

**Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach**

**Cydgytundeb ar Gam-drin Domestig**

Fersiwn: TERFYNOL

Dyddiad: 13 Mawrth 2015

## **1. Cyd-destun**

- 1.1. Mae'r cytundeb hwn yn sicrhau bod y Sector Addysg Bellach yng Nghymru yn cydymffurfio â rheoliadau sy'n cwmpasu Cam-drin Domestig.
- 1.2. Mae ymgyrch y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 'Domestic Abuse Is Your Business – Break the Silence', yn esbonio pam fod angen gweithredu yn y gweithle:  
<http://www.equalityhumanrights.com/wales/past-projects/your-business-workplace-policies-on-domestic-abuse-and-mental-health/domestic-abuse-is-your-business/>

## **2. Statws**

- 2.1. Mae'r cytundeb hwn wedi'i gytuno ar y cyd rhwng yr undebau llafur a'r cyflogwyr ym Mhwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach.
- 2.2. Mae'r cytundeb hwn i'w ddefnyddio gan Golegau unigol er mwyn datblygu polisi ar gam-drin domestig. Wrth lunio polisi lleol, dylai trefniadau ymgynghori arferol gael eu defnyddio gydag undebau llafur cydnabyddedig yn unol â'r telerau sydd wedi'u gosod yn y cydgytundeb hwn.
- 2.3. Aseswyd effaith y cytundeb hwn ar lefel genedlaethol i helpu'r Colegau i ateb gofynion deddfwriaeth Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg. Mae manylion yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn Atodiad 1. Mae gofyn i bob Coleg gynnal ei asesiad ei hun o'r effaith ar gydraddoldeb ar lefel leol.

## **3. Cwmpas**

- 3.1. Mae'r cytundeb hwn yn berthnasol i bob cyflogai i Golegau yng Nghymru.

## **4. Polisi**

- 4.1. Er mai menywod sydd fel arfer yn profi camdriniaeth ddomestig, mae'r cytundeb hwn yr un mor berthnasol i fenywod a dynion.
- 4.2. Mae'r Colegau yn cydnabod bod cam-drin domestig yn drosedd, yn tarfu ac yn niweidiol yn gymdeithasol. Gallai gael effaith yn y gweithle, ac mae gan y Colegau gyfrifoldeb am iechyd, diogelwch a lles eu staff a'u dysgwyr. Gall effeithio ar berfformiad gwaith unigolyn ac nid yw'n gwahaniaethu ar sail rhyw, dosbarth, hil, oedran, anabledd, ethnigrwydd, crefydd, statws priodasol na chyfeiriadedd rhywiol.
- 4.3. Mae'r partion i'r cytundeb hwn wedi ymrwymo i:
  - gynyddu ymwybyddiaeth o gam-drin domestig a darparu arweiniad a chymorth i gyflogaion a rheolwyr;
  - hyrwyddo dim goddefgarwch o gam-drin domestig yn erbyn eu staff na chan eu staff gan sicrhau bod yr amgylchedd gweithio yn hyrwyddo'r farn bod unrhyw ffurf ar gam-drin domestig yn annerbyniol ac na chaiff trais o'r fath ei oddef na'i wneud yn destun hiwmor mewn unrhyw ffurf.

4.4 Mae'r Colegau yn cydnabod bod gan bob cyflogai sydd yn profi, neu sydd wedi profi, camdriniaeth ddomestig yr hawl i godi a thrafod y mater gyda'i Reolwr/Rheolwr Llinell a/neu'r Adran Adnoddau Dynol, gan wybod yr ymdrinnir â'r mater mewn modd sensitif, cyfrinachol ac effeithiol a heb farnu.

## **5. Gofynion Polisi**

Diben y cytundeb hwn yw:

5.1 Sicrhau bod y cyflogeion hynny sy'n ceisio cymorth yn hyderus yr ymdrinnir â'u sefyllfa yn ddifrifol.

5.2 Cynorthwyo a chefnogi cyflogeion sy'n profi camdriniaeth ddomestig gan gynnwys eu helpu i barhau'n gynhyrchiol yn y gwaith.

5.3 Cynorthwyo rheolwyr i geisio helpu aelodau'r tîm sy'n profi camdriniaeth ddomestig a chynorthwyo cydweithwyr y rhai syn profi camdriniaeth ddomestig.

## **6. Gofynion gweithdrefnol**

### **6.1 Amgylchiadau**

6.1.1 Ni chaiff cam-drin domestig a gyflawnir gan gyflogeion ei oddef o dan unrhyw amgylchiadau ac ni chaiff ei drin fel mater cwbl breifat.

