



Polisi Urddas A Pharch

1. CYFLWYNIAD

Mae croeso i bawb yn ngweithgarwch Melin Draford, ac rydyn ni eisiau i bawb allu cyfrannu a mwynhau. Mae hawl gan bawb i deimlo'n ddiogel wrth ymwneud â Melin Draford – fel aelod o staff, fel gwirfoddolwr, aelod neu gefnogwr, a bydd disgwyl i bawb barchu ei gilydd er mwyn sicrhau hynny.

Mae'r polisi hwn yn amlinellu safbwynt Melin Draford ar fwlio ac aflonyddu, a'r drefn ar gyfer ymdrin â bwlio ac aflonyddu, boed hynny tuag at ein staff, pwyllgor, gwirfoddolwyr, aelodau neu cefnogwyr wrth iddynt ymgymryd â'u gwaith neu tuag at unigolion sy'n cymryd rhan yng ngweithgarwch Melin Draford.

Ni fydd unrhyw fath o aflonyddu neu fwlio, staff yn y gwaith neu aelodau Melin Draford, neu gwirfoddolwyr yn gweithredu ar ran Melin Draford, yn cael ei ganiatáu na'i oddef gan Melin Draford. Ni fyddwn chwaith yn goddef unrhyw gamdriniaeth neu wahaniaethu ar sail rhyw, hil, oedran, anabled, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol neu nodweddion personol.

2. CEFNDIR CYFREITHIOL

Fel cyflogwr, dyletswydd Melin Draford yn unol â deddfwriaeth iechyd a diogelwch yw sicrhau iechyd, diogelwch a lles corfforol a seicolegol gweithwyr yn y gwaith. Yn yr un modd, bydd Melin Draford yn gweithio i sicrhau nad yw aelodau, staff na gwirfoddolwyr, yn eu rol yn hyrwyddo gwaith Melin Draford, neu drwy gefnogi ei gweithgareddau, yn dioddef o unrhyw aflonyddu yn sgil hynny. Nid yw bwlio yn drosedd ynddo'i hun ond gall cwynion gael eu gwneud o dan ddeddfau aflonyddu a gwahaniaethu.

3. DIFFINIADAU O YMDDYGIAD AMHRIODOL

Dignity & Respect Policy

1. INTRODUCTION

Everyone is welcome at all Melin Draford's activities and events, and we want everyone to be able to contribute and enjoy. Everyone has the right to feel safe when dealing with Melin Draford - as a member of staff, as a volunteer, member or supporter, and everyone will be expected to respect one another in order to ensure that.

This policy outlines Melin Draford's position on bullying and harassment, and the procedure for dealing with bullying and harassment, whether towards our staff, committee, volunteers, members or supporters, as they undertake their work, or towards individuals taking part in any Melin Draford activity.

No form of harassment or bullying, of staff at work or members of Melin Draford or volunteers acting on behalf of Melin Draford, will be allowed or tolerated by Melin Draford, nor will we tolerate any abuse or discrimination based on sex, race, age, disability, gender, sexual orientation or personal characteristics.

2. LEGAL BACKGROUND

As an employer, Melin Draford's duty in accordance with health and safety legislation is to ensure the health, safety and physical and psychological well-being of employees at work. In the same way, Melin Draford will work to ensure that neither members, staff nor volunteers, in their role of promoting the work of Melin Draford, or by supporting its activities, do not suffer from any harassment as a result. Bullying is not a crime in itself but complaints can be made under harassment and discrimination laws.

3. DEFINITIONS OF IMPROPER BEHAVIOUR

Gall unrhyw ymddygiad gael ei ystyried yn ymddygiad amhriodol ac annerbyniol os yw:

- yn ddiangen, afresymol ac yn annifyr i'r derbynydd

- yn creu amgylchfyd bygythiol, gelyniaethus a sarhaus i'r derbynydd.

Gall dramgwyddo ar eich hawl i gael eich trin gydag urddas a pharch, a gall fod yn ymddygiad corfforol annymunol, boed yn eiriol neu'n ddi-eiriau.

(a) BWLIO

"Gellir disgrifio bwlio fel ymddygiad ymosodol, bygythiol, maleisus neu sarhaus, camdriniaeth neu gamddefnydd o bŵer drwy fynd ati'n fwiadol i danseilio, bychanu, dirmygu'r derbynydd yn rhywiol neu ei niweidio." (ACAS)

Mae bwlio yn gamdriniaeth (neu'n gamddefnydd) o gryfder neu bŵer.

