

Senedd Cymru
Y Pwyllgor Safonau Ymddygiad
[Ymchwiliad i Urddas a Pharch](#)

DR09

Ymateb gan: Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

-

Welsh Parliament
Standards of Conduct Committee
[Dignity and Respect Inquiry](#)

DR09

Evidence from: Equality and Human Rights Commission



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Ymateb i'r ymgynghoriad

Urddas a Pharch

Manylion yr ymgynghoriad

Teitl yr ymgynghoriad: Ymchwiliad Urddas a Pharch

Ffynhonnell yr ymgynghoriad: Pwyllgor Safonau Ymddygiad y Senedd

Dyddiad: 22 Ionawr 2024

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â

Ruth.Coombs@equalityhumanrights.com

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Ty'r Cwmniau (Llawr 1af), Ffordd y Goron, Caerdydd, CF14 3UZ

Cyflwyniad

1. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) yw'r rheoleiddiwr cydraddoldeb annibynnol ar gyfer Cymru, Lloegr a'r Alban, ac mae'n Sefydliad Hawliau Dynol Cenedlaethol statws 'A' a gydnabyddir gan y Cenhedloedd Unedig. Mae gan y Comisiwn fandad statudol i gynghori'r Llywodraeth a'r Senedd ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, ac i hyrwyddo a diogelu cydraddoldeb a hawliau dynol ledled Prydain.
2. Rydym yn croesawu'r cyfle i roi cyngor i lywio'r Ymchwiliad i urddas a pharch.
3. Gwnaethom ymateb i [Adolygiad y Pwyllgor Safonau Ymddygiad o'r Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau'r Cynulliad: Creu'r Diwylliant Cywir yn 2018](#), a gofynnwn i'r ymateb hwn gael ei ystyried ochr yn ochr â'n hymateb yn 2018, am fod sylwedd yr ymateb hwnnw'n berthnasol yma. Nid ydym wedi ymateb i'r cwestiynau ymgynghori, yn hytrach rydym wedi nodi sylwadau perthnasol isod sy'n dod o fewn ein cylch gorchwyl.
4. Mae'r Comisiwn yn gorff statudol a sefydlwyd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006. Mae'n gweithredu'n annibynnol i annog cydraddoldeb ac amrywiaeth, dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, ac amddiffyn a hyrwyddo hawliau dynol. Fel rhan o'r rôl hon, rydym yn tynnu sylw at faterion sy'n peri pryder, yn llywio ac yn arwain arfer da, yn ymgysylltu ag eraill mewn datrysiadau, ac yn dylanwadu ar newid mewn arferion cyflogaeth.

Ein hymateb

Atal gwahaniaethu ac aflonyddu

Prif ffocws yr ymgynghoriad yw'r gweithdrefnau adrodd ar ôl achos o gamymddwyn. Mae'n bwysig rhoi mwy o flaenoriaeth i atal gwahaniaethu ac aflonyddu – neu unrhyw fath o gamymddwyn – yn y lle cyntaf.

Rydym yn falch o nodi bod y Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau'r Senedd a'r Polisi Urddas a Pharch presennol bellach yn cyfeirio at wahaniaethu ac aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu rhywiol, ond rydym yn parhau i bryderu am y diffyg polisiâu ac arweiniad ategol. Byddem hefyd yn awgrymu bod cyfeiriad penodol at y ffaith bod gwahaniaethu ac aflonyddu yn anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Yn ein hymateb yn 2018, gwnaethom sylwadau y dylai fod gan y Senedd bolisi gwrth-aflonyddu cadarn ar waith. Fel y nodir yn ein canllawiau technegol, Aflonyddu Rhywiol ac Aflonyddu yn y Gwaith,¹ dylai fod gan bob cyflogwr:

- polisi gwrth-aflonyddu, sy'n cael ei gyfathrebu i weithwyr ac sy'n cael ei roi ar waith, ei fonitro a'i adolygu'n effeithiol;
- gweithdrefn briodol ar gyfer adrodd am aflonyddu, amddiffyn dioddefwyr aflonyddu, a gweithredu os bydd aflonyddu yn digwydd.

