

Adroddiad i'r	Cabinet
Dyddiad y cyfarfod	25 Mawrth 2025
Aelod / Swyddog Arweiniol	Y Cynghorydd Julie Matthews
Pennaeth y Gwasanaeth	Catrin Roberts, Gwasanaethau Cymorth Corfforaethol: Pobl
Awdur yr adroddiad	Louise Dougal, Rheolwr Gwasanaethau Adnoddau Dynol
Teitl	Polisiâu Adnoddau Dynol - Polisi Newydd ar Aflonyddu Rhywiol a'r Polisi Adleoli diwygiedig

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

- 1.1. Cyflwyno'r Polisi Aflonyddu Rhywiol newydd a luniwyd yn unol â'r Ddeddf Diogelu Gweithwyr (sy'n diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010), a ddaeth i rym ar 26 Hydref 2024. Mae'r adroddiad yn darparu gwybodaeth am y Polisi Aflonyddu Rhywiol newydd y mae gofyn i'r Cabinet ei gymeradwyo a'i fabwysiadu. Gweler y Polisi yn Atodiad 1 i'r adroddiad hwn.
- 1.2. Adolygwyd y polisi adleoli'n drylwyr ac fe'i diwygiwyd yn sgil hynny. Mae'r adroddiad yn crynhoi'r diwygiadau a wnaed a chyflwynir y polisi yn Atodiad 2 i'r adroddiad hwn.

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

- 2.1. Cael cymeradwyaeth y Cabinet ar gyfer diwygiadau i'r Polisi Aflonyddu Rhywiol a'r Polisi Adleoli i'w mabwysiadu gan y Cyngor.

3. Beth yw'r Argymhellion?

- 3.1. Bod y Cabinet yn cymeradwyo ac yn mabwysiadu'r Polisi Aflonyddu Rhywiol a'r Polisi Adleoli.
- 3.2. Bod y Cydbwyllgor yn cadarnhau ei fod wedi darllen yr Asesiadau o Effaith ar Les (Atodiad 2) eu deall a'u hystyried.

4. Manylion yr adroddiad

Polisi Aflonyddu Rhywiol

- 4.1. Mae'r Ddeddf Diogelu Gweithwyr (sy'n diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) yn creu dyletswydd newydd ar gyflogwyr i gymryd 'camau rhesymol' er mwyn atal aflonyddu rhywiol. Bydd y ddeddf yn berthnasol i weithwyr, gweithwyr asiantaethau, gwirfoddolwyr, contractwyr ac ymgeiswyr am swyddi.
- 4.2. Diffiniad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o aflonyddu rhywiol yw "ymddygiad digroeso o natur rywiol" sydd â'r diben a'r effaith o "darfu ar urddas gweithiwr" neu " greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, bychanol neu dramgwyddol i'r gweithiwr dan sylw".
- 4.3. Er mwyn i ymddygiad gyfrif fel aflonyddu rhywiol, yn ôl ACAS, mae'n rhaid iddo fod wedi tarfu ar urddas rhywun neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, bychanol neu dramgwyddol i rywun. Gall ymddygiad gyfrif fel aflonyddu rhywiol os yw'n cael un o'r effeithiau hyn, boed hynny'n fwriadol neu'n anfwriadol, a hyd yn oed os nad yw'n cael yr effaith hwnnw yn y pen draw.
- 4.4. Nod y polisi yw sicrhau fod pawb yn deall beth yw aflonyddu rhywiol a'r ymddygiad proffesiynol a ddisgwyliwn yn y Cyngor, a phennu ein cyfrifoldebau ninnau fel Cyngor i atal aflonyddu rhywiol. Dymunwn i bobl gael eu cefnogi a'u bod yn deall sut i roi gwybod am achosion o aflonyddu rhywiol a bod yn ymwybodol o'r gefnogaeth sydd ar gael os oes angen.
- 4.5. Ategir y Polisi Aflonyddu Rhywiol â Phhecyn Gwaith Atal i Reolwyr a fydd yn cynnwys hyfforddiant ar ffurf modiwl e-Ddysgu gorfodol, dogfen ar gyfer cyflwyno'r polisi mewn cyfarfodydd tîm a chyflwyniadau diogelwch a thempledi ar gyfer asesiadau risg i wasanaethau eu cwblhau a'u cadw'n gyfoes.

