

Polisi Cam-Drin Domestig

Cymeradwyaeth	
Cymeradwywyd gan y Bwrdd Gweithredol	Dyddiad: 29/11/2011
Gweithredu'r Polisi	Dyddiad: 01/01/2012
Cwblhawyd Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb:	Dyddiad: 26/09/2011
Fersiwn	F3.0

Rheoli Fersiynau			
Rhif y Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cytunwyd gan/dyddiad	Dyddiad Cyhoeddi
F1.0	Polisi Newydd	Y Bwrdd Gweithredol	29/11/11
F2.0	Newid bach i'r diffiniad	Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol a Chwsmeriaid	22/01/14
F3.0	Adolygiad a newidiadau	Prif Swyddog Llywodraethu a Gwasanaethau Cwsmeriaid	14/01/2019

CYNNWYS

Adran 1.0 Pwrpas

2.0 Cwmpas

3.0 Egwyddorion

4.0 Gweithdrefnau

4.1 Adnabod arwyddion cam-drin domestig

4.2 Ystyriaethau Rheoli

4.3 Cefnogi gweithwyr

4.4 Polisiâu a Gweithdrefnau Cysylltiedig

4.4.1 Dilyn Dull Cyson

4.4.2 Polisi a Gweithdrefn Disgyblu

5.0 Cyfrifoldebau

6.0 Cadw Cofnodion

6.1 Cyfrinachedd

7.0 Diffiniadau

7.1 Diffiniad Strategaeth Genedlaethol Cymru

8.0 Deunyddiau Cyfeirio

8.1 Polisiâu a Dogfennau Cysylltiedig

8.2 Deddfwriaeth

Dogfennau Ategol:

Mae'r Rheolwr Datblygu Ymarfer wedi datblygu dogfennaeth ddwyieithog ategol bellach. Mae dolenni i'r dogfennau hyn isod:

Llwybr Gofal Integredig ar gyfer Cam-Drin Domestig yn Wrecsam
Cwestiynau Cyffredin

1. Pwrpas

Y ffordd orau o ddisgrifio Cam-drin Domestig yw unrhyw ddigwyddiad neu batrwm o ddigwyddiadau o reoli, gorfodi, ymddygiad bygythiol, trais neu gam-drin rhwng unigolion 16 oed neu'n hŷn sydd, neu a fu, yn bartneriaid agos neu'n aelodau o'r teulu waeth beth fo'u rhyw neu rywioldeb.

Mae cam-drin domestig yn broblem gymdeithasol a throseddol ddifrifol sy'n cyfrif am bron i chwarter yr holl droseddau treisgar ac sy'n arwain at ganlyniadau sylweddol i unigolion, teuluoedd, cymunedau a'r gymdeithas gyfan. Gall effaith cam-drin domestig amrywio o golli hyder i golli bywyd. Mae'r polisi hwn yn nodi canllawiau i Reolwyr a gweithwyr ar sut i ddelio â'r materion hyn.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn ymrwmo i wrthwynebu cam-drin domestig am y rhesymau canlynol:

Gall gweithwyr (dynion a merched) ddioddef cam-drin domestig. Cofnodwyd cyfanswm o 1,198,094 o ddigwyddiadau a throseddau cysylltiedig â cham-drin domestig⁴ gan yr heddlu yng Nghymru a Lloegr yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2018.

