



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Pecyn eDdysgu ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol

Canllawiau i reolwyr llinell



Live Fear Free Helpline Llinell Gymorth
Byw Heb Ofn

0808 80 10 800

Cynnwys

Adran	Teitl	Rhif y dudalen
1	Pecyn eDdysgu Llywodraeth Cymru ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol	1
2	Beth mae'r pecyn eDdysgu yn ei gynnwys?	2
3	Cyflwyno'r pecyn eDdysgu i'ch staff	3
4	Mynd i'r afael ag unrhyw bryderon neu ofidiau sy'n deillio o'r pecyn eDdysgu	6
5	Adnabod arwyddion trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol	7
6	Dechrau trafod y pwnc	9
7	Rheoli aelod o staff sy'n profi trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol	10
8	Pa gymorth sydd ar gael?	14

1. Pecyn eDdysgu Llywodraeth Cymru ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Cafodd Ddeddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 Gydsyniad Brenhinol ar 29 Ebrill 2015. Ym mis Mawrth 2016, cyhoeddwyd canllawiau statudol ar y Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol, gan sicrhau bod hyfforddiant o ansawdd uchel a chyson ar gael i'r rhai hynny ar draws y sector cyhoeddus a'r sector arbenigol.

Mae'r canllawiau statudol yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl awdurdodau perthnasol ddarparu hyfforddiant sy'n diwallu'r deilliannau dysgu ar gyfer grŵp 1 o'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol (fel yr amlinellir ym mhrif ganllawiau'r Fframwaith) i'r holl staff.

<http://gov.wales/docs/dsilg/publications/commsafety/160317-national-training-framework-guidance-cy.pdf>

Mae hefyd yn ofynnol i'r awdurdodau perthnasol gynnwys hyfforddiant sy'n diwallu'r deilliannau dysgu ar gyfer grŵp 1 o'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol wrth ddarparu hyfforddiant cynefino i sicrhau bod gan staff newydd eu penodi fynediad at yr hyfforddiant.

Mae'n ofynnol i'r awdurdodau perthnasol fonitro cyfraddau cwblhau chwarterol yr hyfforddiant hwn a mynd ati i sicrhau bod yr holl staff yn cwblhau'r hyfforddiant.

Mae'n ofynnol i awdurdodau perthnasol ddarparu hyfforddiant gloywi sy'n diwallu'r deilliannau dysgu ar gyfer grŵp 1 o'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol bob tair blynedd.

Mae Llywodraeth Cymru wedi datblygu pecyn eDdysgu y gall yr awdurdodau perthnasol¹ ei ddefnyddio i gyflawni'r deilliannau dysgu ar gyfer grŵp 1 o'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol. Mae'r pecyn eDdysgu'n rhad ac am ddim i'w ddefnyddio ac mae ar gael yn Learning@Wales

<https://learning.wales.nhs.uk/?lang=cy>

Darperir y canllawiau hyn ar gyfer rheolwyr llinell er mwyn:

- ✓ eich cynorthwyo i gyflwyno'r pecyn eDdysgu i staff
- ✓ mynd i'r afael ag unrhyw bryderon neu ofidiau sydd gennych chi neu sydd gan eich staff ynghylch cynnwys ac effaith y pecyn eDdysgu.
- ✓ cynnig cymorth a chefnogaeth i gydweithwyr sy'n profi trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

¹ Mae'r Awdurdodau Perthnasol yn cynnwys Awdurdodau Lleol, Byrddau Iechyd Lleol, Awdurdodau Tân ac Achub ac Ymddiriedolaethau'r GIG.

2. Beth mae'r pecyn eDdysgu yn ei gynnwys?

Mae'r eDdysgu ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn ateb tri chwestiwn sylfaenol y dylai pob gweithiwr proffesiynol sy'n gweithio i Wasanaeth Cyhoeddus Cymru allu'u hateb;

- ✓ Beth yw trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol?
- ✓ Ym mha fath o ffyrdd mae'n ymddangos?
- ✓ Beth sydd modd ei wneud i helpu rhywun sy'n profi'r mathau hyn o gam-drin?

