|  |  |
| --- | --- |
| Fersiwn | 4 |
| Dyddiad Diwygio Diwethaf | Gorffennaf 2025 |



 **Polisi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV)**

|  |
| --- |
|  |
| Mae modd i chi wneud cais i fwrw golwg ar y canllaw yma mewn fformatau ac ieithoedd eraill hefyd. |



|  |  |
| --- | --- |
|  | **RHEOLI'R DDOGFEN**  |
|  | **ENW'R POLISI**  | **Polisi Trais yn Erbyn Menywod Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Polisi Cam-drin Domestig gynt)** |
|  | Adran  | yr Adran Adnoddau Dynol  |
|  | Rhif Ffôn  | 01443 444529  |
|  | Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi  | Ionawr 2005  |
|  | Swyddog Adolygu  |  |
|  | Dyddiad Adolygu  | Mawrth 2026  |
|  | Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb  |   |
|  |  |  |
|  | **HANES DIWYGIO**  |
|  | Date  | Diwygiwyd gan  |
|  | Mawrth 2010  | Mike Murphy  |
|  | Ebrill 2013  | Mike Murphy a Dilys Jouvenat  |
|  | Rhagfyr 2013  | Dilys Jouvenat  |
|  Mawrth 2025 |  Jess Morgan-Walsh a Melanie Warburton |
|  |  |  |
|  | **CYMERADWYO'R DDOGFEN**  |
|  | Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:  | Dyddiad Cymeradwyo  |
|  | Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol  |  |
|  | Uwch Reolwyr y Cyngor |  |
|  | Cabinet  |  |



Cynnwys

[1. Cyflwyniad 1](#_Toc204161669)

[2. Datganiad Polisi 1](#_Toc204161670)

[3. Beth yw Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol? 2](#_Toc204161671)

[4. Beth yw ystyr cam-drin domestig? 3](#_Toc204161672)

[5. Adnabod y broblem 5](#_Toc204161673)

[6. Sicrhau Diogelwch 6](#_Toc204161674)

[7. Cyfrinachedd 7](#_Toc204161675)

[8. Absenoldeb a Mesurau Cefnogi Eraill 8](#_Toc204161676)

[9. Os yw gweithiwr yn cyflawni Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol gan gynnwyd cam-drin domestig/trais rhywiol 9](#_Toc204161677)

[10. Codi Ymwybyddiaeth 9](#_Toc204161678)

[11. Cymorth i Staff a Rheolwyr 10](#_Toc204161679)

# **Cyflwyniad**

Mae Deddf Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 yn ceisio sicrhau ymateb pwysig gan y sector cyhoeddus i drais yn erbyn menywod, trais ar sail rhywedd, cam-drin Domestig a thrais rhywiol.

* 1. Mae'r datganiad polisi yma wedi'i lunio wrth i'r Cyngor gydnabod bod Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol:
* Yn annerbyniol mewn unrhyw ffurf.
* Gall gael effaith sylweddol ar iechyd, diogelwch a lles y rhai yr effeithir arnyn nhw.
* O ganlyniad, gall gael effaith ar y gweithle – mae'r Cyngor â chyfrifoldeb dros iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr.
* Gall gael effaith ar gyflawniad gweithwyr, ac yn y pen draw, ar ddarpariaeth gwasanaeth.
* Gall effeithio ar unrhyw unigolyn waeth beth fo'i oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol.

# **Datganiad Polisi**

 Bydd modd i weithwyr sy'n profi neu sydd wedi profi Cam-drin Domestig a/neu Drais Rhywiol neu unrhyw fath arall o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol godi'r mater gyda'u rheolwr, gan wybod y bydd y mater yn cael ei drin yn effeithiol, yn gydymdeimladol ac yn gyfrinachol. Fel arall, caiff gweithiwr ddatgelu i weithiwr arall neu Adnoddau Dynol, a fydd yn gweithredu dim ond gyda chaniatâd llawn y gweithiwr, oni bai fod y datgelu yn codi pryderon ynglŷn â diogelwch plant neu oedolion sy'n agored i niwed neu lle mae cam-drin domestig risg uchel wedi'i nodi. Yn yr achos yma, dylai gweithdrefnau diogelu priodol y Cyngor gael eu dilyn.