- Mae o leiaf 10% o weithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn debygol o fod yn ddioddefwyr neu'n oroeswyr cam-drin domestig bob blwyddyn (yn seiliedig ar ystadegau cenedlaethol). Yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2018, amcangyfrifwyd bod 2.0 miliwn o oedolion rhwng 16 a 59 oed wedi profi cam-drin domestig yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (1.3 miliwn o ferched, 695,000 o ddynion) a 75% o ddioddefwyr cam-drin domestig yn cael eu targedu yn y gwaith. Bob blwyddyn, mae cam-drin domestig yn costio £3.2 biliwn i economi'r DU. Ceir cyfeiriadau o'r Swyddfa Ystadegau Gwladol, Cymru a Lloegr.
- Mae ymchwil yn dangos y gallai cam-drin domestig effeithio ar gynhyrchiant a pherfformiad. Mae 56% o ferched sydd wedi'u cam-drin yn cyrraedd yn hwyr i'r gwaith o leiaf bum gwaith y mis. Mae 28% yn gadael yn gynnar o leiaf bum gwaith y mis. Mae 53% yn methu rhwng tri a phum niwrnod o waith bob mis. Ceir cyfeiriadau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae Cam-Drin Domestig yn Fusnes i chi; Canllawiau ar gyfer Datblygu Polisi'r Gweithle.
- Mae polisi cam-drin domestig yn rhoi canllawiau a chefnogaeth. Bydd hyfforddi a darparu gwybodaeth yn caniatáu i staff ddeall cam-drin domestig yn llawn.

- Mae gweithredu yn gweithio. Bydd gweithredu yn fuddsoddiad da i gadw staff medrus a phrofiadol. Bydd staff yn teimlo'n ddiogel ac yn cael cefnogaeth - gan gynyddu eu hymrwymiad i Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam fel cyflogwr. Gall gweithredu leihau absenoldeb salwch, arbed arian ac achub bywydau.
- Mae cam-drin domestig yn arbennig o berthnasol i allu Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam i ddarparu ei wasanaethau ac yn rhoi galw cynyddol ar y gwasanaethau hynny. Gall digwyddiadau cam-drin domestig ddigwydd yn y gweithle ac effeithio'n benodol ar waith gweithiwr.

2. Cwmpas

Mae'r Polisi Cam-Drin Domestig yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam a benodwyd o dan yr amodau a thelerau a gytunwyd gyda'r canlynol:

- Y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol;
- Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Crefftwyr a Gweithwyr Cysylltiedig Awdurdodau Lleol;
- Gweithwyr eraill nad ydyn nhw'n ddarostyngedig i weithdrefn ar wahân.

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol i weithwyr a benodwyd gan Gorff Llywodraethu Ysgol mewn perthynas â rhai y mae'r "polisi" ar eu cyfer yn cael ei bennu gan y Corff Llywodraethu perthnasol.

3. Egwyddorion

Nod y Polisi Cam-Drin Domestig yw rhoi canllawiau i weithwyr sy'n dioddef cam-drin domestig, ac i Reolwyr a chydweithwyr er mwyn cefnogi gweithwyr sy'n profi cam-drin domestig.

- Nid yw Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn esgusodi unrhyw fath o gam-drin domestig fel rhywbeth derbyniol.
- Mae gan unrhyw weithiwr sy'n profi neu sydd wedi profi cam-drin domestig yr hawl i godi'r mater gyda'i gyflogwr gan wybod y byddwn yn trin y mater yn effeithiol, gyda chydymdeimlad ac yn gyfrinachol.
- Mae'r polisi yn dangos y gefnogaeth a'r gweithdrefnau a fydd yn sicrhau bod dioddefwyr cam-drin domestig yn teimlo'n ddiogel ac yn cael cefnogaeth yn y gwaith. Mae hefyd yn darparu gwybodaeth am bolisiâu a mecanweithiau cymorth cysylltiedig a allai gynorthwyo gweithwyr a rheolwyr.

- Mae'r polisi'n cynrychioli ymrwymiad ehangach y Cyngor i gymryd rhan mewn dull aml-asiantaeth cydgysylltiedig o fynd i'r afael â cham-drin domestig a lleihau'r effaith negyddol ar gymunedau lleol.
- Mae'r polisi'n nodi sut y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn gweithio i wella trefniadau i hyrwyddo ymwybyddiaeth o, ac atal, trais ar sail rhyw, cam-drin domestig a thrais rhywiol; ac amddiffyn a chefnogi dioddefwyr.

Cynhelir adolygiad llawn o'r Polisi bob tair blynedd.

