

# SAFONAU

Awdurdod Annibynnol  
Safonau'r Diwydiannau  
Creadigol

Chwefror 2025



## CIISA

The Creative Industries  
Independent Standards Authority  
Independent. Without fear or favour.

# Cynnwys

Rhagair	3
Crynodeb gweithredol	4
Cyflwyniad i'r Safonau	6
Sut y dylai Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol deimlo pan ddefnyddir ein Safonau yn ymarferol	9
Diffiniadau allweddol a ddefnyddir yn y Safonau	10
Cipolwg o'r Safonau	13
Y Safonau Llawn	16
Atodiadau:	
I: Enghreifftiau o ymddygiad niweidiol sy'n berthnasol i'r Safonau	29
II: Rhestr enghreifftiol o ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i'r Safonau	34
III: Pwyllgor Cynghori'r Safonau	37

# Rhagair

## Gan y Farwnes Helena Kennedy, Cadeirydd Bwrdd yr Awdurdod

Rydym yn hynod falch o gyflwyno ein Safonau, fframwaith sy'n nodi'r safonau ymddygiad gofynnol a ddisgwylir ar draws y diwydiannau creadigol er mwyn sicrhau amgylcheddau gwaith diogel a chynhwysol. Mae'r Safonau wedi'u crefftio â gofal ac ystyriaeth wych trwy gydweithio manwl a helaeth â chyrrff allweddol yn y sectorau ffilm, teledu, theatr a cherddoriaeth, gan gynnwys ein Pwyllgor Cynghori ar Safonau hynod gefnogol.

Er gwaethaf llawer o waith yn y maes hwn, gwyddom fod bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu rhywiol ac ymddygiad o natur wahaniaethol, yn parhau i fod yn gyffredin yn y diwydiannau creadigol. Mae anghydbwysedd pŵer, arferion ac amgylcheddau gwaith anffurfiol, ac ansicrwydd swyddi oll yn ffactorau sy'n cyfrannu. Mae'r effaith benodol ar aelodau llawrydd a hunangyflogedig o weithlu'r diwydiannau creadigol yn arbennig o ddifrifol felly mae'r angen am Awdurdod Annibynnol Safonau'r Diwydiannau Creadigol yn cael ei deimlo'n ddwfn iawn.

Felly mae'r Safonau hyn yn foment nodedig, i ddarparu cysondeb a chydlynid i'r hyn a all fod yn amgylchedd heriol i'w lywio o ran yr hyn sy'n gyfystyr ag ymddygiad niweidiol yn y diwydiannau creadigol a sut y gellir atal, a delio â hyn.

Gobeithiwn y bydd y Safonau yn bwynt cyfeirio pwysig i gynifer sy'n cael eu hunain yn adrodd neu'n derbyn pryderon heb unrhyw feincnod cyson i gyfeirio ato. Byddwn hefyd yn sicrhau y bydd canllawiau ymarferol, wedi'u teilwra gydag enghreifftiau eglur, sef y cam nesaf ar gyfer y Safonau, yn cefnogi gweithrediad y Safonau mewn ffordd ymarferol iawn.

Rwy'n estyn fy niolchgarwch personol i Niyi Akeju, Pennaeth Datblygu Safonau am ei harweinyddiaeth wrth ddwyn y gwaith pwysig hwn i ffrwyth y credwn y bydd yn dod â manteision mawr i'r diwydiannau creadigol wrth geisio cael gwell diwylliant gweithle tecach.

Hoffwn hefyd ddiolch i'n Pwyllgor Cynghori ar Safonau a'r llu o sefydliadau ac unigolion eraill a gymerodd ran mor frwdfrydig wrth greu'r Safonau hyn, a phawb a gyfrannodd at ein hymgyngoriad. Mae hwn yn ymdrech gydweithredol tu hwnt; mae'r Awdurdod ['Creative Industries Independent Standards Authority' neu CIISA] wedi ac yn parhau i weithio gydag undebau llafur a chyrrff diwydiant er enghraifft, i gytuno ar safonau ymddygiad gofynnol, ac mae'r Safonau hyn yn parhau i fod yn ddogfen fyw a fydd yn cael ei hadolygu yn y blynyddoedd i ddod i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas i'r diben.

