



| | |
|--------------------------|---|
| Enw: | <i>Elinor Crouch-Puzey, Swyddog Polisi ac Ymchwil</i> |
| Sefydliad: | <i>Cymorth i Ferched Cymru</i> |
| Cyfeiriad Ebst: | <i>EliCrouch-Puzey@welshwomensaid.org.uk</i> |
| Rhif Ffôn: | <i>02920 541 551</i> |
| Cyfeiriad: | <i>Tŷ Pendragon, Plas Caxton, Pentwyn, Caerdydd CF23 8XE</i> |
| Dyma safbwyntiau: | <i>Cymorth i Ferched Cymru (Trydydd Sector) - yr elusen genedlaethol yng Nghymru sy'n gweithio i ddileu cam-drin domestig a phob math o drais yn erbyn menywod.</i> |

Ynglŷn â Cymorth i Ferched Cymru

Cymorth i Ferched Cymru yw'r corff ymbarél yng Nghymru sy'n cefnogi ac yn darparu cynrychiolaeth genedlaethol i wasanaethau annibynnol arbenigol yng Nghymru yn y trydydd sector sy'n gweithio i ddileu trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol (sy'n cynnwys ein haelodaeth o wasanaethau arbenigol ac aelodau rhanbarthol Fforymau Darparwyr Gwasanaethau Arbenigol trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol).¹ Mae'r gwasanaethau hyn, fel rhan o rwydwaith o ddarpariaeth yn y Deyrnas Unedig, yn darparu cymorth sy'n achub ac yn newid bywydau

¹ Mae ein haelodaeth o 22 o wasanaethau arbenigol trydydd sector yng Nghymru sy'n ymwneud â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol, y mae gennym gytundebau partneriaeth cenedlaethol â hwy er mwyn sicrhau y cydlynir ac integreiddir ein gwaith, yn cynnwys : Dylunio a Mynediad Aberconwy, Atal y Fro, Cymorth i Ferched Bangor a'r Cylch, Cymorth i Ferched Cymdeithasau Tai Clwyd Alyn (CAHA), *Stepping Stones*, *Safer Merthyr Tydfil*, Gwasanaeth Cam-drin Domestig Caerfyrddin, *Calan DVS*, Cymorth i Fenywod Caerdydd, Cymorth i Fenywod Cyfannol, Uned Diogelu Trais Teuluol (DASU), Gorwel (Grŵp Cynefin), *Montgomeryshire Family Crisis Centre*, Cymorth i Fenywod Casnewydd, Gwasanaeth Cam-drin Domestig Gogledd Sir Ddinbych, Cymorth i Ferched Port Talbot ac Afan, Cymorth i Fenywod Rhondda Cynon Taf, Cymru Ddiogelach (gan gynnwys prosiect *Dyn*), Cymorth i Fenywod Abertawe, *Threshold*, Gwasanaeth Cam-drin Domestig Gorllewin Cymru a Chanolfan Trais a Cham-drin Rhywiol (RASASC) Gogledd Cymru.

Pendragon House, Caxton Place | Pentwyn, Cardiff | CF23 8XE

Tel: 02920 541551 | Fax: 02920 736128 |

Email: info@welshwomensaid.org.uk | Web: www.welshwomensaid.org.uk

Registered Charity Number: 1140962

C:\Users\AliWhite.WWA.000\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\UNO
BRR3E\Sexual harassment in the workplace - FINAL.docx



yn ogystal â gwaith ataliol mewn ymateb i drais yn erbyn menywod, gan gynnwys cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Fel corff ymbarél, ein prif bwrpas yw atal cam-drin domestig, trais rhywiol a phob math o drais yn erbyn menywod a sicrhau gwasanaethau o ansawdd uchel i oroeswyr, a'r rheini'n wasanaethau sy'n ymateb i anghenion, sy'n dangos cydraddoldeb rhywiol ac sy'n holisitig. Cydweithiwn yn genedlaethol i integreiddio a gwella ymatebion ac arferion cymunedol yng Nghymru; darparwn gyngor, gwasanaethau ymgynghori, cefnogaeth a hyfforddiant i gyflenwi gwelliannau polisi a gwasanaeth ar draws gwasanaethau'r llywodraeth, gwasanaethau cyhoeddus, preifat a thrydydd sector ac o fewn cymunedau, a hynny er budd goreswyr.