* 1. Mae'r Cyngor yma wedi ymrwymo i weithio mewn partneriaeth ag asiantaethau neu gyrff eraill yn y sector statudol a gwirfoddol i frwydro yn erbyn Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol.
	2. Fel y cyflogwr mwyaf yn Rhondda Cynon Taf, bydd y Cyngor yma'n cymryd pob cam rhesymol i ddelio â Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol drwy'r gefnogaeth a gynigir i'w weithwyr.
	3. Nodau ac amcanion craidd y polisi yma yw:
* Rhoi cymorth a chefnogaeth i weithwyr sy'n mynd at eu rheolwr neu unrhyw gydweithiwr arall am gymorth i fynd i'r afael â phroblemau sy'n deillio o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol
* Dileu ofnau o stigma i weithwyr sydd wedi dioddef Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol.
* Er mwyn sicrhau bod gweithwyr sy'n ceisio cymorth yn hyderus y bydd unrhyw ddatgeliad yn cael ei gymryd o ddifrif a bod eu diogelwch yn parhau i fod yn hollbwysig bob amser.
* Sicrhau bod yr holl weithwyr yn gwybod am y polisi a'i oblygiadau.

	1. Er mwyn cyflawni nodau ac amcanion craidd y Polisi yma, bydd y Cyngor yn codi ymwybyddiaeth o'r Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol ledled ei weithlu drwy, er enghraifft, ddefnyddio safle Mewnrwyd Inform a RCT Source a hysbysu pob rheolwr o'r angen i hysbysu pob gweithiwr mewn cyfarfodydd carfan. At hynny, mae canllawiau penodol mewn perthynas â rheoli Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol wedi'u cynnwys â'r Datganiad Polisi yma, sy'n amlinellu'r mesurau cymorth y bydd modd eu gweithredu.

	 Mae'r rhain yn cynnwys:
1. Mynediad at gwnsela proffesiynol, annibynnol, cyfrinachol.
2. Caniatâd arbennig i fod yn absennol o'r gwaith (gyda chyflog) i alluogi gweithwyr i fynd i apwyntiadau gydag asiantaethau cymorth neu gyfreithwyr, ac ar gyfer ail-gartrefu, newid trefniadau gofal plant neu fynd i achosion llys.
3. Atgyfeiriad at Wasanaeth Cam-drin Domestig Arbenigol y Cyngor, gwasanaeth cymorth arbenigol arall a/neu'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol lle bo'n briodol.
4. Gwybodaeth/cyfeiriadau pellach at asiantaethau cyngor a chymorth lleol eraill a llinellau cymorth megis Llinell Gymorth Byw Heb Ofn.

 Y Cyfarwyddwyr neu'r Penaethiaid Gwasanaeth unigol sy'n gyfrifol am roi gofynion y polisi ar waith ac am baratoi strategaeth gweithredu.

 **Canllaw ar gyfer delio â Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol**

# **Beth yw Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol?**

* 1. At ddibenion y canllawiau yma, mae diffiniad canlynol Llywodraeth Cymru wedi'i gymhwyso:

Mae Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol yn cwmpasu trais yn erbyn menywod a merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol, gan gynnwys cam-fanteisio rhywiol, anffurfio organau cenhedlu benywod, cam-drin ar sail 'anrhydedd' a rheolaeth drwy orfodaeth.

* 1. Beth yw ystyr Trais yn Erbyn Menywod?
	2. Diffiniad 'trais yn erbyn menywod' y Cenhedloedd Unedig yw 'unrhyw weithred o drais ar sail rhyw sy'n arwain, neu'n debygol o arwain at niwed corfforol, rhywiol neu seicolegol neu ddioddefaint i fenywod, gan gynnwys bygwth gweithredoedd o'r fath, gorfodi neu amddifadedd gormesol o ryddid, boed hynny mewn bywyd cyhoeddus neu breifat.'

	Er nad yw'n gyfyngedig i hyn, mae trais yn erbyn menywod yn cwmpasu'r canlynol:
* Trais corfforol, rhywiol a seicolegol sy'n digwydd yn y teulu, gan gynnwys arferion diwylliannol neu draddodiadol sy'n niweidiol i fenywod, trais nad yw wedi'i gyflawni gan briod neu'n ymwneud â phartner, a thrais sy'n gysylltiedig â cham-fanteisio.
* Trais corfforol, rhywiol a seicolegol sy'n digwydd o fewn y gymuned gyffredinol gan gynnwys ymosodiadau rhywiol o unrhyw fath, cam-drin rhywiol, aflonyddu a bygythiadau rhywiol yn y gwaith, mewn sefydliadau addysgol ac mewn mannau eraill, masnachu mewn menywod a gorfodi puteindra.
* Trais corfforol, rhywiol a seicolegol y mae'r Wladwriaeth yn gyfrifol amdano neu yn ei ganiatáu.