Mae ein gwaith yn parhau gyda dilyniant a datblygiad gwasanaethau eraill CIISA ochr-yn-ochr â'n gwaith i ymgorffori'r Safonau hyn ar draws ecosystem gyfan y diwydiannau creadigol, gan ddechrau gyda ffilm, teledu, theatr a cherddoriaeth. Byddwn hefyd yn gweithio gyda sefydliadau arloesol i'n helpu gyda'r gwaith ymarferol o gymhwyso'r Safonau.

Trwy osod Safonau cyson a thrwy eu hymgorffori a'u cymdeithasu, mae CIISA yn rhoi cam cadarnhaol ymlaen wrth ategu amgylcheddau gwaith iach ar gyfer diwydiannau creadigol y Deyrnas Gyfunol, gan eu cefnogi i dyfu a ffynnu.



# Crynodeb gweithredol

Sefydlwyd Awdurdod Annibynnol Safonau'r Diwydiannau Creadigol (CIISA) i gynnal a gwella safonau ymddygiad yn y diwydiannau creadigol, ac i atal a mynd i'r afael â phob math o fwlio ac aflonyddu, gan gynnwys ymddygiad gwahaniaethol.

Datblygwyd Safonau CIISA mewn cydweithrediad ag unigolion a sefydliadau o'r diwydiannau creadigol. Gan ddarparu fframwaith ar gyfer un weledigaeth unedig o safonau ymddygiad proffesiynol yn y diwydiannau creadigol, maent yn amlinellu sut beth yw gwaith ac amgylchedd diogel a chynhwysol sy'n trin pobl ag urddas. Mae'r safonau yn raddadwy i unrhyw faint o sefydliad, cynhyrchiad neu brosiect.

Mae'r cyflwyniad yn nodi sut y bydd unigolion, sefydliadau, cynyrchiadau a phrosiectau, a CIISA yn defnyddio'r Safonau.

Ceir pedair Safon; sy'n cael eu cyflwyno gyda'r testun canlynol:

## 1. Amgylcheddau Gweithio Diogel:

Mae bod yn destun ymddygiad megis aflonyddu (rhywiol neu arall), bwlio, gwahaniaethu, erledigaeth a mathau eraill o ymddygiad ac arferion gwaith niweidiol yn cael effaith negyddol ar les unigolion, a gall effeithio ar eu perfformiad a'u cynnydd yn y dyfodol, yn ogystal â'u diogelwch corfforol.

Er y gallai rhywfaint o waith gynnwys sefyllfaoedd o dan bwysau mawr, mae'n rhaid i bawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol allu gwneud hynny mewn amgylchedd proffesiynol, yn rhydd o ddod i gysylltiad â niwed seicolegol, rhywiol a chorfforol.

Mae gan gyflogwyr, gweithwyr a phobl hunangyflogedig ddyletswyddau o dan ddeddfwriaeth berthnasol i beidio â datgelu eraill yn y gweithlu i risgiau i'w hiechyd neu ddiogelwch corfforol a meddyliol.

## 2. Amgylcheddau Gweithio Cynhwysol:

Mae gan bawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol yr hawl i gael eu trin yn deg a heb ragfarn ar bob cam o'u gyrfa. Gall ymddygiad gwahaniaethol effeithio ar allu unigolion i sicrhau gwaith, ffynnu a symud ymlaen yn eu rôl.

Felly, mae'n rhaid rhoi camau gweithredol ar waith i atal gwahaniaethu ac eithrio, gan sicrhau bod rolau a'r amgylchedd gwaith yn wirioneddol hygrych i bawb.

## 3. Mecanweithiau Adrodd Cyfrifol ac Atebol:

Dylai pawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol deimlo'n hyderus y bydd unrhyw bryderon y maent yn eu codi yn cael eu cymryd o ddifrif, yn cael eu hystyried yn deg ac yn llawn empathi, a'u datrys cyn gynted â phosibl, p'un a yw'r berthynas waith yn parhau neu wedi dod i ben.