Ni ddylai cyflogwyr gyfuno gwahanol fathau o aflonyddu. Dylai fod ganddynt gwahanol bolisiâu i ymdrin ag aflonyddu rhywiol ac aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig, neu fod ag un polisi sy'n gwahaniaethu'n glir rhwng y gwahanol fathau o aflonyddu. Dylai cyflogwyr hefyd ystyried paratoi dogfennau strategaeth ar wahân i gyd-fynd â'u polisi neu bolisiâu gwrth-aflonyddu, gan nodi pa fesurau y byddant yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r gwahanol fathau o aflonyddu. Dylai'r dogfennau hyn ystyried materion megis gwahanol achosion mathau gwahanol o aflonyddu, a'r risg y bydd gwahanol fathau o aflonyddu yn digwydd yng ngweithlu penodol y cyflogwr.

¹<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/2021/sexual-harassment-and-harassment-at-work.pdf>

Canllaw Technegol Aflonyddu Rhywiol ac Aflonyddu yn y Gwaith

Yn 2020, cyhoeddodd y Comisiwn ganllawiau technegol sy'n darparu arfer gorau ar gyfer atal ac ymateb yn effeithiol mewn perthynas ag aflonyddu ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle, ac mae'n cynnwys:

- diffiniad ac enghreifftiau o beth yw aflonyddu rhywiol
- eich cyfrifoldebau fel cyflogwr
- beth ddylai polisi aflonyddu rhywiol eu cynnwys
- sut i roi'r polisi ar waith
- sut i ddelio â chwynion aflonyddu rhywiol
- ymddygiad troseddol

Wrth osod rhwymedigaethau cyflogwyr, mae'r canllawiau'n nodi:

Bydd cyflogwyr yn atebol am aflonyddu a gyflawnir gan eu gweithwyr yn ystod eu cyflogaeth, oni bai y gallant ddefnyddio'r amddiffyniad 'camau rhesymol'. Nid oes ots a yw'r cyflogwr yn gwybod am yr aflonyddu ai peidio.

Nid oes isafswm rhagnodedig ynghylch yr hyn y gall cyflogwr ei wneud i atal aflonyddu ac amddiffyn ei weithwyr. Mae'n brawf gwrthrychol ynghylch yr hyn y mae'n rhesymol i'r cyflogwr ei wneud o dan yr amgylchiadau.

Bydd polisi gwrth-aflonyddu da (neu bolisïau lle, er enghraifft, mae gan gyflogwr bolisïau ar wahân i ddelio ag aflonyddu rhywiol a mathau eraill o aflonyddu) yn:

- Cadarnhau i bwy y mae'r polisi'n gymwys.
- Datgan na fydd aflonyddu rhywiol, aflonyddwch ac erledigaeth yn cael eu goddef.
- Datgan bod aflonyddu rhywiol, aflonyddwch ac erledigaeth yn anghyfreithlon.
- Datgan y gall aflonyddu neu erledigaeth arwain at gamau disgyblu hyd at ac yn cynnwys diswyddo os caiff ei gyflawni:
 - mewn sefyllfa gwaith;
 - yn ystod unrhyw sefyllfa sy'n gysylltiedig â gwaith, megis mewn digwyddiad cymdeithasol gyda chydweithwyr;
 - yn erbyn cydweithiwr neu berson arall sy'n gysylltiedig â'r cyflogwr y tu allan i sefyllfa gwaith, gan gynnwys ar gyfryngau cymdeithasol; neu
 - yn erbyn unrhyw un y tu allan i sefyllfa gwaith lle mae'r digwyddiad yn berthnasol i'w addasrwydd i gyflawni'r rôl. Aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith.
- Datgan y bydd ffactorau gwaethyngol megis cam-drin pŵer dros gydweithiwr iau yn cael eu hystyried wrth benderfynu pa gamau disgyblu i'w cymryd.