Rydym ni hefyd yn darparu gwasanaethau uniongyrchol gan gynnwys, er enghraifft, Llinell Gymorth Byw Heb Ofn a ariennir gan Lywodraeth Cymru, a phartneriaeth Gwasanaeth Hyfforddi Cenedlaethol. Rydym yn treillau prosiect 'Gwasanaethau Grymuso ac Addysgu Goreswyr' (SEEdS), sy'n grymuso goreswyr trais a cham-drin i ddod at ei gilydd i ysbrydoli ac i ddylanwadu ar welliannau mewn gwasanaethau cyhoeddus a fframweithiau comisiynu, ac i fod yn gymorth i newid agweddau.

Rydym ni hefyd yn cyflewni Safonau Ansawdd Cenedlaethol Cymru, fframwaith achredu cenedlaethol i wasanaethau cam-drin domestig arbenigol yng Nghymru (a gefnogir gan Lywodraeth Cymru) fel rhan o gyfres o systemau a fframweithiau achredu integredig yn y DU. (Ceir mwy o wybodaeth ynghylch y Safonau Ansawdd Cenedlaethol yma : <http://www.welshwomensaid.org.uk/what-we-do/our-members/standards/>)

Ymateb Cymorth i Ferched Cymru i ymgynghoriad Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth ar Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle

1. Pe bai dyletswydd ataliol yn cael ei chyflwyno, a fydddech yn cytuno â'n dull arfaethedig?

Mae Cymorth i Ferched Cymru wedi ymgychu ers amser dros waith ataliol i ddileu pob math o drais yn erbyn menywod a phlant. Rydym yn argyhoeddedig y dylid lleoli aflonyddu rhywiol o fewn y term ymbarél hwn gan fod yr hyn sy'n ei ysgogi, fel yn achos pob math o drais yn erbyn menywod a merched, wedi'u cysylltu'n annatod â'r hawl i bŵer. Mae'n gyfrifoldeb ar bawb, gan gynnwys cyflogwyr, i atal a chondemnio aflonyddu rhywiol ac aflonyddu rhywiol ar-lein. Mae'r canllawiau ar gyfer Confensiwn Istanbul yn datgan yn glir y dylai fod yna sancsiynau troseddol i unrhyw un sy'n aflonyddu ar berson arall yn rhywiol. Mae gan Lywodraeth y DU gyfrifoldeb i sicrhau ei bod yn anfon neges dim goddefgarwch na fydd aflonyddu yn cael ei oddef mewn unrhyw weithle. Cefnogwn awgrym y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a nodwyd yn y ddogfen ymgynghori, y dylid gosod dyletswydd orfodol ar gyflogwyr i amddiffyn gweithwyr rhag aflonyddu. Rydym hefyd yn cefnogi'r gynghrair newydd This is Not Working (sy'n cynnwys y TUC, Times Up, Fawcett Society, ymhlith eraill)

Pendragon House, Caxton Place | Pentwyn, Cardiff | CF23 8XE

Tel: 02920 541551 | Fax: 02920 736128 |

Email: info@welshwomensaid.org.uk | Web: www.welshwomensaid.org.uk

Registered Charity Number: 1140962

C:\Users\AliWhite.WWA.000\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\UNO
BRR3E\Sexual harassment in the workplace - FINAL.docx



sy'n galw am ddyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i gymryd camau ataliol i sicrhau nad oes aflonyddwch yn eu gweithleoedd². Mae atal aflonyddu yn arwain at well canlyniadau ar gyfer y sawl sy'n dioddef aflonyddu rhywiol a'r cyflogwr, ill dau.

Mae atal aflonyddu rhywiol a mynd i'r afael ag ef yn llygad y ffynnon hefyd yn amlwg yn gwneud synnwyr ariannol da, ac mae o fudd i wasanaethau iechyd, cynnyrch economaidd a gwasanaethau cyhoeddus eraill, megis gwasanaethau brys. Er nad yw cost aflonyddu rhywiol yn hysbys, o ystyried maint aflonyddu rhywiol a'r effeithiau sylweddol ar les a chyfleoedd economaidd menywod, gallwn dybio bod cost economaidd sylweddol i gymdeithas.