Pryd bynnag y bo modd, dylent wybod sut i godi pryder gyda'r endid a'u contractiodd yn y lle cyntaf; a gallu gwneud hyn yn hawdd a heb ofni cael eu herlid, tawelu neu brofi canlyniadau andwyol i'w gyrfa. Dylid parchu awydd am anhysbysrwydd gan y person sy'n codi'r pryder.



**4. Diwylliant Dysgu Ymatebol:**

Mae diwylliant dysgu ymatebol yn galluogi Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol i weld pryderon sy'n cael eu codi fel cyfle nid yn unig i fynd i'r afael ag ymddygiad niweidiol, ond hefyd i ddysgu a gweithredu arno, er mwyn gwella diwylliant yn barhaus ynghylch ymddygiad o'r fath a'r ffordd y delir â phryderon.

Mae'r atodiadau'n darparu enghreifftiau o ymddygiad niweidiol sy'n berthnasol i Safonau CIISA ac yn rhestru deddfwriaeth berthnasol, yn ogystal ag aelodau'r Pwyllgor Cynghori ar Safonau a arweiniodd ar ddatblygu'r Safonau.



# Cyflwyniad i Safonau CIISA

## Beth yw'r safonau?

Mae Safonau CIISA ('y Safonau') yn nodi'r safonau ymddygiad gofynnol a ddisgwylir ar draws diwydiannau creadigol y Deyrnas Gyfunol i alluogi amgylcheddau gwaith diogel a chynhwysol, lle gall unigolion a'u hymdrechion creadigol ffynnu. Mae hyn yn cynnwys atal, a mynd i'r afael â phob math o fwlio ac aflonyddu, gan gynnwys ymddygiad gwahaniaethol.

Mae'r Safonau yn darparu fframwaith ar gyfer un weledigaeth unedig o safonau ymddygiad proffesiynol o fewn y diwydiannau creadigol. Eu nod yw dangos sut beth yw amgylchedd gwaith diogel a chynhwysol sy'n trin pobl ag urddas, ac sy'n raddadwy i unrhyw faint o sefydliad, cynhyrchiad neu brosiect.

## Sut cafodd Safonau CIISA eu datblygu?

Datblygwyd Safonau CIISA mewn cydweithrediad ag unigolion a sefydliadau o'r diwydiannau creadigol.

Arweiniodd ymgynghoriad wyth wythnos rhwng 2il Rhagfyr 2024 a 27ain Ionawr 2025 at ymgysylltu gyda mwy na 700 o unigolion a sefydliadau, gyda bron i 200 o ymatebion ystyrlon i'r Safonau drafft.

Arweinwyd y datblygiad gan Bwyllgor Cynghori Safonau CIISA (gweler Atodiad III), a gyfarfu rhwng mis Gorffennaf a mis Hydref 2024 i wyntyllu a siapio'r Safonau drafft, ac yna cyfarfu eto ym mis Chwefror 2025 i adolygu a diwygio'r Safonau yn seiliedig ar adborth o'r ymgynghoriad. Nid yw'r Pwyllgor Cynghori Safonau yn dylanwadu sut mae CIISA yn gweithredu. Mae'r pwyllgor yn cynnwys cynrychiolwyr sy'n gweithio yn ffilm, teledu, cerddoriaeth a theatr gyda phrofiad cymwys:

- datblygu safonau a/neu ganllawiau ar ran gweithwyr (yn enwedig gweithwyr llawrydd);
- cefnogi gweithwyr (yn enwedig gweithwyr llawrydd) gyda nodweddion gwarchoddedig ar wahaniaethu yn y gweithle; a
- datblygu a chyflawni safonau ymddygiadol wrth weithio gyda chyflogwr/huriwr mewn swyddogaeth Adnoddau Dynol.