Nod y Pecyn eDdysgu yw codi ymwybyddiaeth o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Mae'r Pecyn eDdysgu'n mynd i'r afael â'r deilliannau dysgu canlynol:

Yn dilyn cwblhau'r hyfforddiant hwn bydd cyfranogwyr yn:

- **Deall beth yw trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.**

Gall y dysgwr ddisgrifio mathau o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol

- **Adnabod arwyddion trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol**

Gall y dysgwr adnabod y mathau o ymddygiadau sy'n gysylltiedig â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol

- **Deall eu rôl o ran mynd i'r afael â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol**

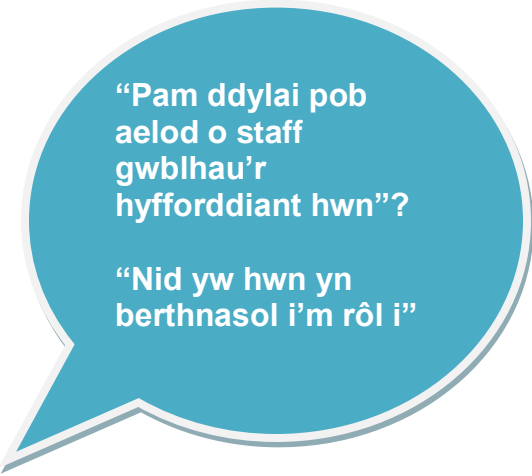
Mae'r dysgwr yn ymwybodol o rif y llinell gymorth a'r wefan Byw Heb Ofn fel adnodd proffesiynol (yn ogystal ag fel adnodd ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau).

3. Cyflwyno'r pecyn eDdysgu i'ch staff

Efallai y bydd rhai aelodau o staff yn yr awdurdodau perthnasol yn cwestiynu pam fod yn rhaid iddynt gwblhau'r pecyn eDdysgu ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Efallai na fyddant yn gweld perthnasedd y pecyn eDdysgu i'w rôl, efallai na fyddant yn ei ystyried yn fater pwysig neu efallai y byddant yn teimlo'u bod eisoes yn meddu ar ddigon o wybodaeth ac na ddylai fod yn ofynnol iddynt gael hyfforddiant pellach ar y pwnc yma.

Bydd y cwestiynau cyffredin hyn o gymorth i chi, fel rheolwr llinell, fynd i'r afael â'r mathau hyn o ymholiadau.



“Pam ddylai pob aelod o staff gwblhau'r hyfforddiant hwn”?

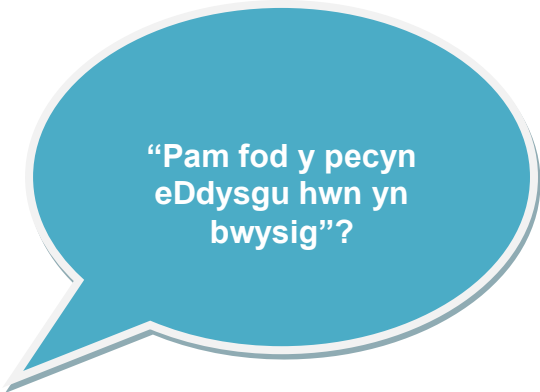
“Nid yw hwn yn berthnasol i'm rôl i”

Nid yw hyn yn ymwneud ag anghenion busnes yn unig.

Er y bydd rhai cyflogaion yn yr awdurdodau perthnasol, o bosibl, mewn rolau sy'n teimlo'n fwy perthnasol i'r pecyn eDdysgu hwn nag eraill, mae'r angen i godi ymwybyddiaeth gyffredinol o'r materion hyn yn mynd y tu hwnt i hyn.

Nid mater i'ch grŵp cleientiaid yn unig yw trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol; bydd hefyd yn fater i'ch staff a'u teuluoedd.

Os mai dim ond y rhai sy'n gweithio gyda'r pynciau hyn fel rhan o'u swydd fydd yn cwblhau'r pecyn eDdysgu hwn, bydd hynny'n peidio â chydabod y gall y materion hyn ddigwydd i unrhyw un ac y gallwn ni, fel ffrindiau, fel perthnasau ac fel cydweithwyr, wneud rhywbeth am hynny.



“Pam fod y pecyn eDdysgu hwn yn bwysig”?

Mae trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn fwy cyffredin nag y byddai rhywun yn ei feddwl. Maent yn effeithio ar lawer o bobl ac yn effeithio ar oedolion a phlant mewn llawer o ffyrdd – yn gorfforol, yn emosiynol ac yn feddyliol. Gallant gael effaith hirdymor, ddifrifol ar iechyd a lles rhywun. Yn yr achosion mwyaf eithafol gallant arwain at farwolaeth.