Ymosodiad negyddol ydyw ar gyrhaeddiad proffesiynol neu bersonol yr unigolyn. Mae'r ymosodiadau fel arfer yn anodd eu rhagweld, yn afresymol, ac yn aml ni welir hwy gan eraill.

Fel arfer, mae'r sawl sy'n cael ei fwlio yn teimlo ei fod wedi'i danseilio, ei fychanu, ei ddirmygu'n rhywiol neu wedi'i niweidio.

Fe all bwlio ddigwydd wyneb-yn-wyneb, ar ffurf ysgrifenedig (ar bapur neu ebost), dros y ffôn neu drwy gyfrwng cyfryngau cymdeithasol. Pa ffurf bynnag sydd i'r bwlio, y mae bob amser yn ddi-alw-amdano ac yn annymunol i'r derbynydd.

Dyma rai enghreifftiau amlwg o'r modd y gallai unigolion gael eu bwlio:

- gwneud hwyl am ben rhywun
- gweiddi neu sgrechian ar rywun
- mynd ati i sicrhau y bydd rhywun yn methu
- goruchwyllo gormesol
- tanseilio unigolyn cymwys drwy orlwytho gwaith a/neu beirniadu'n ddi-baid.

(b) AFLONYDDU

"Yn gyffredinol ymddygiad diangen yw hwn sy'n effeithio ar urddas dynion a menywod.

Any behavior can be considered inappropriate and unacceptable if:

- unnecessary, unreasonable and annoying to the recipient
 - creates a threatening, hostile and offensive environment for the recipient.
- It can offend your right to be treated with dignity and respect, and it can be unpleasant physical behaviour, whether verbal or non-verbal.

(a) BULLYING

"Bullying can be described as aggressive, threatening, malicious or offensive behaviour, abuse or abuse of power by deliberately undermining, humiliating, sexually demeaning or harming the recipient." (ACAS)

Bullying is abuse (or misuse) of strength or power.

It is a negative attack on the professional or personal achievement of the individual. The attacks are usually difficult to predict, unreasonable, and are often not seen by others.

Usually, people who are being bullied feel undermined, humiliated, sexually humiliated or harmed.

Bullying can happen face-to-face, in written form (on paper or via email), over the phone or through social media. Whatever form the bullying may take, it is always uncalled for and unpleasant for the recipient.

Here are some obvious examples of how individuals could be bullied:

- make fun of someone
- shout or scream at someone
- actively ensure that someone will fail
- oppressive supervision
- undermining a competent individual by overloading work and/or criticizing incessantly.

(b) DISRUPTION

"In general this is unwanted behavior that affects the dignity of men and women. It

Gall fod yn gysylltiedig ag oedran, rhywedd, hil, anabledd, crefydd, cenedligrwydd neu unrhyw nodwedd bersonol sy'n perthyn i'r unigolyn, a gall ddigwydd yn barhaus neu unwaith yn unig. Yr hyn sydd o bwys yw bod y gweithredoedd neu'r sylwadau'n cael eu hystyried yn ddiraddiol ac annerbiniol gan y derbynydd." (ACAS)

Mewn termau cyfreithiol ... mae ystyr benodol i aflonyddu yn ôl rhai deddfau. Yn fyr, os yw aflonyddu'n ymwneud â rhywedd, gogwydd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, anabledd, crefydd neu gredo, gellid ei ystyried yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Mae'r canlynol yn enghreifftiau amlwg o'r modd y gellir aflonyddu ar bobl:

- lledaenu straeon maleisus
- jôcs hiliol, rhywiaethol neu homoffobig
- anwybyddu neu erledigaeth
- ymagweddu rhywiol annymunol
- cyswllt corfforol, o gyffwrdd i ymosodiad troseddol
- dangos deunydd tramgwyddus
- sylwadau annymunol am wisg, pryd a gwedd, hil, rhyw, gogwydd rhywiol, neu statws priodasol unigolyn.

4. BETH DDYLAI UNIGOLYN SY'N DIODDEF BWLIO NEU AFLONYDDU EI WNEUD?

Gall mynd i'r afael â bwlio neu aflonyddu fod yn anodd, ac mae'r sawl sy'n cael ei fwlio neu ei aflonyddu yn debygol o fod angen dealltwriaeth a chefnogaeth ymarferol i'w helpu drwy gyfnod anodd.