Yn ogystal â chyfarfodydd gyda sefydliadau a grwpiau diddordeb arbennig rhwng Mai a Thachwedd 2024, cynhaliodd Awdurdod Annibynnol Safonau'r Diwydiannau Creadigol gyfres o weithdai ym mis Hydref 2024 gyda sefydliadau sy'n cynrychioli gweithwyr llawrydd ym maes ffilm a theledu, cerddoriaeth a theatr yn y drefn honno, i wirio perthnasedd y Safonau cyn lansio ymgynghoriad ehangach i'r diwydiant.

Datblygwyd y Safonau gan gyfeirio at y gofynion cyfreithiol presennol ar gyfer unigolion a sefydliadau (gweler Atodiad II: Rhestr enghreifftiol o ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i Safonau CIISA). Nid yw'r manylion a roddir yma wedi'u cynllunio i fod yn gynhwysfawr ac ni ddylid eu hystyried fel cyngor cyfreithiol.



## Sut gall unigolion ddefnyddio safonau CIISA?

Gall unigolion ddefnyddio'r safonau er mwyn:

- Deall pa fathau o ymddygiad all fod yn niweidiol (gweler Atodiad I: Enghreifftiau o ymddygiad niweidiol sy'n berthnasol i Safonau CIISA).
- Deall y safonau gofynnol o ymddygiad derbyniol, y tu hwnt i unrhyw rwymedigaethau cyfreithiol, i unrhyw un sy'n ymwneud â gwaith yn y diwydiannau creadigol.
- Gwybod beth ddylent ei ddisgwyl ganddynt hwy eu hunain a'i gilydd, o ran atal a mynd i'r afael ag ymddygiad niweidiol, gan gynnwys bod yn llygad-dyst i ymddygiad o'r fath.
- Gwiriwch sut mae eu profiad eu hunain yn ymwneud â Safonau CIISA cyn codi pryder, yn y lle cyntaf yn fewnol yn eu sefydliad, eu cynhyrchiad neu eu prosiect lle bo hynny'n bosibl, gan ddefnyddio gweithdrefnau presennol.
- Lle bo'n briodol, mynd i Awdurdod Annibynnol Safonau'r Diwydiannau Creadigol (unwaith y bydd ei wasanaethau ar gael) fel man diogel annibynnol lle gallant adrodd am brofiadau o ymddygiad niweidiol heb ofni sgil-effeithiau, gan wybod y bydd eu pryderon yn cael eu cymryd o ddifrif a byddant yn derbyn cymorth a chefnogaeth ar gyfer y camau nesaf.

## Sut gall sefydliadau, cynyrchiadau neu brosiectau ddefnyddio Safonau CIISA?

Gall sefydliadau, cynyrchiadau a phrosiectau asesu eu polisiau a'u gweithdrefnau presennol yn erbyn, neu greu rhai newydd sy'n cyd-fynd â Safonau CIISA i sicrhau eu bod yn ymgorffori'r ymddygiadau cywir fel rhan o, neu ochr-yn-ochr â pholisiau a gweithdrefnau presennol, a bod eu gweithlu'n gwybod beth a ddisgwylir ganddynt. Drwy fodloni'r Safonau yn gyson, bydd sefydliadau, cynyrchiadau a phrosiectau yn sicrhau eu bod yn hyrwyddo'r ymddygiadau a'r diwylliant sy'n galluogi'r bobl sy'n gweithio iddynt ffynnu.

## Sut fydd CIISA yn defnyddio'r safonau?

Bydd CIISA yn monitro sut mae'r diwydiannau creadigol yn ei wneud o ran bodloni'r Safonau, a bydd yn cefnogi sefydliadau o unrhyw faint, ac unigolion, i'w cyflawni. Rydym yn bwriadu gwneud hyn mewn sawl ffordd:

- Byddwn yn llunio canllawiau ymarferol wedi'u teilwra ar sut y gall sefydliadau mawr a bach ac unigolion fodloni'r Safonau.
- Darparu hyfforddiant ar y Safonau i helpu i godi ymwybyddiaeth, a chefnogi unigolion a sefydliadau i wreiddio'r disgwyliadau hyn yn eu gwaith.
- Cyn hir, bydd CIISA yn archwilio darparu achrediad ar gyfer rolau allweddol sy'n berthnasol i ymgorffori amgylcheddau gwaith diogel a chynhwysol.
- Byddwn yn cefnogi sefydliadau i hunanasesu eu cynnydd, gan sicrhau bod CIISA yn cadw ac yn rhannu arfer gorau ar wreiddio amgylcheddau gwaith diogel a chynhwysol er budd pawb.