# **Beth yw ystyr cam-drin domestig?**

* 1. Mae Deddf Cam-drin Domestig 2021 yn diffinio cam-drin domestig fel a ganlyn:

 Mae ymddygiad person ("A") tuag at berson arall ("B") yn gam-drin domestig os yw'r canlynol yn wir:

a) Mae A a B ill dau yn 16 oed neu'n hŷn ac yn gysylltiedig yn bersonol â'i gilydd, a
b) mae'r ymddygiad yn gamdriniol

Mae ymddygiad yn "gamdriniol" os yw'n cynnwys unrhyw un o'r canlynol:

1. Cam-drin corfforol neu rywiol

2. Trais ac ymddygiad bygythiol

3. Ymddygiad gorfodol a rheolaeth dros berson

4. Cam-drin economaidd (gweler isadran)

5. Cam-drin seicolegol, emosiynol neu fath arall.

Does dim ots a yw'r cam-drin yn achos unigol neu'n gyfres o ymddygiad camdriniol.

**Dyma ddiffiniad ymddygiad gorfodaethol a rheolaethol:**

 Ymddygiad sy’n rheoli yw amrywiaeth o weithredoedd sydd wedi’u cynllunio i wneud i rywun deimlo’n israddol a/neu’n ddibynnol drwy eu hynysu rhag ffynonellau o gymorth, manteisio ar eu hadnoddau a’u galluoedd at ddibenion lles personol, eu hamddifadu o’u gallu i fod yn annibynnol, i wrthsefyll neu i ddianc a rheoleiddio eu hymddygiad dyddiol.

 Ymddygiad gorfodol yw gweithred neu batrwm o weithredoedd o ymosod, bygwth, codi cywilydd neu fychanu neu unrhyw ffurf arall o gam-drin a ddefnyddir i niweidio, cosbi neu ddychryn eu dioddefwr.

**Beth yw ystyr trais rhywiol?**

* 1. Gall trais rhywiol gael ei ddiffinio fel unrhyw ymddygiad sy'n cael ei ystyried i fod o natur rywiol sy'n ddigroeso, ac sy'n digwydd heb ganiatâd na dealltwriaeth. Mae ymosod yn rhywiol yn cynnwys unrhyw fath arall o
	gyswllt rhywiol ac ymddygiad sy'n annerbyniol, sy'n amrywio o gyffwrdd i unrhyw weithred arall sy'n rhywiol ei natur.
	2. Dylid cydnabod nad partner/cynbartner yr unigolyn mo'r cyflawnwr bob tro.
	3. Er y cydnabyddir mai menywod yn llethol sy'n cael eu heffeithio'n anghymesur gan Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, mae'r canllawiau yma'r un mor berthnasol i unrhyw weithiwr sydd angen cymorth a chyngor, gan gynnwys gwrywod, pobl draws, lesbiaidd, hoyw, deurywiol ac anneuaidd.

**Beth yw ystyr trais ar sail anrhydedd?**

* 1. Mae modd gwahaniaethu rhwng y math yma o drais a mathau eraill o drais gan ei fod yn ffurf ddiwylliannol o gam-drin sy'n cael ei gyflawni â rhywfaint o gymeradwyaeth a/neu gydgynllwynio gan y teulu a/neu'r gymuned. Os yw gweithiwr sy'n profi'r hyn all fod yn drais ar sail anrhydedd, a chanddo deulu neu aelod o'r gymuned yn gymorth, dylai rheolwyr ofalu bod cyfieithwyr proffesiynol ar gael, os yw eu hiaith gyntaf yn cael ei defnyddio. Bydd hyn yn osgoi’r posibilrwydd o gamddealltwriaeth neu bwysau'n cael ei roi ar y gweithiwr. Argymhellir bod rheolwyr yn ceisio cyngor gan wasanaethau arbenigol dynodedig a darparwyr cymorth os ydyn nhw'n nodi y gallai gweithiwr fod yn profi trais ar sail anrhydedd, megis [BAWSO](https://bawso.org.uk/cy/services/).

**Beth yw Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod (FGM)?**

* 1. Triniaeth yw FGM sy’n cynnwys tynnu'r organau cenhedlu benywaidd allanol, naill ai'n rhannol neu'n gyfan gwbl am resymau anfeddygol. Mae'r arfer yn hynod boenus ac mae ganddo ganlyniadau difrifol i iechyd ar yr adeg y cyflawnir yr anffurfio ac yn ddiweddarach mewn bywyd.

	Mae FGM wedi bod yn drosedd benodol yn y DU ers 1985 pan basiwyd Deddf Gwahardd Enwaedu Benywod (ledled y DU) (“Deddf 1985”). Disodlodd Deddf Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod 2003 (“Deddf 2003”) Ddeddf 1985 yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon.

