth i bawb yn ein harferion a'n trefniadau drwy wasanaeth Heddlu Lloegr a Chymru i gyd.

Beth ydy aflonyddu neu fwlio?

Gall sawl math o ymddygiad fod yn gyfystyr ag aflonyddu neu fwlio, ond y peth mwyaf arwyddocaol am yr ymddygiad ydy ei fod yn annymunol i'r derbynydd.

Gall yr ymddygiad fod yn fwriadol neu ddim ond yn anaddas. Gall fod yn gyfres o weithredoedd neu ddim ond un digwyddiad. Gall amrywio o drais neu ymosodiad i weithredoedd llai amlwg megis anwybyddu rhywun yn y gwaith.

Gall y canlynol fod yn ymddygiad yn y gwaith sy'n gyfystyr ag aflonyddu neu fwlio, er nad yw'r rhestr yn gyflawn:

- Corfforol: yn amrywio o wneud ystumiau neu gyffwrdd i ymosod neu ddifrodi eiddo
- Llafar: dweud jôcs sarhaus, tynnu coes, hel straeon, dynwared, llysenwau, gweiddi, beirniadaeth barhaus, iaith fygythiol neu nawddoglyd
- Ysgrifenedig: dosbarthu nodiadau, llythyron, ebyst sarhaus
- Arddangos deunyddiau sarhaus: posteri, graffiti, lluniau anwedus
- Ymddygiad: yn cynnwys neilltuo, diffyg cydweithrediad yn y gwaith, chwarae castiau, eithrio o ddigwyddiadau cymdeithasol neu osod terfynau amser gwaith anghyreaeddwy

Beth yw'r effeithiau?

Gall ymddygiad sarhaus a bygythiol effeithio ar berfformiad proffesiynol a lles seicolegol swyddog, a gall fod mor ddinistriol fel bod yr effeithiau yn parhau ar ôl y gwaith, gan ddistrywio bywydau personol yn ogystal â gyrfaeodd. Gall aflonyddu a bwlio arwain at forâ isel, cynnydd mewn absenoldeb oherwydd salwch, ceisiadau am adleoli neu ymddiswyddiadau. Os gwneir cwyn i Dribiwnlys Cyflogaeth, neu bod achos sifil yn mynd gerbron llys, gall achosi ymgyfreithiad drud, cyhoedduswydd andwyol i'r heddlu a cholli ymddiriedaeth y cyhoedd. Mae gweithle sy'n rhydd o aflonyddu a bwlio er budd pennaf pawb.

Aflonyddu angyfreithlon

Er ei fod yn sarhaus ac amhleserus, nid yw pob aflonyddwch a bwlio yn anghyfreithlon. Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 mae ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig diffiniedig (oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol), sydd wedi'i fwriadu neu gael effaith o ymyrraeth ar urddas person neu'n creu amgylchedd sarhaus, diraddiol, bychanol, bygythiol neu anghyfeillgar iddynt, yn anghyfreithlon. Lle na ellir profi bod y troseddwr wedi bwriadu aflonyddu'r achwynydd, gall fod yn anghyfreithlon os gellid ystyried yn rhesymol bod yr ymddygiad yn cael yr effaith hwnnw. Yn y cyd-destun hwn mae gan 'sy'n gysylltiedig â' ystyr eang ac yn cynnwys sefyllfaoedd lle nad oes gan y swyddog y nodweddion gwarchoddedig mewn gwirionedd, ond mae cysylltiad rhwng yr ymddygiad a nodwedd warchoddedig. Byddai hyn hefyd yn cynnwys sefyllfaoedd lle mae'r achwynydd yn gysylltiedig â rhywun â nodweddion gwarchoddedig neu a gamfernir o fod â nodwedd warchoddedig benodol. Ymddygiad digroeso o natur rhywiol ydyw aflonyddu rhywiol. Os caiff rhywun eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu bod wedi ildio i neu wrthod aflonyddu rhywiol, neu aflonyddu sy'n gysylltiedig â rhyw neu ail bennu rhywedd, mae hyn hefyd yn aflonyddu.

Gwahaniaethu Uniongyrchol

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn ffurf anghyfreithlon o fwlio. Er mwyn gwneud honiad o wahaniaethu uniongyrchol byddai'n rhaid i berson ddangos eu bod wedi eu trin yn llai ffafriol na chymharydd oherwydd nodwedd warchoddedig, sef: oed, anabledd, ail bennu rhywedd, priod neu mewn partneriaeth sifil, beichiogaeth neu famolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol. Ni ellir cyfiawnhau'r math yma o wahaniaethu, er



gellid cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed os dangosir bod gan yr Heddlu fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon.