- Bydd CIISA hefyd yn darparu dull adrodd annibynnol i sefydliadau ac unigolion adrodd am bryderon sy'n berthnasol i'r Safonau yn gyfrinachol, a bydd yn cyfeirio pobl at adnoddau allanol a all eu helpu i ddod o hyd i ffyrdd priodol o fynd i'r afael â'u pryderon.
- Bydd CIISA yn cipio mewnwelediad o'r adroddiadau hyn i helpu i greu darlun traws-ddiwydiant o sut mae'r diwydiannau creadigol yn gwreiddio'r Safonau. Byddwn yn cyhoeddi adroddiadau mewnwelediad thematig ac yn adrodd ar gynnydd cyffredinol.
- Maes o law, bydd CIISA yn ceisio cyflwyno gwasanaethau sydd â'r nod o ddatrys pryderon lle bo hynny'n bosibl, lle nad oes llwybrau presennol eraill ar gael. Bydd CIISA yn sicrhau nad yw'n dyblygu datrysiadau sy'n bodoli eisoes.





# Sut y dylai Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol deimlo pan ddefnyddir ein Safonau yn ymarferol

- **Gwybod y Safonau** - “Mae gen i ddealltwriaeth glir o'r hyn y mae Safonau CIISA yn ei gwmpasu, ac felly beth ddylwn i ddisgwyl ei weld a'i brofi, a'r ymddygiad a ddisgwylir gennyf yn ystod fy ngwaith yn y diwydiannau creadigol ac mewn amgylcheddau sy'n gysylltiedig â gwaith.”
- **Cydnabyddiaeth** - “Rwy'n gwybod sut beth yw torri Safonau CIISA.”
- **Ystyried y camau nesaf** - “Rwy'n gwybod ble i fynd i godi pryder, boed yn gysylltiedig â rôl bresennol neu flaenorol, ar fy rhan i neu ar ran rhywun arall, ac rwy'n teimlo'n ddiogel i rhannu fy marn gan fy mod yn gwybod y bydd fy mhryder yn cael ei gymryd o ddifrif, waeth beth yw grym canfyddedig pawb dan sylw, ac ni fyddaf yn cael fy stigmatiddio am wneud hynny.”
- **Codi pryder** - “Dwi'n teimlo bod y broses o godi pryder yn hawdd ei chyrraedd.”
- **Aros yn wybodus** - “Rwy'n teimlo bod rhywun yn gwrando arnaf, a bod fy mhryderon yn cael gwrandawriad gan unigolion sydd â'r grym i'w datrys.”
- **Canlyniadau teg** - “Rwy'n teimlo bod codi pryder wedi arwain at ganlyniad a gafwyd mewn modd teg a chymerwyd camau priodol.”
- **Wrth fyfyrto ar brofiad** - “Buaswn i'n teimlo fy mod wedi fy ngrymuso i godi pryder yn y dyfodol a buaswn i'n argymhell i eraill wneud yr un peth.”
- **Bod yn destun pryder** - “Os codir pryder am fy ymddygiad, gwn y byddaf yn cael fy nhrin mewn ffordd sy'n deg ac yn briodol, gyda phrosesau sy'n amddiffyn fy hawliau.”