Byddem hefyd yn galw ar Lywodraeth y DU i gynnwys aflonyddu rhywiol ar-lein o fewn cwmpas yr ymgynghoriad hwn, gan fod modd defnyddio'r cyfrwng hwn i gam-drin ac aflonyddu ymhellach ar gyflogedigion y tu allan i'r amgylchedd gwaith.

Er ein bod yn llwyr gefnogi dull ataliol, rydym yn argyhoeddedig y dylid parhau i ddisgwyl i gyflogwyr ymateb pan fo achos o aflonyddu yn digwydd, gan sicrhau diogelwch a lles y sawl sy'n dioddef yr aflonyddu a sicrhau bod y drwgweithredwr yn cael ei ddal i gyfrif a pheidio â'i adael i barhau heb gosb

2. A fyddai dyletswydd newydd i atal aflonyddu yn ysgogoi cyflogwyr i flaenoriaethu ataliad?

Pryderwn ei fod yn bosibl na fyddai dyletswydd i atal, ar ei phen ei hun, yn golygu bod cyflogwyr yn blaenoriaethu ataliad, a theimlwn y gallai mesurau cosbol fod o gymorth i ddwyn i gyfrif y cyflogwyr hynny nad ydynt yn cydymffurio. Dros amser dylai'r dull rhagweithiol hwn o atal aflonyddu arwain at newid diwylliant o fewn sefydliadau a allai fod â phroblem gyfredol sy'n ymwneud ag aflonyddu. Gwyddom hefyd, fodd bynnag, o'r ymrwymiad polisi i ataliad yng Nghymru, fod yn rhaid i'r bwriad gael ei ategu gan adnoddau i gefnogi sefydliadau. Gwerthfawrogwn rôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o ran helpu sefydliadau i gyflawni canlyniad cadarnhaol mewn perthynas â chydaddoldeb, ond mewn achosion o aflonyddu rhywiol, mae'n rhaid cael neges glir gan gyflogwr (a'r Llywodraeth yn y pendraw) na chaiff hyn ei oddef. Yn rhy aml caiff y person a effeithir gan yr aflonyddu, menywod yn arbennig, y bai am yr hyn y mae wedi'i brofi a'i (d)dal yn gyfrifol am y troseddau a gyflawnwyd yn ei (h)erbyn. Yn ei dro, ni chaiff y drwgweithredwr ei (d)dal i gyfrif a chaiff ei (h)ymddygiad ei normaleiddio ymhellach.

3. A ydych yn cytuno y byddai gorfodaeth ddeuol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) ac unigolion yn briodol?

Teimlwn fod gorfodaeth gan drydydd parti nid yn unig yn anfon neges glir na chaiff aflonyddu rhywiol ei oddef ond ei fod hefyd yn amddiffyn y sawl sy'n dioddef yr aflonyddu rhag gorfod ei chyflwyno/gyflwyno ei hun os nad yw'n teimlo'n gyffyrddus yn gwneud hynny. Teimlwn hefyd y byddai hyn o gymorth i 'godi proffil' aflonyddu fel rhywbeth sy'n werth adrodd amdano, gan fod aflonyddu dyddiol ar fenwyod mor gyffredin, cafodd yr ymddygiad ei normaleiddio. Dylid ategu gorfodaeth gyda

² <https://www.womensgrid.org.uk/?p=9976>



chymorth i orosywyr megis llinell gymorth Times Up³ a Llinell Gymorth Byw Heb Ofn⁴ Cymru. Mae Cymorth i Ferched Cymru yn cyd-gyflwyno hyfforddiant gyda Rights of Women ar gyfer gwasanaethau arbenigol sy'n cefnogi'r rheini sy'n profi aflonyddu rhywiol.

Er ein bod yn teimlo y dylid grymuso menywod i wneud cwyn os ydynt yn gyffyrddus yn gwneud hynny, rhaid peidio â rhoi pwysau arnynt i gymryd rhan er mwyn cynnal achos, na rhoi'r cyfrifoldeb arny nhw yn unig i wneud adroddiad. Mae angen canlyniadau clir i'r cyflogwr, gan sefydliad trydydd parti, er mwyn sicrhau nad yw aflonyddu rhywiol yn parhau i gael ei dangofnodi'n ddybryd; nid oedd pedair o bob pum (79%)⁵ menyw a gafodd eu haflynyddu'n rhywiol yn y gweithle yn teimlo y gallent adrodd amdano i'w cyflogwr a nododd 17%⁶ o fenywod mai eu rheolwr llinell, neu rywun ag awdurdod uniongyrchol drostynt, oedd y drwgweithredwr. Yn amlwg felly, ni ddylai'r cyfrifoldeb am adrodd fod ar y fenyw yn unig.