Bydd Prif Swyddog y Gwasanaethau Corfforaethol a Chwsmeriaid yn adolygu'r polisi a'r weithdrefn o bryd i'w gilydd er mwyn ei diwygio yn ôl yr angen i adlewyrchu unrhyw ofynion cyfreithiol newydd neu i wneud mân newidiadau.

4. Gweithdrefn

4.1 Adnabod arwyddion cam-drin domestig.

Dylai rheolwyr ystyried unrhyw newidiadau yn ymddygiad a pherfformiad gwaith gweithiwr ynghyd ag arwyddion neu ddangosyddion eraill y gallai gweithiwr fod yn dioddef cam-drin domestig. Gallai rheolwr nodi'r canlynol:

- Efallai y bydd y gweithiwr yn ymddiried yn ei gydweithwyr
- Efallai y bydd y gweithiwr yn hysbysu ei reolwr bod cydweithiwr yn dioddef cam-drin domestig
- Efallai y bydd effeithiau amlwg cam-drin corfforol i'w gweld (mae'n bwysig peidio â gwneud rhagdybiaethau).
- Gall gweithiwr leddfu effaith anafiadau (er enghraifft cleisiau gydag esboniad amheus)
- Gall materion yn ymwneud â cham-drin domestig ddod i'r amlwg o ganlyniad i reoli perfformiad neu newid sylweddol mewn ymddygiad.
- Efallai y bydd gweithiwr sy'n profi cam-drin domestig yn methu â chanolbwyntio yn y gwaith ac yn ei chael hi'n anodd ymdopi.
- O ganlyniad i reoli presenoldeb, gall cam-drin domestig arddangos fel y rheswm cefndirol am bresenoldeb gwael neu absenoldeb anesboniadwy.
- O ganlyniad i arsylwadau rheoli mwy cyffredinol, efallai mai cam-drin domestig yw'r rheswm dros bresenoliaeth hefyd - lle mae'n well gan ddiodeffwyr fod yn y gwaith a gweithio oriau hir, ac yn amharod i gymryd gwyliau.

Bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn parchu hawl gweithwyr i breifatrwydd hefyd. Er bod y Cyngor yn annog dioddefwyr cam-drin domestig i siarad, er eu diogelwch eu hunain ac eraill yn y gweithle, nid

yw'n eu gorfodi i rannu'r wybodaeth hon os nad ydyn nhw eisiau gwneud hynny.

4.2 Ystyriaethau Rheoli

Dylai rheolwr sy'n dod yn ymwybodol o'r posibilrwydd o sefyllfa cam-drin domestig, heb ddatgeliad ond trwy arferion rheoli cyffredinol, godi ei bryderon trwy'r mecanwaith priodol gyda'r gweithiwr. Gellir defnyddio'r Polisi priodol fel Rheoli Presenoldeb, Gallu neu Ddisgyblaeth neu drwy oruchwyliaeth un i un gyda'r gweithiwr. Lle y bo'n bosibl, dylid codi'r materion yn gyntaf trwy'r lefel anffurfiol isaf, oni bai bod mater wedi codi sy'n gofyn am ddull mwy ffurfiol. Os y'n delio â'r mater trwy ddull anffurfiol dylai'r rheolwr wneud y canlynol:

- Dod o hyd i le preifat i drafod pryderon a sicrhau nad oes ymyrraeth
- Nodi ac egluro'r mater fel y mae'n cael ei ddangos yn y gweithle a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar y gweithiwr a'i allu i gyflawni ei swydd
- Bod yn ddeallus, gofyn am esboniad a rhesymau gan y gweithiwr heb ei orfodi i ddatgelu manylion personol
- Os oes pryderon ynghylch digwyddiadau o gam-drin, dylai'r Rheolwr egluro darpariaeth y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol yn sensitif a chyfeirio'r gweithiwr tuag at gefnogaeth ac arweiniad.