6.1.2 Os yw cyflogai yn cysylltu â'i reolwr/rheolwr llinell, neu reolwr arall yn y Coleg, ynglŷn â'i (h)ymddygiad treisgar, bydd y Colegau yn rhoi gwybodaeth iddo/iddi ynglŷn â'r gwasanaethau a'r cymorth sydd ar gael iddo/iddi ac yn annog y cyflawnwr i geisio cefnogaeth a chymorth gan ffynhonnell briodol.

6.1.3 Bydd y Colegau yn ymdrin ag unrhyw honiad, datgeliad neu euogfarn o gam-drin domestig fesul achos gyda'r nod o leihau risg a chefnogi newid mewn ymddygiad.

6.1.4 Gallai cyflogai a gaiff rybudd neu a ganfyddir yn euog o drosedd mewn perthynas â cham-drin domestig fod yn destun Gweithdrefn Disgyblu Staff. Mae'r Colegau hefyd yn cadw'r hawl i ystyried defnyddio'r Weithdrefn Disgyblu Staff petai gweithgareddau cyflogai y tu allan i'r gwaith yn cael effaith andwyol ar ei allu/gallu i ymgymryd â'r rôl y cafodd ei gyflogi/chyflogi ar ei chyfer a/neu pe ystyrir iddo/iddi ddwyn anfri ar y Coleg.

6.1.5 Pe canfyddir bod cydweithiwr yn fwriadol yn cynorthwyo camdriniwr i gyflawni'r gamdriniaeth, er enghraifft drwy roi mynediad iddo/iddi at gyfleusterau fel ffonau neu e-bost, ystyrir y bydd wedi cyflawni tramgwydd disgyblu.

6.1.6 Pe daw'n amlwg y gwnaeth cyflogai honiad maleisus bod cyflogai arall yn cyflawni camdriniaeth, caiff hyn ei ystyried yn dramgwydd disgyblu yr un mor ddifrifol a chaiff camau eu cymryd o dan y Weithdrefn Disgybl Staff.

- 6.1.7 Mewn achosion pan fo dioddefwr a chyflawnwr (honedig) cam-drin domestig yn gweithio yn yr un sefydliad, bydd y Colegau yn cymryd camau priodol. Gweler 'Sicrhau Iechyd a Diogelwch Cyflogai' isod.
- 6.1.8 Yn ychwanegol at ystyried camau disgyblu yn erbyn y cyflawnwr (honedig), gallai fod angen cymryd camau i sicrhau nad yw'r dioddefwr a'r partion dan sylw yn dod i gyswllt yn y gweithle.
- 6.1.9 Gallai fod angen cymryd camau hefyd i sicrhau'r potensial lleiaf posibl bod y cyflawnwr (honedig) yn defnyddio ei safle neu adnoddau gwaith i ganfod manylion ynglŷn â lleoliad y dioddefwr. Gallai hyn gynnwys newid yn nyletswyddau y naill gyflogai neu'r ddau, neu dynnu'n ôl fynediad y cyflawnwr (honedig) at raglenni cyfrifiadurol neu swyddfeydd.
- 6.1.10 Caiff ei gydnabod, mewn rhai amgylchiadau penodol, y gallai'r rhai sy'n profi ac yn cyflawni cam-drin domestig mewn perthynas ddewis ceisio atebion ar y cyd ac mewn sefyllfa o'r fath dylid rhoi cymorth priodol.

## **6.2 Cyfrinachedd**

- 6.2.1 Unwaith y bydd cyflogai wedi dweud yn gyfrinachol wrth ei reolwr/rheolwr neu aelod o'r Adran Adnoddau Dynol ei fod/bod yn profi cam-driniaeth ddomestig, dylid rhoi sicrwydd iddo/iddi y caiff y wybodaeth hon ei chadw'n gyfrinachol, i'r graddau y mae hynny'n rhesymol ymarferol.
- 6.2.2 Dim ond os yw hynny'n ofynnol yn y gyfraith y dylid torri cyfrinachedd.
- 6.2.3 Dylid cytuno ar rifau a chyfeiriadau cyswllt diogel at ddiben cyfathrebu rhwng y Colegau a chyflogeion.
- 6.2.4 Gallai eithriad rhag cyfrinachedd cyflogai godi mewn amgylchiadau o amddiffyn plant neu er mwyn amddiffyn oedolion bregus rhag cael eu cam-drin. O dan yr amgylchiadau hyn, rhaid i'r rheolwr hysbysu'r cyflogai bod rheidrwydd arno/arni i geisio cyngor pellach mewn perthynas â diogelu plant neu amddiffyn oedolion bregus.