4. Os gall unigolion ddod â hawliad ar sail torri'r ddyletswydd, a ddylai'r model digolledu adlewyrchu darpariaethau cyfredol TUPE a chaniatáu hyd at 13 wythnos o gyflog gros mewn iawndal?

Mae Cymorth i Ferched Cymru yn galw am ddyfarnu iawndal ar sail yr effaith i'r goroeswr. Er enghraifft, yr effaith ar enillion, y gallu i gael mynediad at ddyrchafiadau, costau iechyd a chymorth. Mae gosod cyfyngiad ar iawndal yn galluogi gweithleoedd i leihau effaith ariannol aflonyddu rhywiol ar fenywod ac nid yw'n ystyried y rôl y mae'n ei chwarae wrth barhau â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

5. A oes yna unrhyw ofynion amgen neu ategol a fyddai'n effeithiol o ran cymell cyflogwyr i roi mesurau ar waith i atal aflonyddu rhywiol?

Cytunwn â phwysigrwydd cynyddu amlygrwydd aflonyddu a phwysigrwydd cyflogwyr yn ymateb yn briodol i gwynion. Byddai o gymorth cael hyfforddiant ar yr effaith y gall aflonyddu rhywiol ei chael ar unigolyn, yn enwedig o ran yr effaith y gall diwylliant o ofn a dychryn ei chael. Yn arbennig felly os yw cyflogwyr yn ystyried aflonyddu fel rhywbeth lefel isel neu rywbeth sy'n 'ddim mwy nag ychydig o hwyl'.

Dylai polisïau hefyd adlewyrchu ymagwedd dim goddefgarwch cyflogwr tuag at aflonyddu rhywiol a rhaid rhaedru'r polisïau hyn ar draws ac i lawr y sefydliad er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'u hawliau a'u cyfrifoldebau mewn perthynas ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Gan y gall staff ar gontractau dros dro a chontractau dim oriau yn ogystal â menywod ifanc yn arbennig fod mewn perygl, mae'n bwysig bod y polisïau hyn yn berthnasol i bob cyflogedig. Dylai polisïau hefyd fod

³ <https://rightsofwomen.org.uk/get-advice/sexual-harassment-at-work-law/>

⁴ <https://gov.wales/live-fear-free>

⁵ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

⁶ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>



yn gymwys i'r rheini sy'n mynychu gweithle mewn rôl arall, megis cleientiaid, ymwelwyr ac ati a'r rheini sy'n ymgysylltu â'r sefydliad ar y ffôn neu ar-lein.

Cytunwn hefyd â'r awgrym am ofyniad i gyhoeddi neu adrodd ar bolisiau atal a datrys, mae hyn unwaith eto yn anfon neges glir gan Lywodraeth y DU i gyflogwyr i ddweud nad yw aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef, ond mae hefyd yn grymuso dioddefwyr i wybod y caiff y mater ei gymryd o ddirif.

6. A ydych yn cytuno y dylai atebolrwydd cyflogwr dros aflonyddu gan drydydd parti gael ei sbarduno heb yr angen am ddirif?

Gall menywod sy'n gweithio mewn rolau sy'n wynebu cwsmeriaid fod mewn perygl arbennig o gael eu haflynyddu gan drydydd parti. Mae hyn yn peri pryder gan y gall menywod ifanc yn arbennig fod mewn rolau sy'n wynebu cwsmeriaid a'r rheini'n rolau ansefydlog, dim oriau lle nad ydynt yn teimlo eu bod yn medru adrodd neu geisio cymorth oherwydd yr ofn o golli eu swydd⁷.