P'un a yw cam-drin domestig yn cael ei ddatgelu ar yr adeg hon ai peidio, dylai'r rheolwr gysylltu â'i Swyddog Adnoddau Dynol ynghylch unrhyw broses ffurfiol i sicrhau bod y broses briodol yn cael ei dilyn a bod pob llwybr cymorth yn cael ei gynnig.

Efallai y bydd angen amser i ffwrdd o'r gwaith ar weithiwr sy'n ymdopi â cham-drin domestig i wneud trefniadau personol, ceisio cyngor arbenigol neu gael mynediad i'r system cyfiawnder troseddol. Cyngor rheolwyr i ystyried ymagwedd hyblyg. Gall y Polisi Amser i ffwrdd o'r Gwaith neu'r Fframwaith Cydbwysedd Bywyd a Gwaith roi opsiynau i'r rheolwr a'r gweithiwr eu trafod, a allai gynorthwyo'r gweithiwr i weithio'n fwy hyblyg neu fynd i gyfarfodydd/apwyntiadau i gael cyngor a chefnogaeth allanol.

4.3 Cefnogi gweithwyr

Nid oes angen prawf o drais i'r Rheolwr weithredu, ac mae datganiad gan y gweithiwr yn ddigon iddo gael cefnogaeth a gwybodaeth am ddiogelwch a chymorth. Gall materion sy'n ymwneud â cham-drin domestig fod yn gymhleth iawn ac o'r herwydd ni fydd Rheolwyr mewn sefyllfa i roi cyngor penodol. Ymagwedd ddeallgar sydd ei hangen yn gyffredinol.

Dylai'r rheolwr ddangos ymagwedd anfeirniadol pan fydd gweithiwr yn gofyn am gefnogaeth, gan sicrhau bod y gweithiwr yn ymwybodol o'r

Polisi Cam-drin Domestig ac ymrwymiad y Cyngor i roi gweithdrefnau arfer da ar waith i gefnogi ei weithrediad:

- Gwrando, tawelu meddwl a chymryd o ddifri yr hyn sy'n cael ei ddatgelu ac ymateb mewn modd sensitif, anfeirniadol a chefnogol
- Sicrhau bod y gweithiwr yn ymwybodol o'r fframwaith ar gyfer cefnogaeth sydd ar gael yn y Cyngor a'i bod yn hawdd cael gafael ar wybodaeth briodol a chyfoes.
- Cefnogi'r gweithiwr drwy sicrhau ei fod yn ymwybodol o'r opsiynau a allai fod yn agored iddo wrth barchu ei hawl i wneud penderfyniad drosto ei hun
- Annog dewisiadau diogel, a all gynnwys cynnig cynorthwyo i drefnu cynllunio mewn argyfwng / diogelwch os yw'n briodol.
- Sicrhau bod yr holl drafodaethau'n cael eu cynnal yn breifat
- Sicrhau ym mhob achos bod diogelwch a lles y gweithiwr yn cael ei flaenoriaethu.
- Cysylltu ag iechyd galwedigaethol i gael cyngor a chefnogaeth.
- Rhoi gwybod i'r gweithiwr y gall cam-drin domestig fod yn drosedd ac arwain at euogfarn droseddol a mathau eraill o achosion cyfreithiol, a rhoi manylion cyswllt asiantaethau cymorth iddo drafod opsiynau yn gyfrinachol (gweler y ddogfennaeth ategol).

4.4 Polisiâu a Gweithdrefnau Cysylltiedig

Yn unol â Chyfansoddiad y Cyngor a Pholisïau a Gweithdrefnau AD cysylltiedig eraill, mae gan Brif Swyddogion / Rheolwyr:

- y disgrisiwn i roi absenoldeb arbennig (amser rhesymol i ffwrdd, gyda thâl neu heb dâl) i staff (Polisi Amser i ffwrdd o'r Gwaith – yn ôl disgrisiwn Pennaeth Adran), i gefnogi gweithiwr a allai fod angen cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i fynd i apwyntiadau i ddelio â materion tai, cwnsela, cyfreithwyr, achosion llys, asiantaethau cymorth ac ati.
- Y gallu i ystyried lliniaru amgylchiadau personol wrth reoli camau ffurfiol Polisiâu Disgyblu, gallu a Rheoli Presenoldeb
- Y gallu i ystyried ceisiadau i newid oriau neu batrymau gwaith (Fframwaith Cydbwysedd Bywyd a Gwaith).
- Ystyried y defnydd o wyliau blynyddol a fflecsi fel sy'n briodol

4.4.1 Dilyn Dull Cyson

Nod y Llwybr Gofal Integredig ar gyfer Cam-drin Domestig yn Wrecsam a'r dogfennau ategol yw helpu unrhyw un y gallai eu swydd ddod â nhw i gysylltiad, yn bersonol neu'n weinyddol, â'r rhai sy'n profi cam-drin domestig. Cyfeiriwch at y Llwybr Gofal Integredig i gael mwy o wybodaeth a manylion cyswllt am ffynonellau cymorth. Gellir dod o hyd i'r Llwybr Gofal Integredig ar fewnwyd y Cyngor ([insert link to SAM](#))

4.4.2 Polisi a Gweithdrefn Disgyblu

Mae ymagwedd Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam tuag at gam-drin domestig yn cynnwys ymrwymiad i ystyried gweithredu yn erbyn unrhyw weithiwr a allai fod yn gyflawnwr trais domestig (gyda chyhuddiad ac euogfarn am gam-drin domestig) ac sy'n dangos unrhyw gamau y gellir eu hystyried yn amhriodol ac yn effeithio ar rôl y gweithwyr, yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.

Enghreifftiau lle gall Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam weithredu yn erbyn gweithwyr sy'n:

- camddefnyddio adnoddau gweithle Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam - ffôn, ffacs, e-bost neu ddulliau eraill i fygwth, aflonyddu neu gam-drin partner presennol neu gyn-bartner neu unrhyw berson arall
- dangos unrhyw fath o drais, bygythiadau neu aflonyddwch, neu fathau eraill o gam-drin tuag at eu partner, neu rywun y maent wedi cael perthynas agos â nhw yn y gwaith, neu o'r gwaith, neu'n sy'n cynrychioli'r Cyngor. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr sy'n defnyddio adnoddau'r Cyngor i fygwth, aflonyddu neu gam-drin partner neu aelod o'r teulu.
- camddefnyddio eu hawdurdod neu eu safle yn fwriadol i alluogi i'r gamdriniaeth barhau neu annog eraill i wneud hynny, yn ystod eu cyflogaeth neu wrth gynrychioli'r Cyngor
- ymgymryd ag unrhyw gamau neu ddigwyddiad sy'n dwyn anfri ar Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam ac yn effeithio ar y safonau ymddygiad uchel y mae'r Cyngor yn eu disgwyl gan yr holl weithwyr. (Cod Ymddygiad)

Mae'r Polisi a'r Weithdrefn Ddisgyblu yn amlinellu'r gweithdrefnau anffurfiol a ffurfiol i'w mabwysiadu os gwneir honiadau o'r fath.

Gall rheolwyr gael gwybod am droseddau cam-drin domestig gan yr Heddlu; Gwasanaethau Plant a Phobl Ifanc neu ffynonellau eraill trwy ddatgeliad gan y gweithiwr.

5. Cyfrifoldebau

Gweithwyr: Mae'n rhaid i bob gweithiwr gadw at Delerau ac Amodau'r Polisi hwn, a gofyn am eglurhad lle bo angen gan eu Rheolwr Atebol yn y lle cyntaf.

Rheolwyr: Mae Rheolwyr yn gyfrifol am sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n gyson yn eu hardal eu hunain.

Undebau Llafur: Ymgynghorir â chynrychiolwyr Undebau Llafur Cydnabyddedig ynglŷn â mireinio'r polisi Adnoddau Dynol, gan ddarparu

adborth a gwirio i sicrhau ei fod yn ddealladwy ac yn hawdd i'w ddefnyddio. Maent ar gael i gefnogi eu haelodau lle bo'n briodol.