Erledigaeth

Mae'r gyfraith hon hefyd yn darparu diogelu rhag erledigaeth. Erledigaeth yw pan fydd rhywun yn dioddef niwed oherwydd eu bod wedi ymgymryd â 'gweithred warchoddedig'. Gweithred warchoddedig ydy pan mae rhywun wedi dwyn achos o dan ddeddfwriaeth gwahaniaethu, wedi gwneud honiad o wahaniaethu, rhoi tystiolaeth neu wybodaeth neu unrhywbeth arall mewn cysylltiad ag achos gwahaniaethu yn eu herbyn hwy neu eraill. Dydy erledigaeth ddim yn gwarchod person sydd wedi rhoi tystiolaeth neu wybodaeth ffug neu wneud honiadau ffug os ydyw'r wybodaeth neu honiadau neu dystiolaeth wedi eu gwneud mewn anonestrwydd.

Gall swyddogion gael eu gwarchod hefyd gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd (chwythu'r chwiban) os ydynt yn gwneud cwyn.

Canlyniadau Cyfreithiol

Gall prif swyddog fod yn atebol am aflonyddu anghyfreithlon i'w swyddogion gan swyddog neu staff eraill sydd o dan eu cyfarwyddyd a'u rheolaeth, neu gan drydydd parti nad oes ganddynt reolaeth drostynt, os na allant ddangos eu bod wedi cymryd camau rhesymol i rwystro'r person sy'n cyflawni'r weithred gwahaniaethu. Gall swyddog fod yn atebol yn bersonol am weithredoedd anghyfreithlon a gyflawnwyd yn ystod eu cyflogaeth.

Rhwymediau cyfreithiol eraill

Nid yw bwlio yn drosedd benodol dan unrhyw statud, ond o dan amgylchiadau lle y gellir dangos bod y driniaeth wedi arwain at swyddog yn dioddef anaf corfforol neu seicolegol, efallai y byddai'n bosibl gwneud cais am hawliad anaf personol. Mewn achosion mwy eithafol, gall Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1996, ddarparu cywiriad cyfreithiol yn dibynnu ar yr amgylchiadau.

Terfynau Amser

Mae'r terfyn amser ar gyfer cyflwyno hawliad yn dibynnu ar y ddeddfwriaeth yr honnir ei fod wedi ei dorri. Rhaid i hawliad anaf personol gael ei gyflwyno i'r Llys Sirol neu'r Uchel Lys o fewn tair blynedd i achos y gweithrediad neu'r dyddiad y daeth yr hawlydd yn ymwybodol o'r anaf, p'un bynnag yw'r diweddaraf. Rhaid i hawliadau gwahaniaethu gael eu cyflwyno i Dribiwnlys Cyflogaeth o fewn tri mis calendr namyn un diwrnod o ddyddiad y weithred honedig ddiwethaf o wahaniaethu. Rhaid cyflwyno hawliad Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu i'r Llys Sirol neu'r Uchel Lys o fewn chwe blynedd o'r weithred aflonyddu.

Sut i fynd i'r afael ag aflonyddu/bwlio

- Sicrhewch nad yw eich ymddygiad eich hun yn peri tramgwydd neu'n cael ei gamddeall
- Byddwch yn ymwybodol o faterion cydraddoldeb a gwahaniaethu gan drin pawb ag urddas a pharch
- Peidiwch ofni herio ymddygiad sarhaus, aflonyddu neu wahaniaethu yn y gwaith
- Cefnogwch gydweithwyr sy'n dioddef sylwadau, ymddygiad sarhaus, aflonyddu neu wahaniaethu
- Dysgwch bolisiau'r heddlu ar urddas yn y gwaith, aflonyddu a bwlio
- Os byddwch yn medru, dangoswch i'r aflonyddwr neu'r bwli eich bod yn gwrthwynebu eu hymddygiad (efallai y byddwch eisieu Cynrychiolydd y Ffederasiwn neu gyfaill gyda chi i'ch cefnogi)
- Os ydy'r ymddygiad yn parhau, cofnodwch y digwyddiadau, a siaradwch gyda'ch cynrychiolydd Ffederasiwn, goruchwydd neu uwch swyddog i drafod eich opsiynau
- Os bydd raid, gwnewch gwyn drwy'r weithdrefn Gwyno neu Degwch yn y gwaith, a gofynnwch am gymorth meddygol

Beth all Ffederasiwn yr Heddlu wneud

Bydd Ffederasiwn yr Heddlu yn cymryd eich cwyn o ddirif, yn ei drin yn gyfrinachol a'ch helpu i ddatrys y mater. Gallwch drafod eich opsiynau gyda Chynrychiolydd y Ffederasiwn ac, os bydd raid, gallant eich helpu i:

- Wneud cwyn yn unol â gweithdrefn fewnol yr Heddlu ar Gwyno neu Degwch yn y Gwaith
- Gyrru'r mater yn ei flaen yn unol â gweithdrefnau Camymddygiad yr Heddlu neu Ddisgyblu Staff
- Codi'r pwnc fel mater Iechyd a Diogelwch
- Os yn briodol, rhoi cymorth i chi gysylltu gyda Grŵp cefnogi perthnasol
- Lle na ellir datrys y mater, eich cynorthwyo i gymryd camau cyfreithiol priodol

Mae gwybodaeth bellach ar gael ym mhamffled Cyngor Cydraddoldeb a Gwahaniaethu PFEW.