# **Adnabod y broblem**

* 1. Mae'n annhebygol y bydd gweithwyr sy'n dioddef unrhyw fath o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys cam-drin domestig a cham-drin rhywiol, yn hysbysu cydweithwyr am eu sefyllfa, neu'n mynd at eu rheolwr â phroblemau ar y cychwyn cyntaf. Mae'n llawer mwy tebygol y bydd y rheolwr yn dod i wybod am y sefyllfa trwy faterion cysylltiedig megis monitro absenoldeb oherwydd salwch neu dangyflawni. Fel sy'n wir am faterion lles eraill, bydd adnabod gweithiwr sy'n profi anawsterau yn gynnar, yn arwain at gynnig cymorth priodol, a'i gwneud hi'n bosibl i'r gweithiwr hwnnw ymdrin â'i sefyllfa yn llawer mwy effeithiol. Mae rhagor o wybodaeth am yr arwyddion a'r symptomau a allai ddangos bod gweithiwr yn dioddef Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys cam-drin domestig a thrais rhywiol, i'w gweld yn y Canllawiau i Reolwyr, sy'n dod gyda'r polisi yma.
	2. Mae angen i reolwyr ddatblygu ymagwedd sensitif ac anfeirniadol wrth ddelio â gweithwyr sydd wedi dioddef Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys cam-drin domestig a/neu drais rhywiol. Gallai'r mesurau hyn gynnwys:
1. Sicrhau diogelwch uniongyrchol gweithwyr yn y gweithle
2. Cymryd gweithwyr o ddifrif, gan wrando arnyn nhw a chredu'r hyn maen nhw'n ei ddweud
3. Sicrhau preifatrwydd i weithwyr wrth gynnal trafodaethau am eu hamgylchiadau
4. Parchu cyfrinachedd – mae canlyniadau Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol gan gynnwys Cam-drin Domestig a/neu drais rhywiol yn ddifrifol, ac mae angen i reolwyr a chydweithwyr barchu hyn
5. Deall nad yw gweithwyr, efallai, eisiau mynd at eu rheolwr llinell ond y byddai'n well gyda nhw gynnwys trydydd parti, er enghraifft, gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur
6. Darganfod yr hyn sydd ei eisiau ar weithwyr, ac a yw rheolwr, swyddog arall neu asiantaeth arall yn gallu'u helpu i'w gyflawni. Bod yn onest am yr hyn y mae modd ei gynnig.
7. Bod yn effro i'r materion ychwanegol y mae gweithwyr yn eu hwynebu oherwydd eu hoedran, eu hanabledd, eu hunaniaeth rhywedd, eu rhyw, eu cyfeiriadedd rhywiol neu eu hil (rhyngblethedd).
8. Bod yn anfarnol – efallai bydd gweithwyr angen rhywfaint o amser i benderfynu beth i'w wneud, ac efallai, roi cynnig ar nifer o opsiynau yn ystod y broses. Mae ymchwil wedi dangos y gall torri'n rhydd o berthynas camdriniol fod yn broses hir. Ni ddylid tybio felly, oherwydd bod unigolyn yn dychwelyd neu'n aros mewn perthynas gamdriniol, nad yw'r cam-drin yn ddifrifol neu nad yw'n digwydd; yn benodol, lle mae ymddygiad gorfodol a rheoli yn bresennol, ni ddylid annog gweithwyr i adael y berthynas heb geisio cefnogaeth asiantaeth arbenigol yn gyntaf (mae ymchwil yn cefnogi bod y risg i ddioddefwyr yn cynyddu'n sylweddol pan fyddan nhw wedi gadael perthynas gamdriniol yn ddiweddar).
9. Bod yn effro i'r cymorth sydd ar gael, ac ystyried yr opsiynau yma gyda gweithwyr. Serch hynny, os nad yw gweithiwr yn dymuno i'r rheolwr gysylltu ag asiantaethau eraill, rhaid i'w dymuniadau fod yn bwysicach na dim (oni bai bod risg diogelu neu risg uchel o niwed yn cael ei nodi pan fydd yn rhaid dilyn y broses ddiogelu berthnasol).

