

Polisi Parch yng Ngwaith a Gweithgareddau'r Eisteddfod

Cyflwyniad

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i aelodau staff, Bwrdd Rheoli, Cyngor, Llys, pwyllgorau canolog a lleol, cystadleuwyr, gwirfoddolwyr a phawb sy'n ymwneud â'r Eisteddfod.

Mae'r Eisteddfod wedi ymrwmo i fod yn wyl gynhwysol sy'n parchu a dathlu amrywiaeth yn ei holl weithgareddau a gweithdrefnau, ac i sicrhau na ragfernir yn erbyn unrhyw un ar sail anabledd, cefndir, cred, crefydd, hil, oedran, rhyw, rhywedd na rhywioldeb (Rheolau Sefydlog yr Eisteddfod, 2022).

Mae'r corff yn cydnabod a chredu bod gan bawb yr hawl i gael eu trin yn gyfartal a chydag urddas a pharch. Mae bwlio, aflonyddu a/neu wahaniaethu yn niweidiol ac yn gallu achosi gofid, salwch, damweiniau a pherfformiad gwael.

Ni fydd yr Eisteddfod Genedlaethol yn goddef nac yn derbyn unrhyw fath o fwlio, aflonyddu na wahaniaethu. Bydd yn delio gyda chwynion o'r fath ymddygiad yn ddifrifol iawn ac yn gweithredu ar unwaith. Yn achos aelod o staff, gall hyn arwain at gamau disgyblu a diswyddo. Mewn achosion eraill, gall arwain at derfynu aelodaeth o bwyllgor neu grŵp, naill ai dros dro neu'n barhaol, a neu wahardd yr unigolyn rhag mynychu a chymryd rhan yng ngweithgareddau'r Eisteddfod.

Diffinio Bwlio, Aflonyddu a Gwahaniaethu.

Gellir diffinio bwlio fel "ymddygiad digroeso gan berson neu grŵp sydd naill ai'n ymosodol, bygythiol, maleisus a neu sarhaus; neu gamddefnyddio pŵer i danseilio, bychanu neu achosi niwed corfforol neu emosiynol i rywun" (ACAS, 2023).

Gellir diffinio aflonyddu fel "ymddygiad digroeso sy'n niweidio urddas pobl neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i berson" (ACAS, 2023).

Gellir diffinio gwahaniaethu fel trin rhywun yn annheg ar sail un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol (Deddf Cydraddoldeb 2010):

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- statws priodasol neu bartneriaeth sifil
- beichiogrwydd neu famolaeth
- hil (gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, a tharddiad ethnig a/neu genedlaethol)
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Gall bwlio, aflonyddu a/neu wahaniaethu gynnwys y canlynol, ac nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr:

- trin unrhyw un yn annheg;
- lledaenu straeon maleisus, neu sarhau person trwy air neu weithred;
- anfon cyfathrebiad ar unrhyw ffurf sy'n feirniadol am rywun i bobl eraill lle nad oedd angen iddynt dderbyn y wybodaeth – gan gynnwys trolio ar rwydweithiau cymdeithasol;
- gwawdio neu ddiraddio rhywun;
- pigo arnynt neu weithredu mewn modd er mwyn sicrhau y byddant yn methu;
- gwahardd neu erlid unrhyw un;
- goruchwyllo'n ormesol neu gamddefnyddio pŵer neu safle;
- cynigion neu awgrymiadau rhywiol digroeso – cyffwrdd, sefyll yn rhy agos, arddangos deunydd tramgwyddus;
- taseilio unrhyw un yn fwriadol trwy orlwytho a beirniadu'n gyson.

Y Broses

Mae gan yr Eisteddfod Genedlaethol ddyletswydd i ymchwilio a gweithredu ar bob adroddiad o fwlio, aflonyddu a /neu wahaniaethu. Mae'r corff yn gwerthfawrogi fod adrodd ar achos o'r fath yn gallu bod yn anodd ac achosi embaras, a bydd pob achos yn cael ei drin â gofal a sensitifrwydd.

Mae bwlio, aflonyddu a/neu wahaniaethu yn gwbl annerbyniol, a dylid cynghori'r person a dramgwyddwyd (neu eu cynrychiolydd) i wneud cwyn ffurfiol. Dylai'r gwyn fod yn ysgrifenedig, a lle bo'n bosibl, dylid nodi:

- enw'r tramgwyddwr honedig;
- natur yr ymddygiad honedig;
- dyddiadau ac amseroedd pan ddigwyddodd yr ymddygiad;
- enwau unrhyw dystion i achosion o fwlio, aflonyddu a/neu wahaniaethu;
- camau a gymerwyd eisoes i atal yr ymddygiad honedig.

Dylid anfon y gwyn at y Prif Weithredwr. Os yw'r gwyn yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, dylid cyfeirio'r gwyn at Gadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol, neu os yw'n ymwneud ag aelod o'r Bwrdd dylid ei hanfon at Ysgrifennydd y Bwrdd Rheoli.

Ar ôl derbyn cwyn dylid cymryd camau ar unwaith i wahanu'r person sy'n gyfrifol am yr ymddygiad honedig. Yn achos aelod o staff, dylid tynnu cyfrifoldebau sy'n berthnasol i'r gwyn oddi arnynt, neu eu hatal o'r gwaith gyda thâl nes bod y gwyn wedi ei datrys.

Mewn achosion eraill, ac os yw'r gwyn yn ymwneud â gwaith grŵp neu bwyllgor, dylid atal y person sy'n gyfrifol am yr ymddygiad honedig o fynychu'r grŵp neu bwyllgor nes bod y gwyn wedi ei datrys.

Bydd y Prif Weithredwr, Cadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol neu Ysgrifennydd y Bwrdd fel y bo'n briodol yn ymchwilio i'r honiad drwy gynnal ymchwiliad trylwyr, yn unol â'r amserlen a geir ym Mholisi Pryderon a Chwynion yr Eisteddfod, gan sicrhau cyfrinachedd bob amser.

Disgwylir i bawb sy'n rhan o'r ymchwiliad barchu'r angen am gyfrinachedd. Yn achos aelod o staff, bydd methu â gwneud hynny'n cael ei ystyried yn gamymddwyn yn unol â Pholisi Disgyblu'r Elusen.

Yn dilyn yr ymchwiliad, bydd y Prif Weithredwr, Cadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol neu'r Ysgrifennydd yn ystyried pa gamau pellach y dylid eu cymryd ac yn hysbysu'r bobl berthnasol o'u penderfyniad.

Yn achos aelod o staff, gall hyn olygu camau yn unol â'r drefn ddisgyblu ffurfiol, a allai gynnwys diswyddo. Yn achos pawb arall gall hyn olygu gwahardd unigolyn rhag mynychu a chymryd rhan yng ngweithgareddau'r Eisteddfod.

Hawl i Apelio

Mae gan aelod o staff sy'n anghytuno â'r penderfyniad disgyblu hawl i apelio'n erbyn y penderfyniad. Dylid gwneud hyn drwy gysylltu â Chadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol.

Bydd gan unrhyw berson arall hawl i apelio'n erbyn unrhyw ddyfarniad yn eu herbyn drwy apelio i Lywydd y Llys.

Dyddiad pasio'r polisi: 10 Mai 2023