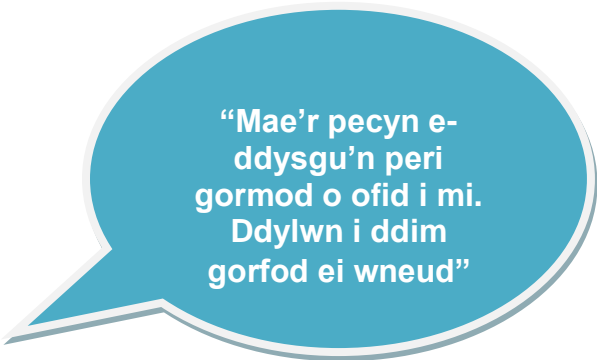
Un o'r rhesymau y mae'r materion hyn mor niweidiol yw eu bod yn aml yn digwydd yn y dirgel – y tu ôl i ddrysau caeëdig. Y rheswm dros hyn yw bod dioddefwyr y materion hyn yn aml yn ofnus, yn teimlo cywilydd neu ddim yn gwybod at bwy i droi i ofyn am help. Codi ymwybyddiaeth o'r materion hyn yw'r unig ffordd o helpu dioddefwyr i fod â'r hyder i rannu eu profiadau a chael yr help y mae ei angen arnynt cyn gynted â phosibl.



“Rwyf eisoes wedi cael hyfforddiant cam-drin domestig”

Cyn belled â'ch bod wedi cael yr hyfforddiant lai na dwy flynedd yn ôl a bod yr hyfforddiant wedi rhoi sylw i'r deilliannau dysgu sydd wedi'u cynnwys yn y pecyn eDdysgu hwn, nid oes rhaid i chi ailadrodd yr hyfforddiant. Fodd bynnag, os mai dim ond cam-drin domestig oedd wedi'i gynnwys yn yr hyfforddiant gawsoch chi, mae'n bwysig eich bod yn cwblhau'r pecyn eDdysgu. Mae'n cynnwys pob math o drais a cham-drin ac mae'n ystyried cam-drin domestig fel math o drais yn erbyn menywod.

Nid yw cwblhau'r pecyn eDdysgu'n galw am ymrwymiad amser sylweddol. Bydd yn cymryd tua 45 munud i'w gwblhau a gallwch ddechrau arno a dychwelyd ato os oes angen.




“Mae’r pecyn e-ddysgu’n peri gormod o ofid i mi. Ddylwn i ddim gorfod ei wneud”

Nid peri gofid i bobl yw bwriad y pecyn eDdysgu.

Yn amlwg mae trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn bynciau difrifol ac mae siarad amdanynt yn gallu peri gofid.

Cymerwyd gofal wrth ddatblygu’r pecyn eDdysgu i sicrhau nad yw’n ddireswm, yn fanwl nac yn rhy gynhyrifiol. Fodd bynnag, er mwyn ymdrin yn iawn â’r pynciau a dangos yn union pa mor ddifrifol y gallant fod, bydd peth cynnwys yn y pecyn yn peri gofid i rai pobl.

Gallwch atal y pecyn eDdysgu ar unrhyw bwynt a cheir cyfeiriadau drwyddo at y llinell gymorth a’r wefan Byw Heb Ofn lle gallwch geisio rhagor o wybodaeth neu siarad â rhywun os oes angen.



“Mae hyn yn rhy agos at y gwirionedd i mi. Dydw i ddim am ei wneud”

Gall y materion hyn effeithio ar unrhyw un a gwyddom fod hynny’n golygu y byddant yn effeithio ar bobl sy’n gweithio yn y Gwasanaeth Cyhoeddus.

Nid oes rhaid i chi wneud unrhyw beth a fydd yn peri trallod neu ofid ichi. Fel eich rheolwr llinell, mae eich lles chi o’r pwys mwyaf imi. A oes unrhyw beth y gallaf ei wneud i helpu?