Mae bwlio ac aflonyddu yn effeithio ar unigolion mewn sawl ffordd, cyffredin yw teimladau o ddiymadferthedd a'r teimlad o fod wedi'ch tanseilio a'ch ynysu. Pe digwydd hyn, mae'n hanfodol ceisio cymorth cyn gynted ag y bo modd.

Y peth y mae pobl sy'n cael eu bwlio sy'n cael eu haflonyddu yn ei ddymuno fwyaf yw i'r aflonyddu ddod i ben.

Os yw unigolyn yn credu eu bod yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu, gallwch gymryd y camau canlynol:

can be linked to age, gender, race, disability, religion, nationality or any personal characteristic that belongs to the individual, and it can happen continuously or just once. What matters is that the actions or comments are considered degrading and unacceptable by the recipient." (ACAS)

In legal terms ... harassment has a specific meaning according to some laws. In short, if harassment relates to gender, sexual orientation, gender reassignment, race, disability, religion or belief, it could be considered unlawful discrimination.

The following are obvious examples of how people can be harassed:

- spreading malicious stories
- racist, sexist or homophobic jokes
- ignoring or victimization
- undesirable sexual approaches
- physical contact, from touching to criminal assault
- showing offensive material
- objectionable comments about an individual's dress, food and appearance, race, gender, sexual orientation, or marital status.

4. WHAT SHOULD AN INDIVIDUAL SUFFERING BULLYING OR HARASSMENT DO?

Dealing with bullying or harassment can be difficult, and the person being bullied or harassed is likely to need understanding and practical support to help them through a difficult time.

Bullying and harassment affect individuals in many ways, feelings of helplessness and the feeling of being undermined and isolated are common. If this happens, it is essential to seek help as quickly as possible.

What bullied people who are being harassed want most of all is for the harassment to stop.

If an individual believes they are being bullied or harassed, you can take the following steps:

Casglwch dystiolaeth: cadwch gofnod ysgrifenedig o unrhyw ddigwyddiad gan gynnwys yr amser, dyddiad a manylion, enw unrhyw dyst, eich ymateb a'ch teimladau.

Ceisiwch siarad â'r bwli neu'r aflonyddwr: fel arfer, ymdriniaeth uniongyrchol sydd orau, dywedwch wrth y bwli fod ei ymddygiad yn annerbyniol gennych a gofynnwch iddo stopio. Weithiau dyna'r cyfan sydd ei angen. Nid yw bwllis yn hoffi cael eu herio, yn enwedig gan rywun sy'n bwyllog a chwrtais.

Mynnwch gymorth: os yw'r bwlio/aflonyddu yn parhau, dywedwch wrth ffrind neu gydweithiwr, efallai nad chi yw'r unig un sydd wedi dioddef. Mae'n bwysig nad ydych yn ceisio ymdopi ar eich pen eich hun.

Gwnewch y cyfan yn ffurfiol: yn olaf, os yw'r digwyddiadau yn ddifrifol neu os methiant fu'r ymgais i herio'r bwli, dylid cyflwyno cwyn i Bwyllgor Cenedlaethol Melin Drafod, drwy law y Cadeirydd, neu drwy unrhyw aelod arall y pwyllgor os yw hynny'n fwy priodol.

5. SUT YR YMDRINNIR Â'R GŴYN?

Os taw aelod, staff, neu gwirfoddolwr sy'n dioddef yr ymddygiad annerbyniol ac, os yw'r ymddygiad yn parhau, neu os yw mesurau anffurfiol i ddatrys y broblem yn methu neu yn anaddas, yna dylid codi'r mater yn ffurfiol yn ysgrifenedig.

Bydd y Pwyllgor Cenedlaethol yn ystyried y gŵyn yn brydlon, dim hirach na 30 diwrnod o dderbyn y gŵyn. Bydd panel o dri aelod o'r Pwyllgor Cenedlaethol yn ystyried yr achos.

Mae hawl gan y Pwyllgor Cenedlaethol i ddirprwyo'r broses ymchwilio a llunio argymhellion i swyddog neu grŵp o swyddogion. Os yw'n eglur, ar ôl ymchwilio i'r sefyllfa, bod sail gadarn i'r gŵyn, bydd camau gweithredu yn cael eu cymryd i ddelio â'r gwahaniaethu, i roi terfyn ar yr aflonyddu a'i rwystro rhag ddigwydd eto. Os taw aelod o Melin Drafod sy'n ymddwyn yn annerbyniol, dilynr y dull disgyblu a

Gather evidence: keep a written record of any incident including the time, date and details, the name of any witness, your reaction and feelings.