Adnoddau Dynol: Adnoddau Dynol, ar ôl cynnal ymgynghoriad ychwanegol gyda'r Grŵp Cydlynu (Strategol) Cam-Drin Domestig, sy'n gyfrifol am greu, datblygu, gwella a mireinio'r polisi hwn a sicrhau bod y polisi'n cael ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd yn unol â Deddfwriaeth ac arfer gorau. Bydd Adnoddau Dynol yn rhoi cyngor ac arweiniad ar weithrediad y Polisi a lle mae cyfrifoldebau penodol wedi'u hamlinellu ynddo.

Prif Swyddog Llywodraethu a Chwsmeriaid fydd â chyfrifoldeb cyffredinol am y polisi hwn a bydd yn ei argymhell i'r corff cymeradwyo priodol.

6. Cadw Cofnodion

6.1 Cyfrinachedd

Gall datgelu unrhyw wybodaeth gynyddu'r risg i weithiwr sy'n dioddef cam-drin domestig yn sylweddol. Rhaid i reolwyr gymryd rhagofalon i osgoi hyn.

Os yw gweithiwr yn datgelu ei fod yn dioddef cam-drin domestig, rhaid iddo gael sicrwydd y bydd hyn yn cael ei gadw'n gyfrinachol, o fewn ffiniau polisi a gweithdrefnau'r Cyngor a'r mecanweithiau uwchgyfeirio. Gall hyn gynnwys cyfathrebu hanfodol ag AD, uwch reolwyr, a swyddogaethau cefnogi ac, mewn rhai achosion, y Prif Swyddogion.

Mae cyfyngiadau i gyfrinachedd, er enghraifft os oes rheswm i amau y gallai plant, pobl ifanc neu oedolion diamddiffyn fod mewn perygl. Dylid dilyn gweithdrefnau Diogelu Plant neu Ddiogelu Oedolion a rhaid egluro hyn i'r gweithiwr. Efallai y bydd cydsyniad i rannu gwybodaeth hefyd yn cael ei ddiystyru er budd diogelwch y cyhoedd, yn ogystal ag os bydd y risgiau i ddioddefwr cam-drin domestig mor uchel fel bod posibilrwydd sylweddol o niwed difrifol neu ddynladdiad. I gael mwy o wybodaeth, cyfeiriwch at y ddogfen Llwybr Gofal Integredig ar gyfer Gweithdrefnau Cynhadledd Amlasiantaeth Asesu Risg. Gwneir datgeliadau i'r Gynhadledd Amlasiantaeth Asesu Risg o dan Ddeddf Diogelu Data 2018 a'r Ddeddf Hawliau Dynol.

Pan fo Gwrandawriad Disgyblu, bydd cofnodion yn cael eu cadw o natur yr honiadau, ymateb y Cyngor a'r canlyniad. Bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn cadw manylion y rhain, a bydd yn sicrhau bod y cofnodion yn cael eu cadw yn unol â'r drefn Cadw Cofnodion Corfforaethol.

7. Diffiniad

7.1 Diffiniad y Swyddfa Gartref (2013)

“Unrhyw ddigwyddiad neu batrwm o ddigwyddiadau o ymddygiad sy'n rheoli, yn gymhellol neu'n fygythiol, trais neu gamdriniaeth rhwng y rhai 16 oed a throsodd sydd yn, neu sydd wedi bod yn bartneriaid agos neu aelodau o'r teulu, waeth beth fo'u rhyw neu rywioldeb. Gall mathau o gam-drin gynnwys, ond nid yw'n gyfyngedig i'r canlynol:

- Seicolegol
- Corfforol
- Rhywiol
- Ariannol
- Emosiynol

O fewn y diffiniad hwn, mae ymddygiad sy'n rheoli'n cynnwys: ystod o weithredoedd a gynlluniwyd i wneud y person yn israddol a / neu ddibynnol, drwy eu hynysu o ffynonellau cymorth, manteisio ar eu hadnoddau a galluoedd ar gyfer elw personol, eu hamddifadu o'r dulliau sydd eu hangen ar gyfer annibyniaeth, ymwrthedd a dianc a rheoleiddio eu hymddygiad bob dydd.

