

RHESTR WIRIO AR GYFER POLISIÄU YMDRIN Â THRAIS YN Y GWAITH

DIBEN Y RHESTR WIRIO

Mae NASUWT yn credu y dylai pob ysgol fod â pholisïau a gweithdrefnau sy'n glir ac eglur ar gyfer ymdrin â thrais yn y gwaith.

Bydd polisïau a gweithdrefnau ysgol sy'n cyfateb â'r elfennau sydd yn y rhestr wirio hon yn helpu i gefnogi gweithwyr sy'n wynebu trais mewn ysgolion a gostwng y risgiau.

Mae NASUWT hefyd wedi cynhyrchu canllawiau helaeth am wneud asesiad risg ar gyfer disgyblion treisgar, ac mae'r rhain i'w cael ar wefan NASUWT.

Mae'r rhestr wirio isod yn nodi'r gofynion sylfaenol wrth lunio polisi a gweithdrefn effeithiol ar gyfer ymdrin â thrais yn y gwaith.

Y RHESTR WIRIO

Dylai polisïau ar gyfer ymdrin â thrais yn y gwaith sy'n dderbyniol i NASUWT gynnwys yr elfennau canlynol:

(1) Diffiniad priodol o drais yn y gwaith

Diffiniad o drais yn y gwaith sy'n gyson â diffiniad yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch o drais sy'n gysylltiedig â gwaith, sef 'unrhyw sefyllfa lle mae unigolyn yn dioddef cam-drin, bygythiad neu ymosodiad mewn amgylchiadau sy'n ymwneud â'u gwaith'. Felly, mae'n cynnwys nid yn unig ymosodiad corfforol ond hefyd gam-drin geiriol, bygwth, aflonyddu ac achosi difrod maleisus i eiddo, gan ddisgybl, myfyriwr, cydweithiwr neu aelod o'r cyhoedd.

(2) Ymrwymiad clir a phendant gan y cyflogwr bod trais yn y gwaith yn annerbyniol ac na fydd yn cael ei oddef

Datganiad sy'n annog staff yr ysgol/coleg i roi gwybod am unrhyw ddigwyddiadau treisgar, ac sy'n amodi y bydd yr ysgol/coleg yn cymryd pob adroddiad o ddifrif ac yn ymdrin â nhw mewn dull sensitif.

Datganiad sy'n cadarnhau bod y cyflogwr yn cydnabod y cyfrifoldebau sydd ganddo o dan y ddeddfwriaeth berthnasol – Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974/Gorchymyn Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (Gogledd Iwerddon) 1978 – i ddiogelu ei staff rhag trais yn y gwaith.

(3) Gweithdrefn glir ac eglur i'w dilyn pan fydd digwyddiadau treisgar yn digwydd yn y gweithle, sy'n cydnabod pwysigrwydd canolog cefnogi pobl sydd wedi dioddef trais

Dylai'r ysgol/coleg gadarnhau y bydd yn hysbysu'r heddlu am unrhyw ymosodiadau corfforol sy'n achosi anaf, heblaw bod y dioddefwr yn gwrthwynebu.

Dylai'r cyflogwr gydnabod bod yn rhaid rhoi gwybod i'r heddlu, heblaw bod y dioddefwr yn gwrthwynebu, os yw'n bosibl bod achos o drais yn y gwaith yn gyfystyr â 'throsedd casineb', er enghraifft ymosodiad homoffobig neu rywiol neu ymosodiad gwaethygedig ar sail hil.

Dylid cael cadarnhad pellach yr hysbysir yr heddlu am ymosodiadau corfforol nad ydynt yn achosi anaf os yw'r dioddefwr yn gofyn am hynny.

(4) Dylai'r polisi gynnwys yr ymrwymiadau a ganlyn gan yr ysgol/coleg:

- sicrhau amgylchedd gwaith iach a diogel; ac
- agwedd goddef-dim os ceir ymosodiadau corfforol ar aelodau o staff.

(5) Cefnogaeth i staff

Dylai'r ysgol/coleg gadarnhau y bydd yn:

- rhoi cefnogaeth i staff sy'n dioddef trais, a hynny mewn ffyrdd sy'n cynnwys cwnsela, cymorth iechyd galwedigaethol, neu raglenni cymorth eraill i weithwyr;
- darparu'r holl gymorth meddygol rhesymol sy'n angenrheidiol yn dilyn digwyddiad;
- cefnogi staff sydd angen absenoldeb salwch i wella o unrhyw anafiadau corfforol a meddwl o ganlyniad i ymosodiadau; ac yn
- barod i ystyried ymestyn yr hawliau tâl salwch pan fydd aelod o'r staff wedi dioddef ymosodiad treisgar yn y gwaith.

(6) Rheoli risg

Dylai'r polisi/weithdrefn gadarnhau y bydd yr ysgol/coleg yn:

- asesu risgiau a llunio strategaethau ar gyfer atal trais;
- darparu'r hyfforddiant priodol i staff i allu ymdrin ag ymddygiad treisgar ac ymosodol;
- cymryd camau priodol yn erbyn y drwgweithredwyr, gan gynnwys camau cyfreithiol a/neu gamau disgyblu neu eithrio disgyblion;
- cymryd camau rhesymol pan fydd asesiad risg yn canfod risg posib; a
- sicrhau nad oes unrhyw un yn dod ag arfau i safle ysgol.

(7) Adrodd, monitro a chadw cofnodion

Dylai'r polisi/weithdrefn gadarnhau y bydd yr ysgol/coleg yn:

- trin pob achos o anafiadau i staff, o ganlyniad i drais yn y gwaith, fel anaf sy'n gysylltiedig â'r gwaith;
- ymchwilio pob digwyddiad treisgar y rhoddir gwybod amdanynt a chymryd camau unioni priodol;
- darparu trefn glir ar gyfer adrodd am ddigwyddiadau treisgar, ac yn rhoi gwybod am bob digwyddiad treisgar;
- adrodd am ymosodiadau treisgar i'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (neu HSENI yng Ngogledd Iwerddon), os oes gofyn gwneud hynny o dan Reoliadau Adrodd ar Anafiadau, Clefydau neu Ddigwyddiadau Peryglus (RIDDOR);
- rhannu data perthnasol gyda chynrychiolwyr undebau llafur a/neu'r pwyllgor iechyd a diogelwch yn y gweithle;
- sicrhau bod cofnodion unigol a gwybodaeth am ddigwyddiadau treisgar yn y gwaith yn cael eu rheoli'n briodol yn unol â'r gofynion diogelu data o dan y Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (RhDDC); ac yn
- sicrhau bod digwyddiadau treisgar yn y gwaith yn cael eu cofnodi'n gyson ac yn gywir, a'u hadolygu a'u monitro'n flynyddol, er mwyn eu rheoli'n effeithiol, a bod data ystadegol yn cael ei rannu bob blwyddyn gyda'r undebau llafur cydnabyddedig. Bydd yr adolygiad yn cynnwys ystadegau am yr effaith a gafodd y polisi a'r weithdrefn ar athrawon sydd â nodweddion gwarchoddedig ac ar gydraddoldeb.