- Diffinio'r nodweddion gwarchoddedig y gallai aflonyddu fod yn berthnasol iddynt.
- Diffinio aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig, aflonyddu rhywiol, triniaeth lai ffafriol am wrthod neu ildio i aflonyddu rhywiol, ac erledigaeth, ar wahân. Ni ddylid cyfuno gwahanol fathau o aflonyddu (os yw bwlio wedi'i gynnwys o fewn yr un polisi) – dylid gwahaniaethu rhwng bwlio ac aflonyddu.
- Darparu enghreifftiau clir i ddangos pob diffiniad o'r gwahanol fathau o aflonyddu, sy'n berthnasol i amgylchedd gwaith y cyflogwr ac sy'n adlewyrchu'r ystod amrywiol o bobl y gallai aflonyddu effeithio arnynt.
- Cynnwys gweithdrefn effeithiol ar gyfer derbyn ac ymateb i gwynion o aflonyddu.
- Mynd i'r afael ag aflonyddu trydydd parti. Dylai'r adran hon amlinellu:
 - y gall aflonyddu trydydd parti arwain at atebolrwydd cyfreithiol;
 - na fydd yn cael ei oddef;
 - bod gweithwyr yn cael eu hannog i'w adrodd;
 - pa gamau sy'n cael eu cymryd i'w atal? Er enghraifft, hysbysiadau rhybuddio i gwsmeriaid neu negeseuon wedi'u recordio ar ddechrau galwadau ffôn;
 - pa gamau a gymerir i wneud iawn am gŵyn neu ei hatal rhag digwydd eto. Er enghraifft, rhybuddio cwsmer am ei ymddygiad, gwahardd cwsmer, adrodd unrhyw weithredoedd troseddol i'r heddlu, neu rannu gwybodaeth â changhennau eraill y busnes.
- Cynnwys ymrwymiad i adolygu'r polisi yn rheolaidd ac i fonitro ei effeithiolrwydd.
- Cwmpasu pob rhan o sefydliad y cyflogwr, gan gynnwys unrhyw safleoedd tramor, yn ddarostyngedig i unrhyw gyfreithiau lleol cymwys sy'n gosod unrhyw ofynion ychwanegol ar y cyflogwr.

Byddem yn awgrymu'n gryf bod y Pwyllgor yn ystyried ein Canllawiau Technegol fel rhan o'r Ymchwiliad hwn, ac yn sicrhau bod polisïau cadarn ar waith i adlewyrchu cyfrifoldebau'r Senedd fel cyflogwr.

Rhyddid mynegiant

Rhaid i gyrrff cyhoeddus barchu'r hawliau i ryddid mynegiant a rhyddid rhag gwahaniaethu. Maent hefyd yn ddarostyngedig i ddyletswyddau penodol sy'n ei gwneud yn ofynnol iddynt roi sylw priodol i'r angen i hyrwyddo cysylltiadau da rhwng gwahanol gymunedau a ddiogelir gan gyfraith cydraddoldeb. Efallai y bydd hyn yn ei gwneud yn ofynnol iddynt fynd ati'n rhagweithiol i herio'r defnydd o gyfathrebu sarhaus.

Proses gwyno

Dylai'r gweithdrefnau ar gyfer adrodd am wahaniaethu, aflonyddu neu ymddygiad digroeso fod mor dryloyw a hygyrch â phosib, ac unrhyw rwystrau diangen wedi'u dileu. Rydym yn nodi gyda phryder mai 61.7% yn unig o staff cymorth Aelodau fyddai'n teimlo'n gyfforddus yn codi pryderon gan ddefnyddio'r broses bresennol. Mae hyn yn arwydd o broblem sylweddol, a bydd angen i unrhyw newidiadau yn y polisi gael eu cyfleu i'r holl staff, a darparu hyfforddiant perthnasol i sicrhau ei fod yn cael ei ddefnyddio gan bawb. Byddem hefyd yn awgrymu bod rhagor o waith yn cael ei wneud i ganfod pam nad yw gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus yn defnyddio'r weithdrefn gwyno bresennol.

O fewn y 12 mis diwethaf, rydym wedi cael achos i ohebu â'r Llywydd, Pwyllgor Safonau'r Senedd a'r Comisiynydd Safonau yn dilyn cwyn a wnaed i ni gan randdeiliad am sylw gwahaniaethol a sarhaus a wnaed gan Aelod Seneddol ynghylch aelodau'r cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr yn ystod cyfarfod llawn y Senedd. Er i'r Llywydd ofyn am ymddiheuriad gan yr Aelod Cynulliad ar unwaith, dewisodd y Llywydd beidio cyfeirio'r mater at Gomisiynydd Safonau'r Senedd. Ni wnaeth yr AS ymddiheuriad cyhoeddus i'r cymunedau yr oedd wedi eu sarhau.

Yn rhinwedd paragraff 3 Cod Safonau Ymddygiad Aelodau'r Senedd, dim ond y Llywydd neu Gadeirydd y Pwyllgor all gyfeirio mater sy'n ymwneud ag ymddygiad Aelod yn ystod cyfarfod llawn y Senedd, sef Comisiynydd Safonau'r Senedd. Gan fod y Llywydd wedi dewis peidio â gwneud atgyfeiriad yn yr achos hwn, ni ellid symud y mater ymhellach. Byddem yn cynghori adolygu'r broses hon i sicrhau bod dulliau ar gael ar gyfer gwneud atgyfeiriad er mwyn i'r Comisiynydd ymchwilio mewn sefyllfaoedd lle nad yw'r Llywydd wedi cyfeirio'r mater.