Cyfeiriwch at weddill y canllawiau hyn i gael rhagor o wybodaeth am ffyrdd o gynorthwyo aelod o staff sy’n profi unrhyw fath o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

4. Mynd i'r afael ag unrhyw bryderon neu ofidiau sy'n deillio o'r pecyn eDdysgu.

Eich pryderon

Pan fyddwch chi, fel rheolwr llinell, yn cwblhau'r pecyn eDdysgu, gallai hynny effeithio arnoch mewn ffyrdd personol a phroffesiynol.

Efallai eich bod wedi cwblhau'r pecyn eDdysgu a'ch bod bellach yn teimlo pryderon neu ofidiau ynghylch eich perthnasoedd eich hun neu ynghylch rhywbeth a ddigwyddodd i chi yn y gorffennol.

Fel y byddwch wedi'i ddysgu wrth wneud y pecyn eDdysgu; gall trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol effeithio ar unrhyw un a gallant effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd. Os ydych yn pryderu, mae llawer o bobl a all drafod y pryderon hyn gyda chi a chynnig cymorth ichi, os hoffech. Ceir manylion o ran pwy y gallwch gysylltu â nhw i gael cymorth ar ddiwedd y ddogfen hon.

Pryderon eich staff

Fel rheolwr llinell, mae nifer o ffyrdd y gall fod yn ofynnol i chi gynnig ymateb proffesiynol i staff sydd wedi cwblhau'r pecyn eDdysgu:

- Efallai y bydd cyflogeion sy'n profi trais a chamdriniaeth yn mynd atoch ar ôl iddynt gwblhau'r pecyn eDdysgu i ofyn am help.
- Yn dilyn cwblhau'r pecyn eDdysgu, efallai y byddwch yn pryderu ynghylch diogelwch neu les un o'ch staff.

Er mwyn cynorthwyo eich tîm yn y ffordd fwyaf effeithiol bosibl, mae'n bwysig eich bod yn cymryd pryderon eich staff a'ch amheuan chi eich hun o ddifrif. Er mwyn cynnig yr ymateb mwyaf effeithiol, mae'n ddefnyddiol paratoi eich hun ar gyfer datgeliad neu ofyn cwestiynau priodol.

Cofiwch: Fel rheolwr llinell, nid oes disgwyl ichi gynnig cymorth arbenigol na bod yn arbenigwr. Byddwch wedi gwneud yn dda os ydych yn **dangos empathi ac yn garedig ac yn gallu rhoi cyflogeion ar ben ffordd o ran cael cymorth gan yr arbenigwyr.**

Pwynt ymarfer

Bydd ystyried yr atebion i'r cwestiynau canlynol yn eich helpu i gynnig yr ymateb mwyaf effeithiol y gallwch ei roi:

- Ydych chi'n gyfarwydd â pholisi a gweithdrefn eich sefydliad ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol?
- Ydych chi'n teimlo'n hyderus o ran cyfeirio'r cyflogai at asiantaeth arbenigol leol neu at y llinell gymorth Byw Heb Ofn?

5. Adnabod arwyddion trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol

Fel rhan o waith rheoli o ddydd i ddydd, dylai rheolwyr fod yn effro i newidiadau mewn ymddygiad a allai fod yn arwydd bod cyflogai o bosibl yn profi anawsterau gartref neu yn y gwaith. Nid oes ffordd syml o wybod a yw cyflogai'n profi trais a chamdriniaeth, ond mae arwyddion y gallwch gadw golwg amdanynt.

Gallant fod yn fach i ddechrau ond dros amser gallant ddod yn fwy amlwg. Mae arwyddion o'r fath yn cynnwys:

- ✓ hunan-hyder a hunan-fri annodweddiadol neu lai yn ôl pob golwg
- ✓ gallu annodweddiadol neu lai o allu i ganolbwyntio, gorbryder neu ddiffyg hwyliau yn ôl pob golwg
- ✓ y cyflogai wedi mynd i'w gragen neu newid yn ei orchwylion rheolaidd yn ôl pob golwg
- ✓ obsesiwn gydag amser neu osgoi egwyl cinio neu osgoi cymdeithasu y tu allan i'r gwaith
- ✓ y cyflogai'n amharod i fynd ar deithiau busnes neu'n gwrthod gwneud hynny
- ✓ angen amser o'r gwaith yn rheolaidd ar gyfer apwyntiadau
- ✓ problemau meddygol mynych neu sydyn
- ✓ anhwylder cysgu neu fwyta
- ✓ cyndynrwydd i ddiffodd ffôn symudol yn y gwaith
- ✓ anafiadau neu afiechyd mynych neu gleisiau na ellir eu hesbonio neu y rhoddir esboniadau amheus ar eu cyfer
- ✓ dillad amhriodol neu ormodol
- ✓ newidiadau mewn steil gwallt
- ✓ newidiadau yn safon perfformiad y cyflogai yn y gwaith heb unrhyw reswm amlwg
- ✓ cael galwadau ffôn neu negeseuon testun/e-bost/ffacs sydd i'w gweld yn peri gofid