Try to talk to the bully or harasser: usually a direct approach is best, tell the bully that you find their behavior unacceptable and ask them to stop. Sometimes that is all that is needed. Bullies do not like to be challenged, especially by someone who is calm and polite.

Get help: if the bullying/harassment continues, tell a friend or colleague, you may not be the only one who has suffered. It is important that you do not try to cope alone.

Do it all formally: finally, if the incidents are serious or if the attempt to challenge the bully has failed, a complaint should be submitted to Melin Drafod's National Committee, via the Chair, or via any other member of the committee if that is more appropriate.

5. HOW WILL A COMPLAINT BE HANDLED?

If it is a member, staff or volunteer who suffers the unacceptable behavior and, if the behavior continues, or if informal measures to resolve the problem fail or aren't appropriate, then the matter should be raised formally in writing.

The National Committee will consider the complaint promptly, no longer than 30 days from receiving the complaint. A panel of three members of the National Committee will consider the case.

The National Committee has the right to delegate the process of investigating and drawing up recommendations to one or more officers. If, after investigation, it is clear that the complaint has a solid basis, action will be taken to deal with the discrimination, put an end to the harassment and prevent it from recurring. If it is a member of Melin Drafod who is behaving unacceptably, the disciplinary

nodir yn Adran 7 o Gyfansoddiad Melin Drafod.

Hawl i Apelio

Os yw'r broses o ddelio gyda cwyn yn arwain at gamau disgyblu yn erbyn aelod o Melin Drafod, ac mae'r aelod yna yn gwrthod derbyn canlyniad yr ymchwiliad, yna bydd hawl ganddo i apelio yn erbyn y penderfyniad. Dylid cyflwyno apêl ysgrifenedig o fewn 7 diwrnod o'r penderfyniad, yn y lle cyntaf i'r Ysgrifennydd, a fydd yn cyfeirio'r apêl i Banel Apêl na fydd wedi bod ynghlwm â'r broses eisoes. Aelodaeth y Panel Apêl fydd 2 aelod o'r Pwyllgor Cenedlaethol, a bydd y Panel yn cwrdd o fewn mis fan bellaf i'r cais am apêl gael ei dderbyn ganddynt. Bydd penderfyniad y Panel Apêl yn derfynol ar unrhyw fater a all godi.

6. CYFRIFOLDEBAU DAN Y POLISI

Mae Melin Drafod yn cydnabod y gall hyfforddiant fod yn gyfrwng pwysig i sicrhau nad yw bwlio ac aflonyddu neu unrhyw drosedd arall yn erbyn y polisi hwn yn digwydd o fewn gweithgarwch Melin Drafod.

Bydd gofynion hyfforddiant yn cael eu monitro a'u hadolygu. Bydd y Pwyllgor Cenedlaethol yn adolygu'r polisi yma o bryd i'w gilydd i'w gadw yn gyfredol.

Cyfrifoldeb y staff, gwirfoddolwyr ac aelodau Melin Drafod i gyd yw cydymffurfio â llythyren ac ysbryd y Polisi hwn.

7. CROESGYFEIRIADAU

Dylid darllen y Polisi hwn ar y cyd â'r polisïau perthnasol a restrir isod:

- [Polisi Ymddygiad yr Uwchgynhadledd](#)
- [Cyfansoddiad Melin Drafod](#)

approach set out in Section 7 of Melin Drafod's Constitution will be followed.

Right to Appeal

If the process of dealing with a complaint leads to disciplinary action against a member of Melin Drafod, and that member refuses to accept the result of the investigation, then they will have the right to appeal against the decision. A written appeal should be submitted within 7 days of the decision, in the first instance to the Secretary, who will refer the appeal to an Appeal Panel not previously involved in the process. The membership of the Appeal Panel will be 2 members of the National Committee, and the Panel will meet within a month of their receipt of the appeal request. The decision of the Appeal Panel will be final on any issue that may arise.

6. RESPONSIBILITIES UNDER THE POLICY

Melin Drafod recognises that training can be an important tool to ensure that bullying and harassment or any other breaches of this policy do not occur within any Melin Drafod activities.

Training requirements will be monitored and reviewed. The National Committee will review this policy periodically to keep it up to date.

It is the responsibility of all staff, volunteers and members of Melin Drafod to comply with the letter and spirit of this Policy.

7. CROSS-REFERENCES

This Policy should be read in conjunction with the relevant policies listed below:

- [The Summit Code of Conduct](#)
- [Melin Drafod's constitution](#)