Ystyriaethau Eraill

Yn ymateb Mawrth 2021 y Comisiwn i ymchwiliad Senedd Sensitif i Rywedd WEC ([Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb](#)), rydym yn nodi ein hawgrymiadau ar sut y gall y Llywodraeth, y Senedd a phleidiau gwleidyddol gymryd camau i greu amgylchedd gwaith mwy cynhwysol ac ymatebol, gan gynnwys drwy atal ac ymateb i aflonyddu yn y gweithle, cynyddu hyblygrwydd, a diwygio absenoldeb rhieni. Bydd llawer o'r ymateb ac argymhellion yr ymgynghoriad hwn yn ddefnyddiol i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad.

Argymhellodd y Comisiwn y dylai Llywodraeth y DU gyflwyno dyletswydd orfodol ar gyflogwyr i gymryd camau rhesymol i amddiffyn gweithwyr rhag aflonyddu ac erledigaeth yn y gweithle, y gellir eu gorfodi gan unigolion a'r EHRC, ac ailgyflwyno darpariaethau adran 40 ar aflonyddu trydydd parti i ddarparu mwy o amddiffyniad i unigolion rhag aflonyddu. Byddai dyletswydd ataliol yn lleddfu'r baich ar staff ASau sy'n adrodd am aflonyddu, ac yn hytrach yn rhoi'r cyfrifoldeb ar y cyflogwr i atal a datrys aflonyddu yn effeithiol. Byddai ailgyflwyno'r adran hon o ddeddfwriaeth y DU o fudd i bobl Cymru.

Un o'r heriau allweddol mae Aelodau o'r Senedd/Senedd Cymru yn eu hwynebu yw nad oes ganddynt statws cyflogaeth ffurfiol, felly nid ydynt yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu gan y darpariaethau cyflogaeth yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Fodd bynnag, mae gan bleidiau gwleidyddol rwymedigaethau penodol i amddiffyn eu haelodau rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.

Rydym yn cytuno â chanfyddiadau adroddiad cynharach Llywodraeth Cymru ar [Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle](#) nad oes rheswm pam na ddylai sefydliad sy'n defnyddio gwirfoddolwyr ac interniaid fod yn gyfrifol am sicrhau eu bod hwythau hefyd yn gallu gweithio mewn amgylchedd sy'n rhydd o aflonyddu, yn enwedig oherwydd gallant fod yn rhai o'r bobl fwyaf agored i niwed mewn sefydliad.

Credwn y dylai seneddau a phleidiau gwleidyddol fod ar flaen y gad o ran creu amgylchedd enghreifftiol i'r rhai sy'n gweithio ynddynt.

Rhan o sicrhau parch ac urddas yn y Senedd yw annog gweithredu gan bleidiau gwleidyddol. Mae gan bleidiau gwleidyddol oblygiadau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon. Ond dangosodd ein hymchwil i'r rhwystrau y mae ymgeiswyr yn eu hwynebu mewn etholiadau lleol fod angen i bleidiau fod yn well o ran sicrhau bod diwylliannau ac ymddygiadau yn bodloni'r safonau a nodir yn rheolau ffurfiol y pleidiau. Gwyddom fod menywod yn arbennig yn teimlo nad oedd hyn yn digwydd bob amser, a bod methiant i ymateb i adroddiadau o wahaniaethu, aflonyddu neu ymddygiad amhriodol yn rhwystr i'w cyfranogiad a'u dilyniant.

Cyngor pellach

Oherwydd cwmpas eang y pynciau a drafodwyd yn yr ymchwiliad hwn, estynnwn wahoddiad i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad gwrdd â'r EHRC, fel y gallwn roi arweiniad pellach a phenodol. Mae ein timau polisi a chyfreithiol ar gael i gynghori neu i roi tystiolaeth y tu hwnt i derfynau tystiolaeth ysgrifenedig i'r ymchwiliad.

Darllen pellach

[Diversity of candidates and elected officials in Great Britain](#) EHRC 2019

[Turning the Tables: ending sexual harassment at work](#)

[Response to Call for Evidence: Intimidation of Parliamentary candidates](#) EHRC 2017

[Barriers to participation in standing for election to local government in Scotland](#) EHRC 2019