- ✓ bod yn dawedog lle mae bywyd y cartref yn y cwestiwn
- ✓ presenoldeb – yn dewis bod yn y gwaith a gweithio oriau hir ac yn gyndyn o gymryd gwyliau
- ✓ cyrraedd neu adael yn gynnar neu'n hwyr heb esboniad clir
- ✓ cyfradd absenoldeb uchel

6. Dechrau trafod y pwnc

Os ydych yn adnabod dangosyddion trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol, mae'n bwysig eich bod yn gallu dechrau sgwrs â'r cyflogai dan sylw i gynnig help a gadael i'ch cydweithiwr wybod y gall y gweithle gynnig cymorth.

Bydd yr wybodaeth isod yn eich helpu i wneud hyn:

- Dewiswch le cwbl gyfrinachol a phreifat i gael y sgwrs.
- Mabwysiadwch ddull ystyriol, sensitif ac ymholgar. Peidiwch â bod yn hunanymwybodol nac yn ymddiheurol. Rydych yn gofyn y cwestiwn am y rhesymau iawn.
- Eglurwch fod hon yn sgwrs gyfrinachol ond eich bod wedi sylwi ar rai pethau sydd wedi achosi pryder ichi ac yr hoffech eu harchwilio.
- Eglurwch pam eich bod yn pryderu ac yr hoffech helpu os gallwch.
- Dylech gredu cyflogai os yw'n datgelu ei fod yn profi trais a chamdriniaeth.
- Sicrhewch y cyflogai fod gan y sefydliad ddealltwriaeth o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol a sut y gall hyn effeithio ar bobl yn y gwaith a'r cymorth y gellir ei gynnig.
- Gofynnwch i'r cyflogai a yw wedi meddwl beth yr hoffai ei weld yn digwydd o ganlyniad i'r datgeliad ac ewch ati i archwilio'r opsiynau o ran cymorth gyda'r cyflogai, os yw hyn yn rhywbeth y mae'n teimlo y gall ei wneud.
- Codwch y mater mewn sgysiau preifat un-i-un eraill i sicrhau bod eich cydweithiwr yn gwybod eich bod yn gyfforddus yn siarad am ei sefyllfa ar unrhyw adeg.

7. Rheoli aelod o staff sy'n profi trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

O ganlyniad i'r pecyn eDdysgu, gall ddod yn glir eich bod yn rheoli person sy'n profi trais a chamdriniaeth a bod y profiad hwnnw'n rhan o'ch perthynas reoli barhaus. Mae llawer o achosion o drais a chamdriniaeth yn gymhleth ac ni ellir eu datrys yn rhwydd nac yn gyflym. Yn aml, mae'n bosibl y bydd y cyflogai'n parhau i fyw gyda'r cyflawnwr neu'n dod i gysylltiad ag ef/â hi o ganlyniad i'w hawl i weld plant neu sefyllfaoedd eraill. Hyd yn oed os nad oes cyswllt â'r cyflawnwr, gall gymryd amser nes bod iechyd a lles y cyflogai'n dychwelyd at y lefelau arferol.

Eto, nid eich rôl chi yw rhoi cymorth i'r person drwy ei brofiad; fodd bynnag, er mwyn sicrhau bod eich sefydliad yn gwneud popeth a all fel cyflogwr i fynd i'r afael ag anghenion yr aelod o staff mewn modd priodol, mae'n ddefnyddiol ystyried y canlynol.

Cyfrinachedd

Dylai pob achos o ddatgelu unrhyw fath o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol gael ei drin yn gwbl gyfrinachol.