Pan fydd yr aflonyddu yn cael ei achosi gan gleient neu gwsmer, gall y person sy'n wynebu'r aflonyddu deimlo ei bod yn amhosibl gweithredu; mewn canfyddiadau arolwg ar-lein gan y TUC, nododd un ymatebwr 'ei bod yn teimlo nad oedd yn medru herio'r drwgweithredwr oherwydd ei bod yn gleient a'i bod yn hytrach wedi ceisio addasu ei hymddangosiad ei hun er mwyn osgoi'r aflonyddu'.⁸

Mae hyn yn amlwg yn tystio i anghydbwysedd pŵer rhwng y cyflogedig a'r cwsmer/cleient. Mae'n amlwg bod y cyflogwr am gadw'r cleient/cwsmer yn hapus, ond gall y cyflogedig deimlo bod hynny ar draul ei diogelwch a'i lles hi ei hun. Dylid disgwyl felly i gyflogwyr gymryd camau i amddiffyn staff rhag aflonyddu posibl gan drydydd parti, p'un ai bod hynny'n arwydd clir na fydd cam-drin yn cael ei oddef neu'n gytundebau â chleientiaid posibl.

7. A ydych yn cytuno y dylai'r amddiffyniad o fod wedi cymryd 'pob cam rhesymol' i atal aflonyddu gael ei ddefnyddio mewn achosion o aflonyddu gan drydydd parti?

Mae Cymorth i Ferched Cymru yn argyhoeddedig y dylid cael canllawiau ar yr hyn yw 'pob cam rhesymol' er mwyn sicrhau bod cyflogwyr yn gwneud popeth o fewn eu gallu i amddiffyn staff rhag aflonyddu, gan ailadrodd y pwyntiau uchod ynghylch ystyried anghydbwysedd pŵer rhwng cyflogedigion a chwsmeriaid/cleientiaid a sut y gellid ei gamddefnyddio. Mae'n rhaid iddo fod yn glir iawn nad yw'r amddiffyniad o fod wedi cymryd 'pob cam rhesymol' yn cael ei ddefnyddio fel ffordd o beidio â chymryd camau digonol. Dylai cyflogwyr orfod dangos tystiolaeth o'r camau a gymerwyd a dangos bod y cymorth yn ddigonol. Dylid ymgynghori â'r dioddefwr ynghylch p'un a oedd y camau hynny yn ddigonol mewn gwirionedd.

8. A ydych yn cytuno y dylid trin aflonyddu rhywiol yr un fath ag ymddygiadau anghyfreithlon eraill o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, wrth ystyried amddiffyniadau i wirfoddolwyr ac interniaid?

⁷ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf> tudalen 9

⁸ ibid



Mae Cymorth i Ferched Cymru yn cytuno y dylid ymestyn amddiffyniad i wirfoddolwyr ar draws holl nodweddion y Ddeddf Cydraddoldeb. Fel y mae'r ymgynghoriad ei hun yn ei gydnabod, gallai gwirfoddolwyr fod mewn mwy o berygl o aflonyddu rhywiol oherwydd dynameg pŵer a'r diffyg amddiffyniad presennol o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb, gallai'r gwahaniaethu hwn, wrth gwrs, ymestyn ar draws yr amddiffyniadau eraill fel y'u diffinnir yn y Ddeddf. Dengys ffigurau fod y nifer o bobl sy'n gwirfoddoli wedi cynyddu ac mai'r grŵp oedran â'r nifer fwyaf o wirfoddolwyr yw pobl ifanc⁹, mae hyn yn gorgyffwrdd â'r pwyntiau a wnaed yn gynharach yn yr ymateb hwn ynghylch menywod ifanc yn wynebu'r perygl o aflonyddu rhywiol oherwydd natur ansicr eu gwaith. Mae'n amlwg felly bod achos dros sicrhau bod gwirfoddolwyr yn cael yr un warchodaeth â phobl gyflogedig.

9. A ydych yn gwybod am unrhyw interniaid nad ydynt yn bodloni'r meini prawf statudol ar gyfer amddiffyniadau yn y gweithle y Ddeddf Cydraddoldeb?

10. A fydddech yn gweld unrhyw ganlyniadau negyddol i ehangu amddiffyniadau yn y gweithle y Ddeddf Cydraddoldeb i gynnwys pob gwirfoddolwr, e.e. i gyflogwyr elusennau, sefydliadau neu fusnesau a arweinir gan wirfoddolwyr?