# Diffiniadau allweddol a ddefnyddir yn y Safonau CIISA

## Addasiadau rhesymol

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, 'addasiadau rhesymol' yw'r camau y dylai cyflogwr eu cymryd yn rhagweithiol i gael gwared ar, neu leihau rhwystrau i sicrhau nad yw pobl ag anableddau, neu gyflyrau iechyd corfforol neu feddyliol, dan anfantais sylweddol yn y gwaith. Rhaid i gyflogwyr ceisio gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer cyflogai, gweithwyr, contractwyr a phobl hunangyflogedig, yn ogystal ag ymgeiswyr am swydd (gweler Atodiadau I a II am fwy o fanylion).

## Amgylchedd gwaith

Unrhyw le y mae gweithgareddau sy'n gysylltiedig â gwaith yn y diwydiannau creadigol yn digwydd. Mae gweithgarwch cysylltiedig â gwaith yn cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) y broses hurio, ymarferion, cynhyrchu, perfformiad, gweithgaredd hyrwyddo, teithio, rhwydweithio, cynulliaidau cymdeithasol cysylltiedig â gwaith a digwyddiadau'r diwydiant. Gall yr amgylchedd gwaith fod yn ofod corfforol, ond gall hefyd fod ar-lein; trwy'r cyfryngau cymdeithasol neu lwyfannau eraill.

Yn ddaearyddol, at ddibenion Safonau CIISA, gall yr amgylchedd gwaith fod yn y Deyrnas Gyfunol, neu gall fod dramor os yw'r gweithgaredd mewn perthynas ag endid yn y Deyrnas Gyfunol.

## Consynr

Cwyn, mynegiant o anfodlonrwydd neu gais am eglurhad mewn perthynas â thoriad posibl o Safonau'r CIISA, sy'n gofyn am ymateb.

## Chwythwr chwiban

Gweithiwr sy'n adrodd am gamwedd, yn y gwaith fel arfer, sy'n effeithio ar eraill. Gall chwythwyr chwiban godi pryderon am ddigwyddiad a ddigwyddodd yn y gorffennol, sy'n digwydd nawr, neu maen nhw'n credu bydd yn digwydd yn y dyfodol agos. Mae chwythwyr chwiban yn cael eu gwarchod gan y gyfraith – ni ddylid eu trin yn annheg na cholli eu swydd am eu bod yn 'chwythu'r chwiban' (gweler deddfwriaeth yn Atodiad II).

## Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol

Pawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol (ar gyfer CIISA, hyn yn cychwyn gyda ffilm, teledu, cerddoriaeth a theatr) waeth beth fo'u rôl, profiad neu eu statws cyflogaeth.

At ddibenion Safonau CIISA, mae Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol yn cynnwys gweithwyr, pobl hunangyflogedig, gweithwyr llawrydd, contractwyr, isgcontractwyr, cyflenwyr, gweithwyr ategol/staff cymorth (megis staff gweini, arlwyo neu ddiogelwch mewn amgylchedd gwaith diwydiannau creadigol), aelodau'r bwrdd, interniaid, prentisiaid, unigolion ar brofiad gwaith a gwirfoddolwyr.



Gellir dod o hyd i enghreifftiau o statws cyflogaeth yma: [www.gov.uk/employment-status](http://www.gov.uk/employment-status)

Gall y bobl eraill mae Safonau CIISA yn effeithio arnynt y tu allan i Weithlu'r Diwydiannau Creadigol gynnwys rhoddwyr, noddwyr, buddsoddwyr, arianwyr, myfyrwyr ar gyrsiau creadigol ac aelodau'r cyhoedd.

## Llygad-dyst

Person sy'n gweld ymddygiad a allai fod yn niweidiol tuag at berson arall (neu bersonau).

## Nodweddion gwarchoddedig

Diogelir naw nodwedd bersonol gan gyfraith y Deyrnas Gyfunol: oedran; ailbennu rhywedd; bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; bod yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth; anabled; hil yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol; crefydd neu gred; rhywedd; cyfeiriadedd rhywiol. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un oherwydd eu 'nodweddion gwarchoddedig' (gweler Atodiadau I a II am fwy o fanylion).