Mewn rhai achosion, gall fod yn angenrheidiol hysbysu pobl eraill (megis eich uwch reolwr chi eich hun, eich tîm diogelwch neu'r adran Adnoddau Dynol) ynghylch profiad eich cydweithiwr. Dylech wastad fod mor onest ac agored â'r aelod o'ch staff ag y gallwch, dilyn eich polisi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol a gweithredu dim ond os yw'r dioddefwr yn llwyr ymwybodol ac wedi rhoi ei gydsyniad.

Ceisiwch gyngor a chymorth

Os oes gennych bryderon ynghylch y risg i unrhyw gyflogai, gallwch geisio cyngor yn gyfrinachol gan y llinell gymorth Byw Heb Ofn (heb enwi'r cyflogai sy'n profi cam-drin domestig).

Gellir cael cyngor hefyd gan uwch reolwyr, y tîm Iechyd Galwedigaethol a'r adran Adnoddau Dynol.

Cyfeiriwch ac Atgyfeiriwch

Gofynnwch i'r cyflogai sut y gallwch roi'r cymorth gorau iddo ond rheolwch ei ddisgwyliadau drwy egluro ei bod yn bosibl na fydd y sefydliad yn gallu ei gynorthwyo â'i holl anghenion.

Yr opsiwn a argymhellir ar gyfer unrhyw un sy'n profi unrhyw fath o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol yw ei atgyfeirio at ymarferwyr arbenigol, sydd wedi'u hyfforddi i roi cymorth arbenigol i ddioddefwyr.

Cynigiwch atgyfeiriad at y llinell gymorth Byw Heb Ofn, y wefan Byw Heb Ofn neu wasanaeth arbenigol lleol. Os oes gennych dîm lechyd Galwedigaethol, cynrychiolydd Undeb Llafur neu Raglen Cymorth i Weithwyr, efallai y bydd y rhain yn gallu bod o gymorth hefyd.

Cofiwch y gall pethau a wrthodwyd yn y gorffennol fod yn fwy deniadol yn ddiweddarach. Peidiwch â bod ofn ailgynnig gwasanaethau dros amser.

Cefnogaeth yn y gweithle

Mae cyfreithiau lechyd a Diogelwch yn sicrhau bod gan weithwyr yr hawl i weithio mewn amgylchedd diogel lle caiff risgiau i iechyd a lles eu hystyried a'u delio â nhw'n effeithiol. Mae nifer o gamau y gellid eu cymryd er mwyn ceisio sicrhau bod cyflogwr sydd wedi datgelu y gallai wynebu risg o niwed yn gallu gweithio mewn gweithle diogel a chefnogol. Gallai mesurau o'r fath gynnwys:

- Nodi cyswllt yn y gwaith ar gyfer cymorth a chyswllt brys pe na fyddai'r sefydliad yn gallu cysylltu â'r cyflogai
- Defnyddio polisïau presennol i ganiatáu i'r unigolyn newid ei batrymau gweithio neu ei lwyth gwaith a chaniatáu gweithio hyblyg neu fwy hyblyg neu absenoldeb arbennig i hwyluso unrhyw drefniadau ymarferol
- Adolygu diogelwch TG a threfniadau cyfathrebu
- Gwirio bod gan y cyflogai drefniadau ar gyfer mynd yn ôl ac ymlaen o'r cartref yn ddiogel
- Adolygu gwybodaeth bersonol, gan gynnwys cyfeiriad newydd neu dros dro, manylion banc neu ofal iechyd
- Adolygu'r wybodaeth o ran perthynas agosaf y cyflogai – efallai fod y cyn-bartner wedi'i restru o hyd neu efallai mai'r sawl sy'n cam-drin yw partner y dioddefwr o hyd
- Lle bo'n ymarferol, dylid ystyried cynnig newid lleoliad gwaith neu batrwm/amseroedd gweithio yn barhaol neu dros dro, neu gyfnod o absenoldeb arbennig
- Gwellu diogelwch y cyflogai tra'i fod yn y gwaith drwy ei adleoli, mesurau diogelwch ychwanegol, trefniadau parcio car, rhifau ffôn newydd ac ati
- Lle bo'n ymarferol, cynnig newid dyletswyddau penodol, megis peidio â disgwyl i'r cyflogai ateb galwadau ffôn neu eistedd yng ngŵydd y cyhoedd
- Sicrhau nad yw'r cyflogai'n gweithio ar ei ben ei hun nac mewn ardal unig
- Cytuno â'r cyflogai am yr hyn i'w ddweud wrth gydweithwyr a sut y dylent ymateb os yw'r sawl sy'n cam-drin yn ffonio neu'n ymweld â'r gweithle
- Cadw cofnod o unrhyw ddigwyddiadau o gam-drin yn y gweithle, gan gynnwys galwadau ffôn, e-byst neu ymweliadau parhaus â'r cyflogai gan ei bartner/cyn-bartner/y sawl sy'n cam-drin.