# **Sicrhau Diogelwch**

* 1. Mae prif gyfrifoldebau cyflogwyr, gweithwyr, ac eraill o ran iechyd, diogelwch a lles pobl yn y gwaith yn cael eu diffinio yn Neddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc 1974, a Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999. At hynny, mae'r Cyngor wedi datblygu canllawiau ar gyfer Rheolwyr i ddelio ag achosion lle mae gweithwyr yn cael eu cam-drin yn eiriol, yn cael eu bygwth, neu'n dioddef ymosodiad corfforol wrth gyflawni eu dyletswyddau. Mae hyn wedi'i fanylu yn y Polisi Trais yn y Gwaith - HS13 y mae modd bwrw golwg arno ar RCT Source neu gan Adnoddau Dynol.
	2. Bydd y Polisi Trais yn y Gwaith - HS13 yn berthnasol i'r rhan fwyaf o sefyllfaoedd o drais yn y gweithle. Mae gan y Cyngor hefyd Bolisi Gweithio ar ei Ben ei Hun HS22 a all fod yn berthnasol i sefyllfaoedd lle mae gweithiwr yn gweithio ar ei ben ei hun. Efallai y bydd yn rhaid i reolwyr ystyried ffactorau ychwanegol os yw'r digwyddiadau yma'n cynnwys Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys Cam-drin Domestig a/neu Drais Rhywiol. Gall y digwyddiadau yma gynnwys partneriaid neu gynbartneriaid treisgar yn ymweld â'r gweithle, galwadau ffôn difrïol, bygwth gweithwyr neu aflonyddu arnyn nhw gan y cyflawnwr honedig. Byddai modd mynd i'r afael â'r materion yma trwy'r mesurau canlynol:
* Gwella mesurau diogelwch, er enghraifft, newid rhif y pad allweddi neu sicrhau bod mynediad i adeiladau ar gael i weithwyr awdurdodedig yn unig
* Atgoffa staff y dderbynfa/gweithredwyr y switsfwrdd i beidio â datgelu gwybodaeth am weithwyr, yn enwedig manylion personol megis lleoliadau gwaith, apwyntiadau gwaith, rhifau ffôn neu batrymau shifft
* Cynnig newidiadau dros dro neu barhaol yn y gweithle, er enghraifft, amseroedd a phatrymau gwaith, a helpu i leihau'r perygl i'r gweithiwr yn y gwaith, ac ar eu teithiau i ac o'r gwaith. Gallai hyn gynnwys newidiadau i gynllun y swyddfa, i sicrhau nad yw gweithiwr yn weladwy o'r dderbynfa neu o ffenestri ar y llawr gwaelod.
* Cynnig newidiadau mewn dyletswyddau penodol, megis ateb ffonau neu weithio yn y dderbynfa, neu mewn amgylchiadau eithriadol, adleoli i swydd arall.
* Cytuno ar beth i'w ddweud wrth weithwyr eraill, a sut y dylen nhw ymateb pe bai'r camdriniwr yn ffonio neu'n dod i'r gweithle. Rhoi ffotograff o'r camdriniwr i'r gweithwyr ynghyd â manylion eraill, er enghraifft, rhifau cofrestru ceir, fydd efallai yn helpu i gynnal diogelwch yn y gweithle.
* Gwneud yn siŵr bod y systemau ar gyfer cofnodi lleoliad gweithwyr yn ystod y dydd yn ddigonol, ac os bydd y gwaith yn gofyn am ymweliadau tu allan i'r swyddfa, ystyried sut y gall risgiau gael eu lleihau (e.e. newid dyletswyddau neu ganiatáu i gydweithiwr arall fynd gyda'r unigolyn ar rai teithiau).
* Cofnodi unrhyw achosion o drais yn y gweithle, gan gynnwys galwadau ffôn, negeseuon e-bost neu ymweliadau cyson i weithiwr gan bartner/cynbartner. Dylai manylion am unrhyw dystion gael eu cofnodi hefyd. Gall y cofnodion yma gael eu defnyddio os yw'r gweithiwr yn dymuno dwyn achos neu wneud cais am waharddeb yn erbyn y cyflawnwr honedig. Gallai'r Cyngor wneud cais am waharddeb pe bai gweithredoedd y cyflawnwr honedig yn amharu ar iechyd a diogelwch gweithwyr eraill.
* Mae'n bosibl y bydd raid i Reolwyr ystyried a yw'n ymarferol i weithredu'r mesurau sydd wedi'u nodi uchod, gan gofio mai diogelwch y gweithwyr yw'r peth pwysicaf drwy gydol y broses.