5. Polisi Adleoli

- 5.1. Roedd hi'n bryd adolygu'r Polisi Adleoli'n llawn yn ôl ein hamserlen adolygu polisïau.
- 5.2. Mae'r polisi hwn yn canolbwyntio ar dair sefyllfa bosib sy'n creu'r angen i adleoli: gallu, colli swydd a meddygol.
- 5.3. Diwygiwyd y polisi fel bod llai o ailadrodd a'i fod yn eglur i bawb, gyda chyfrifoldebau wedi'u pennu i reolwyr, Adnoddau Dynol a gweithwyr.
- 5.4. Nid yw'r polisi cyfredol ond yn caniatáu i weithwyr a fu'n gweithio i'r Cyngor am 2 flynedd yn ddi-dor fynd ar y rhestr adleoli. Mae'r polisi fel y'i diwygiwyd yn sicrhau y caiff yr holl weithwyr eu rhoi ar y rhestr adleoli pa faint bynnag o hyd y buont yn gweithio i'r Cyngor (hawl o'r diwrnod cyntaf) a'r nod yw bod pobl yn adleoli lle bo modd yn hytrach na cholli eu gwaith.
- 5.5. Mae'r polisi'n cynnwys atebion defnyddiol i amryw gwestiynau cyffredin a diwygiwyd y rheiny hefyd i helpu ag unrhyw ymholiadau neu bryderon ychwanegol.
- 5.6. Mae'n hanfodol fod gennym Bolisi Adleoli cyfoes, yn enwedig gan y rhagwelir y bydd mwy o ailstrwythuro'n digwydd wrth i gyllidebau grebachu yn y blynyddoedd i ddod.
- 5.7. Wedi cael sêl bendith, cyflwynir y polisi hwn i reolwyr a staff ac fe'i cyhoeddir ar y wefan.

6. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at Gynllun Corfforaethol 2022 i 2027: Y Sir Ddinbych a Garem?

- 6.1. Mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y themâu canlynol: Sir Ddinbych sy'n ffynnu, Sir Ddinbych iachach, hapusach a gofalgar a Chyngor sy'n cael ei gynnal yn dda ac sy'n uchel ei berfformiad.

7. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut fydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

7.1 Nid oes unrhyw gostau yn gysylltiedig â'r adroddiad hwn.

8. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Les?

8.1. Polisi Aflonyddu Rhywiol - yn gyffredinol, daeth yr asesiad o effaith ar les i'r casgliad bod y polisi'n cael effaith gadarnhaol ar y mwyafrif o'r nodau lles, gydag un nod yn niwtral. Mae'r effeithiau cadarnhaol hynny'n cynnwys ymwybyddiaeth o aflonyddu rhywiol, hyfforddiant gorfodol i weithwyr, dull gweithredu di-lol a chamau ataliol wedi'u hategu gan asesiadau risg.

8.2. Polisi Adleoli - yn gyffredinol, daeth yr asesiad o effaith ar les i'r casgliad bod y polisi'n cael effaith niwtral ar y mwyafrif o'r nodau lles. Mae hynny oherwydd na fedrwn warantu y gallwn adleoli pob aelod o staff a'i bod yn dibynnu ar y cyfleoedd sydd ar gael yn ystod y cyfnod rhybudd. Nid yw colli gwaith yn beth negyddol i bawb, a gall weithiau fod yn gyfle i ddechrau o'r newydd.

9. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?

9.1. Daethpwyd i gytundeb â'r Tîm Arwain Strategol, y Swyddog Arweiniol Cydraddoldeb, yr Undebau Llafur a'r Cyd-bwyllgor Ymgynghorol ar Iechyd a Diogelwch a Chysylltiadau Gweithwyr ynglŷn â mabwysiadu Polisi newydd ar Aflonyddu Rhywiol.

9.2. Daethpwyd i gytundeb â'r Tîm Arwain Strategol, yr Undebau Llafur a'r Cyd-bwyllgor Ymgynghorol ar Iechyd a Diogelwch a Chysylltiadau Gweithwyr ynglŷn â mabwysiadu Polisi diwygiedig ar Adleoli.

10. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

10.1. Amherthnasol.

11. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

11.1. Fel cyflogwr, mae'n rhaid inni gymryd 'camau rhesymol' i gael gwared ag unrhyw berygl o aflonyddu rhywiol ar weithwyr yn y gweithle. O beidio â gwneud hynny, gallai gweithwyr fod mewn perygl a phe byddai'r Cyngor yn

methu â chydymffurfio â'r ddeddfwriaeth newydd gallai gael dirwy gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a gorfod talu costau'r Tribiwnlys. Gallai hefyd amharu ar enw da'r Cyngor. Drwy asesu risgiau yn y gwasanaeth bydd modd inni gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

11.2. Dan y Polisi Adleoli diwygiedig, caiff pob aelod o staff, o'u diwrnod cyntaf, gynnig mynd ar y rhestr adleoli heb angen bod wedi gweithio i'r Cyngor am ddwy flynedd, sy'n golygu bod hyn ar gael i'r holl staff, bod y Cyngor yn medru cadw gweithwyr galluog a bod gweithwyr yn cael cyfleoedd newydd. Mae ACAS hefyd yn argymhell y dylai pob aelod o staff gael cynnig adleoli. Ceir perygl o golli gweithwyr galluog drwy'r drefn adleoli os nad oes modd dod o hyd i swyddi eraill.

12. Pŵer i wneud y penderfyniad

12.1. Amherthnasol.