Credwch, dilyswch a chynorthwywch

Ni ddylai unrhyw achos o ddatgelu trais a cham-drin effeithio ar gofnod gwaith na rheoli perfformiad y cyflogai.

Gwrandewch ar eich cydweithiwr, gan ei sicrhau a chymryd yr hyn y mae'n ei ddweud o ddifrif. Mae dioddefwyr trais a cham-drin yn aml yn ofni na fydd pobl yn eu credu neu y byddant yn bychanu eu profiadau. Ymatebwch mewn modd sensitif a chefnogol gan beidio â barnu a pheidiwch byth â gofyn am brawf o gam-drin neu drais.

Peidiwch â chysylltu â'r cyflawnwr

Ni ddylai rheolwyr llinell byth geisio cyfryngu rhwng cyflogai a chyflawnwr trais a chamdriniaeth nac awgrymu eu bod yn defnyddio gwasanaethau cyfryngu proffesiynol. Os yw'r cyflawnwr yn dod yn ymwybodol bod rhywun yn gwybod am y gamdriniaeth a/neu'r trais, gallai hyn beryglu diogelwch y cyflogai neu wneud sefyllfa anodd yn waeth byth.

Ystyriwch y risg

Mae risg yn ddynamig a gall newid yn gyflym iawn. Mewn nifer bach o achosion, gall cyflogeion sy'n datgelu camdriniaeth fod mewn perygl mor ddifrifol fel na allwch gadw'r hyn y maent wedi'i ddweud yn gyfrinach.

Gall achosion o'r fath gynnwys rhai lle'r ydych yn credu bod y cyflogai a/neu gydweithwyr mewn perygl o anaf difrifol neu farwolaeth neu lle mae risg sylweddol o niwed i unrhyw blant sy'n rhan o'r achos.

Os mai felly y mae hi, ceisiwch gyngor gan uwch reolwr a chyfeiriwch at eich polisi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol. Efallai y bydd angen ichi gynnwys yr heddlu neu'r gwasanaethau cymdeithasol.

Ystyriwch anghenion a phrofiadau gwahanol

Gall profiadau o drais a chamdriniaeth fod yn wahanol iawn. Dylid ymdrin â phob achos yn unigol ond mae'n ddefnyddiol bod yn ymwybodol o'r canlynol:

- Mae menywod anabl ddwywaith yn fwy tebygol o brofi cam-drin domestig na menywod nad ydynt yn anabl.
- Gall cydweithwyr hŷn fod yn llai tebygol o hysbysu ynghylch eu profiadau.
- Mae dynion yn aml yn eu cael eu hunain mewn argyfwng cyn eu bod yn dangos unrhyw arwyddion eu bod yn profi camdriniaeth neu drais ac ni fyddant yn ceisio cymorth tan yr adeg hon. Efallai na fyddant yn gwybod bod gwasanaethau ar gael iddynt.

- Gall cydweithwyr o grwpiau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig fod yn gyndyn o drafod cam-drin neu drais teuluol am eu bod yn ofni dwyn cywilydd ar eu teulu a chael eu halltudio gan eu cymuned.
- Efallai y bydd unigolion sy'n fenywod lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol yn ofni y bydd eu rhywioldeb yn cael ei ddatgelu wrth gydweithwyr, cyflogwyr ac aelodau o'r teulu, ac efallai mai rhwydweithiau cymdeithasol cyfyngedig sydd ganddynt i ffwrdd o'u perthnasoedd, sy'n cyfyngu ar y cymorth y gallant droi ato.
- Efallai fod cydweithwyr trawsrywiol yn profi sefyllfa lle mae eu hunaniaeth o ran rhywedd yn cael ei defnyddio fel rhan o'r gamdriniaeth y maent yn ei phrofi ac efallai eu bod yn teimlo bod llai o wasanaethau ar gael iddynt.