# **Cyfrinachedd**

* 1. Unwaith y bydd gweithiwr wedi ymddiried yn ei reolwr ei fod yn profi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a/neu Drais Rhywiol, gan gynnwys Cam-drin Domestig a/neu Drais Rhywiol, dylai'r rheolwr ei sicrhau y bydd yr wybodaeth yma'n aros yn gyfrinachol. Dylid ceisio cyngor arbenigol gan ddarparwr gwasanaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol arbenigol. Gallai torri cyfrinachedd gael effeithiau difrifol ar gyfer yr unigolyn sy'n dioddef y Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol. Mae ystadegau wedi dangos bod y perygl o ymosodiadau mwy difrifol, anaf parhaol, a llofruddiaeth hyd yn oed, yn codi i lefel uwch pan fydd dioddefwr yn penderfynu gadael y berthynas, neu yn union ar ôl hynny. Mae'n bwysig felly, peidio â chamfesur y peryglon neu dybio bod unrhyw ofn o drais wedi'i orliwio.
	2. Eithriadau i 7.1 uchod yw:
* Lle nodir materion amddiffyn plant lle mae gweithiwr yn rhoi gwybodaeth sy'n awgrymu bod ei blentyn neu blentyn arall mewn perygl o niwed neu gam-drin (boed yn gorfforol, yn emosiynol, yn rhywiol neu o esgeulustod). Yn yr amgylchiadau yma, bydd angen i'r rheolwr geisio cyngor ar unwaith gan garfan dyletswydd Gwasanaethau i Blant y Cyngor a gwneud atgyfeiriad Diogelu Plant priodol.
* Ar adegau, yn dilyn cyngor gan y Gwasanaethau i Blant, efallai y bydd gofyniad i hysbysu gweithiwr y gallai fod angen cyfeirio mater diogelu plant at y Pennaeth Gwasanaeth a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol priodol hefyd lle ystyrir bod cyfarfod strategaeth broffesiynol yn angenrheidiol.
* Gyda chydsyniad y gweithiwr dan sylw. Yn yr amgylchiadau yma, dylai'r gweithiwr sy'n cael gwybod gwybodaeth o'r fath gael eu hatgoffa bod yr wybodaeth yn gyfrinachol, ac y gall unrhyw doriadau heb ganiatâd fod yn destun gweithdrefnau'r Cyngor ar gyfer disgyblu.

# **Absenoldeb a Mesurau Cefnogi Eraill**

* 1. Bydd rheolwyr yn ystyried, ac yn edrych yn gydymdeimladol ar geisiadau am absenoldeb ar gyfer gweithwyr sydd wedi datgelu eu bod yn profi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys Cam-drin Domestig a/neu Drais Rhywiol. Gallai'r ceisiadau yma gynnwys:
* apwyntiadau gydag asiantaethau cymorth megis Gwasanaeth Cam-drin Domestig Arbenigol y Cyngor neu Wasanaethau Cam-drin Domestig Rhondda Cynon Taf, Iechyd Galwedigaethol, apwyntiad Gofal Cymdeithasol neu Gwnsela;
* trefnu ailgartrefu;
* cyfarfodydd gyda'r Cyfreithwyr;
* gwneud trefniadau gofal plant amgen, gan gynnwys cyfarfodydd gydag ysgolion
* achosion llys sy'n ymwneud ag achosion o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol.

	1. Dylai rheolwyr archwilio mesurau cefnogol eraill megis newid dros dro i oriau gwaith, lle bo unigolyn sy'n dioddef Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol gan gynnwys cam-drin domestig a/neu drais rhywiol.
	2. Bydd rheolwyr yn cofnodi unrhyw absenoldeb at ddibenion Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol fel absenoldeb arbennig ar system gofnodi rheoli staff y Cyngor (Irent).
	3. Gall gweithiwr sy'n gadael partner treisgar wynebu caledi ariannol sylweddol neu fod â phryderon ynghylch dod o hyd i lety addas iddo'i hun a'i deulu. Dylai rheolwyr ystyried cymeradwyo taliad cyflog ymlaen llaw os oes angen, (e.e., i symud tŷ neu i wneud gwariant ariannol sylweddol arall). Yn ogystal â hynny, dylai'r pennaeth ystyried newid y dull o dalu'r cyflog os yw'r gweithiwr wedi datgelu bod ei bartner â mynediad i'w arian neu'n rhoi pwysau ariannol arno.
	4. Pan fo angen cyngor ar dai ar weithiwr, dylid gwneud atgyfeiriad gyda chaniatâd y gweithiwr at Wasanaeth Datrysiadau Tai arbenigol y Cyngor.
	5. Bydd y Cyngor yn cynnig mynediad i Wasanaeth Cwnsela a Chymorth i'r gweithwyr hynny sy'n dioddef Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol gan gynnwys cam-drin domestig/trais rhywiol, fel a ganlyn:
* Drwy Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor
* Trwy wasanaethau cymorth arbenigol ar gyfer Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol

# **Os yw gweithiwr yn cyflawni Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol gan gynnwys cam-drin domestig/trais rhywiol**