Ymddygiad cymhellol yw gweithred neu batrwm o weithredoedd o ymosod, bygythiadau, bychanu a brawychu neu gam-drin arall sy'n cael ei ddefnyddio i niweidio, cosbi, neu godi ofn ar eu dioddefwr.

Mae'r diffiniad hwn yn cynnwys trais yn seiliedig ar 'anrhydedd', anffurfio organau cenhedlu benywod a phriodas dan orfod, ac mae'n amlwg nad yw dioddefwyr wedi'u cyfyngu i un rhyw neu grŵp ethnig.”

8. Deunyddiau Cyfeirio

8.1 Polisiâu a Dogfennau Cysylltiol

[Managing Attendance Policy & Procedures](#)

[Work Life Balance Framework](#)

[Time Off Work Policy](#)

The Cost of Domestic Violence gan Sylvia Walby a gyhoeddwyd gan Ferched a'r Uned Gydraddoldeb yn 2004

<http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/walby-costdomesticviolence.pdf>

Daw cyfeiriadau at Gam-Drin Domestig yn y gweithle o

www.devonline.gov.uk

Swyddfa Ystadegau Gwladol Cymru a Lloegr

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/crimeandjustice/bulletins/domesticabuseinenglandandwales/yearendingmarch2018#domestic-abuse-recorded-by-the-police>

8.2 Deddfwriaeth

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn nodi ein hawliau a'n rhyddid sylfaenol y mae gan bob unigolyn yn y DU fynediad atynt - mae'r rhain yn cynnwys rhyddid rhag artaith a thriniaeth annynol neu ddiraddiol, hawl i ryddid a diogelwch, parch at fywyd preifat a theuluol, cartref a gohebiaeth, amddiffyniad rhag gwahaniaethu mewn perthynas â'r hawliau a'r rhyddid hyn. Nid yw hawliau un unigolyn yn drech na hawliau unigolyn arall ac ni ellir eu defnyddio i niweidio, troseddu, gwahaniaethu neu amharu fel arall ar hawliau unigolion eraill.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu pobl rhag gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddwch. Mae aflonyddwch yn cynnwys aflonyddwch gan drydydd parti. Mae'n ofynnol i'r Cyngor gymryd pob cam rhesymol i ddiogelu staff.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol yn ei gwneud yn ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus flaenoriaethu camau i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau rhywiol mwyaf arwyddocaol a chymryd camau a allai gyflawni'r canlyniadau cydraddoldeb rhywiol gorau.

Mae Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 yn ceisio gwell ymateb ar y cyd i'r sector cyhoeddus, arweinyddiaeth gryfach a ffocws mwy cyson ar y ffordd yr ydym yn mynd i'r afael â'r materion hyn yng Nghymru, gan helpu dioddefwyr, ond yn bwysicach fyth mae'n ceisio atal cam-driniaeth rhag digwydd yn y lle cyntaf.

O dan y gyfraith iechyd a diogelwch, mae gan weithwyr hawliau a chyfrifoldebau. Mae ganddyn nhw hawl i allu gweithio mewn amgylchedd diogel lle mae risgiau i'w hiechyd a'u lles yn cael eu hystyried a'u trin yn effeithiol. Mae ganddyn nhw gyfrifoldeb i gydweithredu â deddfwriaeth a dod yn rhan o weithdrefn asesu risg yn y gwaith.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal o dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 i sicrhau iechyd a diogelwch i'w gweithwyr, cymaint ag sy'n rhesymol ymarferol. Mae Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1992 hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr asesu risgiau trais i weithwyr a gwneud trefniadau ar gyfer eu hiechyd a'u diogelwch trwy gynllunio, trefnu a rheoli'n effeithiol.