## **6.3 Sicrhau iechyd a diogelwch y cyflogai**

- 6.3.1 Mae prif gyfrifoldebau cyflogwyr, staff ac eraill mewn perthynas ag iechyd, diogelwch a lles personau yn y gwaith wedi'u diffinio yn Neddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, a Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999.
- 6.3.2 Os yw cyflogai yn hysbysu ei fod/bod yn profi neu mewn risg o gamdriniaeth ddomestig, dylid gwneud ymgais ar asesu p'un a oes bygythiad i'w diogelwch/ddiogelwch personol yn ystod oriau gwaith. Dylid dogfennu asesiad risg a nodi a gweithredu unrhyw gamau lliniaru.
- 6.3.3 Wrth ystyried camau gweithredu, gallai fod yn rhaid i'r rheolwr roi ystyriaeth i b'un a ydynt yn ymarferol yn weithredol. Ond ym mhob achos, iechyd a

diogelwch y cyflogai, aelodau eraill o staff a myfyrwyr ddylai fod y brif ystyriaeth.

#### **6.4 Opsionau i ddarparu absenoldeb i gyflogeion sy'n profi camdriniaeth ddomestig**

- 6.4.1 Gallai fod gan y Colegau bolisi absenoldeb arbennig sydd â darpariaeth i ganiatáu ar gyfer rhywfaint o absenoldeb â thâl neu heb dâl i ymdrin â sefyllfaoedd o drallod domestig. Dylid ymdrin â cheisiadau gan gyflogeion sydd wedi datgelu eu bod yn profi camdriniaeth ddomestig, am amser rhesymol i ffwrdd, â chydymdeimlad a chysondeb.
- 6.4.2 Bydd gan gyflogeion yr hawl i absenoldeb arbennig er mwyn bod yn dyst mewn gwrandawiadau llys sifil neu droseddol. Bydd hefyd ganddynt yr hawl i absenoldeb arbennig pe byddai gofyn iddynt fynd i'r llys i geisio gwaharddeb yn erbyn cyflawnwr neu gyflawnwr honedig camdriniaeth ddomestig.
- 6.4.3 Rhaid i reolwyr gofnodi ceisiadau am absenoldeb arbennig yn unol â'r Polisi Absenoldeb Arbennig a rhaid iddynt sicrhau cyfrinachedd drwy roi'r cofnodion mewn amlen dan sêl wedi'i nodi â 'Mynediad i Reolwyr yn Unig' a'i ffeilio yn ffeil bersonél y cyflogai. Rhaid i gopïau a anfonir i'r Adran Adnoddau Dynol gael eu hanfon mewn amlen dan sêl, wedi'i nodi'n glir â 'Cwbl Breifat a Chyfrinachol'.
- 6.4.4 Dylai rheolwyr ddangos cydymdeimlad a chreadigrwydd wrth archwilio opsiynau gyda staff lle y mae'n angenrheidiol iddynt drefnu apwyntiadau yn ystod y diwrnod gwaith arferol. Gallai'r apwyntiadau hyn gynnwys:
- apwyntiadau gydag asiantaethau cymorth e.e. Cymorth i Fenywod, gwasanaethau cymdeithasol, cwyselwyr
  - trefnu lle i fyw
  - cwrdd â chyfreithwyr
  - gwneud trefniadau eraill ar gyfer gofal plant neu addysg, cyngor ariannol neu gyngor gan y banc

#### **6.5 Cydymffurfio**

- 6.5.1 I gyflawni nodau ac amcanion craidd y cytundeb hwn, bydd y Colegau yn:
- rhoi cyhoeddusrwydd i'r cytundeb drwy ei gynnwys yn Llawlyfr y Cyflogai / Cyfeiriadur Polisi a thrwy ddulliau eraill a allai gynnwys poster, taflenni a negeseuon slip cyflog
  - galluogi'r staff i fynd i hyfforddiant perthnasol, gan gynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth cam-drin domestig
  - cyhoeddi gwybodaeth ar fewnrwyd y Coleg.

**7. Monitro ac adolygu**

Caiff y cytundeb hwn ei fonitro a'i adolygu bob tair blynedd gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach. Dyddiad yr adolygiad nesaf yw Chwefror 2018.

## **Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach**

### **Cydgytundeb ar Gam-drin Domestig**

#### **LLOFNODION Y PARTIÖN I'R CYTUNDEB HWN**

- (a) ColegauCymru
- (b) AMiE
- (c) ATL
- (d) GMB
- (e) NASUWT
- (f) UCU
- (g) Ucac
- (h) UNISON
- (i) Unite – the Union

Dyddiad Cychwyn ar y Cytundeb Hwn:

Mawrth 2015