* 1. Dylai gweithwyr gael eu gwneud yn effro i'r ffaith bod Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys cam-drin domestig/trais rhywiol yn fater difrifol, a all arwain at gollfarn droseddol.
	2. Fel sy'n wir am unrhyw weithiwr sy'n euog o drosedd, os yw'r Cyngor o'r farn bod gwrthdaro rhwng y drosedd a'r swydd mae'r unigolyn yn cael ei gyflogi i'w gwneud, gall camau disgyblu gael eu cymryd. Dylai ystyriaeth ddifrifol gael ei rhoi i weithredoedd y gweithiwr sydd â'r gollfarn droseddol mewn perthynas â Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol sy'n dwyn anfri ar y Cyngor ac yn cael eu hystyried yn camymddwyn difrifol. (Dylid cyfeirio at Bolisi Disgyblu'r Cyngor).
	3. Os na chaiff y gweithiwr ei ddiswyddo o ganlyniad i'w weithredoedd, gall y ffaith ei fod yn gyflawnwr Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol wneud rhai dyletswyddau swydd yn amhriodol a chyfiawnhau adleoli. Er enghraifft, ni fydd hi'n briodol i unigolyn ddarparu gwasanaethau i fenywod a phlant sy'n agored i niwed. Dan amgylchiadau o'r fath, efallai bydd angen ystyried newid rôl neu drosglwyddo.
	4. Rhoddir ystyriaeth i ganlyniad ac argymhellion unrhyw gyfarfod Strategaeth Broffesiynol cysylltiedig a allai fod yn angenrheidiol.
	5. Bydd aflonyddu a bygwth profedig o weithwyr gan eu partner agos, cyn-bartner neu aelod o'r teulu sydd hefyd yn gweithio i'r Cyngor yn cael ei ystyried o ddifrif a gall arwain at gymryd camau disgyblu.

# **Codi Ymwybyddiaeth**

* 1. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i hyrwyddo dim goddefgarwch o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol gan gynnwys Cam-drin Domestig a/neu Drais Rhywiol yn erbyn ei holl weithwyr. Mae'n hanfodol; felly, bod yr amgylchedd gwaith yn hyrwyddo'r farn bod cam-drin unrhyw berson yn annerbyniol, ac na fydd cam-drin yn cael ei gymeradwyo na'i oddef mewn unrhyw ffurf gan gynnwys cam-drin corfforol, emosiynol neu eiriol.
	2. Bydd y Cyngor yn anelu at godi ymwybyddiaeth o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol drwy'r dulliau canlynol:
* Cynnwys materion sy'n ymwneud â Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, gan gynnwys cam-drin domestig/trais rhywiol mewn sesiynau hyfforddiant mewnol perthnasol
* Drwy gyfeirio gwybodaeth at wasanaethau Gwybodaeth y Cyngor a/neu RCT Source.
* Drwy hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o gymorth a gwasanaethau arbenigol sy'n gweithredu yn Rhondda Cynon Taf, gan gynnwys sut i gael mynediad at y gwasanaethau hynny.
* Cefnogi darpariaeth hyfforddiant sy'n gysylltiedig â Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol drwy raglen hyfforddi gofal cymdeithasol y Cyngor ar gyfer gweithwyr proffesiynol anarbenigol.
* Drwy gefnogi ymgyrchoedd perthnasol ar lefel leol a chenedlaethol – h.y. Wythnos Ddiogelu, y Rhuban Gwyn ac ymgyrchoedd lleol sy'n cefnogi blaenoriaethau lleol o ran Strategaeth a Chynllun Cyflawni Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol rhanbarthol Cwm Taf Morgannwg.
* Drwy gydymffurfio â gofynion fframwaith hyfforddi cenedlaethol Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol, sicrhau bod yr holl staff a gaiff eu cyflogi gan y Cyngor yn ymgymryd â hyfforddiant Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol Lefel 1 gorfodol a chefnogi arweinyddiaeth uwch a gwleidyddol o fewn yr awdurdod drwy hyfforddiant lefel 6.

# **Cymorth i Staff a Rheolwyr**

* 1. **Cymorth arbenigol** – mae yna ystod eang o wasanaethau cymorth arbenigol ar waith yn ardal a rhanbarth Rhondda Cynon Taf i’r rhai sy’n profi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol. Mae'r rhain yn cynnwys:
* Uned Diogelwch Pontypridd Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf

UnedDiogelwchPontypridd@rctcbc.gov.uk

 Ffôn – 01443 400791

* Gwasanaethau Cam-drin Domestig Rhondda Cynon Taf
info@rct-wa.org.uk
Ffôn – 01442 400791
* Cymorth Trais Rhywiol (New Pathways)
enquiries@newpathways.org.uk
Ffôn – 01685379310
* Gwasanaethau Byw Heb Ofn (o fore gwyn tan nos, bob diwrnod o'r flwyddyn)
gwybodaeth@llinellgymorthbywhebofn.cymru
Ffôn – 0808 80 10 800 Neges destun – 07860077333 (Mae sgwrs fyw ar gael hefyd)

	1. **Cefnogaeth y Cyngor** – mae gan y Cyngor ystod eang o opsiynau cymorth staff gan gynnwys atgyfeirio at yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol, y Garfan Cam-drin Domestig Cymunedol, Viv Up, eich rheolwr llinell, cynrychiolydd AD, a fydd yn gallu eich cynghori ymhellach a chefnogi unrhyw atgyfeiriadau angenrheidiol.