Na fyddem, teimlwn y byddai mewn gwirionedd yn cefnogi cadw gwirfoddolwyr yn ogystal â chynyddu'r amrywiaeth o wirfoddolwyr sy'n barod i ymgysylltu â sefydliadau penodol, na wnaethant hynny o bosibl yn y gorffennol.

11. Os caiff amddiffyniadau yn y gweithle y Ddeddf Cydraddoldeb eu hehangu i gynnwys gwirfoddolwyr, a ddylid cynnwys pob gwirfoddolwr?

Dylid, er mwyn sicrhau na chrëir dynameg pŵer pellach.

12. A yw terfyn amser o dri mis yn ddigonol ar gyfer dod â hawliad Deddf Cydraddoldeb i Dribiwnlys Cyflogaeth?

Nac ydy, gwyddom y gall profiadau o aflonyddu rhywiol, neu yn wir wahanaiethau eraill fel y'u diffinnir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, fod yn drawmatig, ac mae hyn, a phryderon am golli swydd sy'n dwysáu'r mater, yn ei gwneud hi'n anodd iawn i berson adrodd. Mae tri mis yn amser byr iawn i berson brosesu profiad (neu benllanw profiadau) ac i gyflwyno'i hun, felly rydym yn flach o weld yr ymgynghoriad ei hun yn cydnabod y gall gymryd amser i ddod i delerau ag aflonyddu rhywiol ac i allu adrodd amdano. Fel y gwyddom gyda phrofiadau o fathau eraill o drais yn erbyn menywod, gall goroeswyr gymryd blynyddoedd i deimlo'n barod i adrodd, felly dylai'r rheini sy'n ei brofi yn rhinwedd eu swydd gael yr un amser a gofod i'w brosesu.

⁹<https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/satelliteaccounts/articles/changesinthevalueanddivisionofunpaidcareworkintheuk/2015>



13. A oes sail dros sefydlu terfyn amser gwahanol ar gyfer mathau penodol o hawliadau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, megis aflonyddu rhywiol neu wahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth?

Pryderwn fod terfyn amser teg yn bwysicach na sefydlu gwahanol derfynau amser ar gyfer gwahanol hawliadau, gan gydnabod, fel y nodwyd, yr amser y mae'n ei gymryd i deimlo'n barod i adrodd, os o gwbl.

14. Os caiff terfynau amser eu hystyngi ar gyfer hawliadau'r Ddeddf Cydraddoldeb o dan awdurdodaeth y Tribiwnlys Cyflogaeth, beth ddylai'r terfyn newydd hwnnw fod?

Teimlwn y dylid ei ymestyn i fwy na 6 mis, mae hyn yn adlewyrchu'r pwyntiau a wnaed eisoes yn yr ymateb hwn sef na ellir cael amserlen ar gyfer pa mor hir y mae rhywun sydd wedi'i (h)effeithio gan aflonyddu rhywiol neu fathau eraill o wahaniaethu yn y gweithle yn ei gymryd i brosesu'r profiad a chyflwyno cwyn. Fel y gwelsom yn y mudiad #MeToo, mae rhai menywod wedi cymryd blynyddoedd i gyflwyno'u hunain, ond mae hyn yn ei dro wedi grymuso menywod eraill i godi'u llais hefyd. Yng nghyd-destun yr amgylchedd gwaith, efallai mai dim ond wedi i rywun adael y bydd person yn teimlo y gall wynebu'r profiad a dal y cyflogwr i gyfrif, rhaid rhoi'r gofod iddi/iddo wneud hynny. Drwy orfodi terfyn amser ar oroeswyr, gallai'r wladwriaeth mewn gwirionedd fod yn eu tawelu.

Gellir cyfeirio unrhyw sylwadau neu gwestiynau ynghylch ein hymateb at:

Elinor Crouch-Puzey

Swyddog Polisi ac Ymchwil

EliCrouch-Puzey@welshwomensaid.org.uk

02920541551

Pendragon House, Caxton Place | Pentwyn, Cardiff | CF23 8XE

Tel: 02920 541551 | Fax: 02920 736128 |

Email: info@welshwomensaid.org.uk | Web: www.welshwomensaid.org.uk

Registered Charity Number: 1140962

C:\Users\AliWhite.WWA.000\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\UNO
BRR3E\Sexual harassment in the workplace - FINAL.docx