## Perfformiwr/cyfrannwr/artist arweiniol

Unrhyw un yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol sydd â chyfrifoldebau arweinyddiaeth greadigol hirdymor neu dros dro neu awdurdod artistig ar gyfer sefydliad, cynhyrchiad neu brosiect. Mewn ffilm a theledu gellir eu disgrifio (er nid dim ond) fel y dalent ar y sgrin neu gyfrannwr uwchben y llinell. Mewn cerddoriaeth, gellir eu disgrifio (er nid dim ond) fel y prif artist, arweinydd band, cyfarwyddwr cerdd neu brif awdur neu gynhyrchydd.

Mae Perfformiwr/Cyfrannwr/Artist Arweiniol yn rhan o Weithlu'r Diwydiannau Creadigol. Gallant hefyd fod yn Uwch Arweinwyr a/neu'n Rheolwyr yng nghyd-destun diffiniadau CIISA.

At ddibenion Safonau CIISA, dylai perfformwyr/cyfranwyr/artistiaid arweiniol gyfeirio at y swydd(i) sydd fwyaf perthnasol iddynt (Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol ac Uwch-Arweinydd a/neu Reolwr).

## Rheolwr

Yng nghyd-destun Safonau CIISA, Rheolwr yw unrhyw un yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol sy'n gyfrifol am ymgysylltu'n uniongyrchol a/neu goruchwyllo/arolygu gwaith eraill mewn sefydliad, ar gynhyrchiad neu ar brosiect, waeth beth yw lefel eu statws ac a oes ganddynt 'reolwr llinell' yn eu swydd-ddisgrifiad ai peidio.

Yn dibynnu ar y diwydiant creadigol, gallai teitlau swyddi ar gyfer Rheolwyr gynnwys (er nid dim ond) rheolwr, cynhyrchydd, pennaeth adran, ymchwilydd (er enghraifft wrth reoli rhedwyr), A&R, gosodwr neu archebwr.

Mae Rheolwr yn rhan o Weithlu'r Diwydiannau Creadigol. Gallant hefyd fod yn Uwch-Arweinydd a/neu Perfformiwr/Cyfrannwr/Artist Arweiniol (gweler y diffiniadau uchod ac isod).



## Sefydliad/Cynhyrchu/Prosiect y Diwydiannau Creadigol

Sefydliad, cynhyrchiad neu brosiect yn y diwydiannau creadigol sy'n gysylltiedig ar unrhyw gam o greu i rannu cynnwys creadigol. Mae Safonau CIISA yn canolbwyntio i ddechrau ar sefydliadau, cynyrchiadau a phrosiectau ym maes ffilm, teledu, cerddoriaeth a theatr.

## Uwch-Arweinydd

Yng nghyd-destun Safonau CIISA, Uwch-Arweinydd yw unrhyw un yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol sy'n gyfrifol am arweinyddiaeth strategol a chyfeiriad sefydliad, cynhyrchiad neu brosiect o unrhyw faint.

Mae Uwch-Arweinwyr yn cynnwys unigolion sy'n gyfrifol am weithrediadau o ddydd i ddydd, yn ogystal â chyfarwyddwyr byrddau ac ymddiriedolwyr lle maent yn rhan o'r strwythur llywodraethu.

Mae Uwch-Arweinwyr yn rhan o Weithlu'r Diwydiannau Creadigol. Gallant hefyd fod yn Rheolwr a/ neu'n Berfformiwr/Cyfrannwr Arweiniol/Artist (gweler y diffiniadau uchod).

## Ymddygiad niweidiol

Yn gyffredinol, mae ymddygiad niweidiol yn cyfeirio at weithredoedd neu ymddygiad a wneir mewn amgylchedd gwaith sy'n achosi niwed corfforol, emosïynol neu seicolegol i eraill. Mae hyn yn cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) bob math o fwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth. Am enghreifftiau a diffiniadau o ymddygiad niweidiol a drafodir yn y Safonau, gweler Atodiad I.