Cadwch gofnod

Mae'n rhaid i reolwyr llinell gadw cofnod o unrhyw ddigwyddiadau cam-drin neu drais yn y gweithle. Bydd y cofnodion hyn yn rhan o'r dystiolaeth y mae ei hangen i gefnogi unrhyw gamau yn erbyn y cyflawnwr a sicrhau bod y cymorth priodol yn cael ei roi i'r cyflogai. Mae'n rhaid i'r cofnod fod yn eglur, yn gywir a chynnwys dyddiadau, amseroedd, lleoliadau ac unrhyw dystion.

Mae'n rhaid i gofnodion fod yn ffeithiol a pheidio â bod yn seiliedig ar farn. Mae'n rhaid cadw cofnodion yn ddiogel ac yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data. Efallai y bydd angen i'r cofnodion hyn gael eu cadw ar wahân i gofnodion swyddogol cyflogaion.

Mae'n rhaid i unrhyw benderfyniad i rannu gwybodaeth heb gydsyniad yr aelod o staff, os oes risg difrifol i gydweithiwr yn unig, gael ei ddogfennu'n dda.

Pwynt ymarfer

Dylech ddeall y gall fod yn anodd i gyflogaion ddatgelu trais a chamdriniaeth a bod eich cymorth chi'n bwysig:

- DYLECH ddangos empathi a bod yn sensitif
- DYLECH flaenoriaethu diogelwch dros berfformiad
- DYLECH gynnig atgyfeiriadau at wasanaethau arbenigol
- NI DDYLECH geisio prawf o gamdriniaeth
- NI DDYLECH gysylltu â'r sawl sy'n cam-drin
- NI DDYLECH orfodi dioddefwr i dderbyn cymorth
- Os oes perygl sydd ar fin digwydd i unrhyw gydweithwyr, ffoniwch 999

8. Pa gymorth sydd ar gael?

Y Llinell Gymorth Byw Heb Ofn – 0808 80 10 800

Y Llinell Gymorth yw'r ffynhonnell gyntaf ar gyfer cymorth ac arweiniad arbenigol i unrhyw un ac arno angen help i ymdrin ag achos o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Fel rheolwr, ac os ydych yn pryderu ynghylch eich diogelwch eich hun, fe'ch anogir yn gryf i gysylltu â'r Llinell Gymorth i gael cyngor ac arweiniad arbenigol ynghylch ymdrin â'ch sefyllfa benodol chi. Mae'n wasanaeth 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

- Ni fydd galwadau i'r Llinell Gymorth i'w gweld ar filiau ffôn ar gyfer llinellau tir.
- Ni fydd galwyr yn cael eu barnu na'u beio ac mae staff medrus y llinell gymorth yn cynnig gwasanaeth proffesiynol a byddant yn deall yr hyn y mae galwyr yn ei brofi.
- Mae'r Llinell Gymorth yn darparu gwybodaeth am y canlynol:
 - ✓ Llety Argyfwng
 - ✓ Cwmsela
 - ✓ Hawliau i Fudd-daliadau Lles
 - ✓ Materion Tai
 - ✓ Materion Cyfreithiol
 - ✓ Lles Plant
 - ✓ Rhaglenni i Gyflawnwyr

Adnoddau Dynol neu Raglen Cymorth i Weithwyr

Os yw'r cyflogai'n anghyfforddus yn trafod y sefyllfa gyda chi, ystyriwch gynnig pwynt cyswllt priodol, o'r un rhyw o bosibl, i gynghori'r cyflogai'n uniongyrchol ac yn gyfrinachol. Gallai hwn fod yn gydweithiwr o'r adran Adnoddau Dynol neu'n Rhaglen Cymorth i Weithwyr. Gallai'r cyswllt hefyd eich cynghori ynghylch sut i reoli datgeliadau sensitif a symud ymlaen yn ddiogel.

Y wefan Byw Heb Ofn – www.livefearfree.org.uk

I gael rhagor o arweiniad a chynghor, rhagor o fanylion ar gyfer mathau gwahanol o drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol a dolenni i hyfforddiant pellach, defnyddiwch y wefan Byw Heb Ofn:

Pwynt ymarfer

Mae'r llinell gymorth Byw Heb Ofn ar gael i unrhyw un; y rhai sy'n profi trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol, eu ffrindiau a pherthnasau a gweithwyr proffesiynol ac arnynt angen cyngor.