	Gwasanaethau Cam-drin Domestig Cymunedol - TDynyGymuned@rctcbc.go.uk
	Carfan Materion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – cydraddoleb@rctcbc.go.uk Ffôn – 01443 444529
	Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol – YmholiadauIechydaLles@rctcbc.gov.uk Ffôn – 01443 494003
	Ffôn Viv Up – 08000239387
	2. Gwneud Datgeliad – y cam cyntaf i gael cymorth a chefnogaeth yw dweud wrth rywun am eich sefyllfa. Gall hyn deimlo'n anodd, ac efallai y byddwch chi'n bryderus iawn ond cyn gynted ag y byddwch chi'n ymddiried yn rhywun, bydd modd trefnu bod cymorth pellach ar gael i chi. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddarparu cefnogaeth empathig a rhagweithiol i'w weithwyr a allai fod yn dioddef unrhyw fath o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol a bydd unrhyw ddatgeliad a gaiff ei wneud yn cael ei drin yn sensitif ac yn gyfrinachol. Mae modd i chi siarad â'ch Rheolwr Llinell, Adnoddau Dynol, yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol, y Garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant, Gwasanaeth Cymorth Arbenigol y Cyngor neu gydweithiwr arall neu gynrychiolydd eich undeb llafur. Unwaith y gwneir datgeliad, bydd modd trafod unrhyw gymorth sydd ar gael gyda chi a bydd modd ei deilwra i amgylchiadau a dewisiadau eich achos unigol.
	3. Dewisiadau Cymorth Ychwanegol:
* Ap Bright Sky – [www.hestia.org/brightsky](http://www.hestia.org/brightsky)

 **CANLLAWIAU YCHWANEGOL I REOLWYR**

|  |  |
| --- | --- |
| * Diffiniad Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol
 | Mae Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol yn cwmpasu trais yn erbyn menywod a merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol, gan gynnwys camfanteisio rhywiol, anffurfio organau cenhedlu benywod, cam-drin ar sail 'anrhydedd' a rheolaeth drwy orfodaeth.  |
| * Os bydd aelod o Staff yn cysylltu â chi sy'n gwneud datgeliad mae modd i chi:
* Dylid trin unrhyw ddatgeliad yn sensitif, a bydd angen i chi wirio a oes angen unrhyw gamau diogelu ar unwaith?
 | * **Cysylltwch â'ch cynrychiolydd Adnoddau Dynol am ragor o arweiniad.**
* **Siaradwch â Gwasanaeth Cymorth Arbenigol y Cyngor ar 01443 400791 neu e-bostio:** **UnedDiogelwchPontypridd@rctcbc.gov.uk**
* **Siaradwch â Charfan Amrywiaeth a Chynhwysiant y Cyngor**
* **Siaradwch â Llinell Gymorth Byw Heb Ofn 0808 80 10 800**
* **Lawrlwythwch ap Bright Sky -** [www.hestia.org/brightsky](http://www.hestia.org/brightsky)
* Mae modd i'r Gwasanaeth Cymorth Arbenigol eich cynorthwyo gyda hyn.
 |
| * Efallai y bydd angen rhoi camau diogelwch ar waith yn y gweithle e.e. mynd i mewn ac allan yn ddiogel i safle'r gweithle / hidlo cysylltiadau ffôn ar gyfer y gweithiwr / atal trefniadau gweithio ar eich pen eich hun dros dro.
 | * Ceisiwch gyngor pellach gan y Gwasanaeth Cymorth Arbenigol os oes angen.
 |
| * Cyfrinachedd
 | * Byddwch yn effro i gyfrinachedd a'r angen i rannu gwybodaeth mewn ffordd ddiogel na fydd yn cynyddu unrhyw risg i'r gweithiwr rhag i'r troseddwr ddod yn effro i'r ffaith bod datgeliad wedi'i wneud.
 |
| * Y cymorth sydd ar gael
 | * Gwnewch yn siŵr bod eich gweithiwr yn effro i'r holl gymorth sydd ar gael iddo a’i gefnogi i gael mynediad at hyn lle bo angen help arno i wneud hynny.
 |
| * Codi Ymwybyddiaeth
 | * Codwch y mater Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol drwy gyfarfodydd carfan a chyfeiriwch at neu darparwch y Polisi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol i staff.
 |