# Cip o Safonau CIISA



## Safon 1: Amgylcheddau Gweithio Diogel

Yng nghyd-destun Safonau CIISA, mae amgylchedd gwaith diogel yn un lle bydd:

1. **Unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol** – waeth beth yw eu rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – yn gwybod sut beth yw amgylchedd gwaith diogel a gweithredu'n unol â hynny. Maent yn deall yr ymddygiadau sy'n niweidiol ac annerbyniol yn yr amgylchedd gwaith, gan gynnwys camymddwyn rhywiol a mathau eraill o aflonyddu a bwlio, a ffyrdd i'w hatal.
2. **Uwch-Arweinwyr** yn sefydlu diwylliant lle mae lles y gweithlu cyfan, waeth beth fo'i statws hynafedd neu gyflogaeth, yn cael ei amddiffyn a'i barchu. Maent yn cymryd camau i atal aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu rhywiol, bwlio ac ymddygiad niweidiol arall, ac i ddiogelu lles eu gweithlu.
3. **Rheolwyr** yn gosod y naws drwy hyrwyddo ac ymgorffori diwylliant lle mae lles y gweithlu yn cael ei ddiogelu a'i barchu.



## Safon 2: Amgylcheddau Gwaith Cynhwysol

Yng nghyd-destun Safonau CIISA, mae amgylchedd gwaith cynhwysol yn un lle bydd:

1. **Unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol** – waeth beth yw eu rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – yn gwybod sut beth yw ymddygiad gwahaniaethol, gan gynnwys aflonyddu. Maent yn deall nad yw'r ymddygiad hwn yn dderbyniol ac yn gweithredu yn unol â hynny.
2. **Uwch-Arweinwyr** yn hyrwyddo diwylliant o gynwysoldeb, trin pobl yn gyfartal ac yn deg, gwerthfawrogi gwahaniaethau pawb, a grymuso a galluogi pob aelod o'u gweithlu i ffynnu, waeth beth fo'u statws, profiad neu gyflogaeth. Maent yn cymryd mesurau ataliol ystyrllon i sicrhau nad yw eu gweithlu'n wynebu gwahaniaethu nac anfantais yn yr amgylchedd gwaith.
3. **Rheolwyr** yn gosod y naws trwy hyrwyddo ac ymgorffori diwylliant lle mae lles y gweithlu yn cael ei ddiogelu a'i barchu.

## Safon 3: Mekanweithiau Adrodd Cyfrifol ac Atebol

Mae mecanweithiau adrodd cyfrifol ac atebol yn rhai lle bydd:

1. **Unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol** – waeth beth yw eu rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – yn gwybod bod ganddynt yr hawl i roi gwybod am ymddygiad niweidiol i'r endid a gontractiodd yn y lle cyntaf pryd bynnag y bo modd, maent yn gwybod y gweithdrefnau ar gyfer gwneud hynny ac yn hyderus i'w defnyddio.
2. **Uwch-Arweinwyr** yn cymryd cyfrifoldeb am sicrhau bod eu gweithlu'n cael eu grymuso i godi pryderon mewn lleoliad diogel (ac yn ddiennw os yw'r person sy'n codi pryder yn gofyn am hyn) ac yn gwybod y broses o wneud hynny. Maent yn cydnabod eu hatebolrwydd fel Uwch-Arweinwyr ac yn cymryd perchnogaeth o fynd i'r afael â phryderon a'u datrys yn briodol. Gall delio â chamymddwyn yn gynnar atal gwaethygu i faterion hyd yn oed yn fwy difrifol.
3. **Rheolwyr** yn meithrin diwylliant o godi llais, lle nad oes unrhyw un yn cael eu herlid, eu dial arnynt, eu gwrthod na'i fychanu am ofyn cwestiynau, herio'r sefyllfa bresennol neu ddilyn eu hawliau neu hawliau pobl eraill.



## Safon 4: Diwylliant Dysgu Ymatebol

Mae diwylliant dysgu ymatebol yn un lle:

1. **Gall unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol** – waeth beth fo'u rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – ddarparu a derbyn adborth ynghylch eu profiad o ymddygiad niweidiol a, lle bo hynny'n briodol, deall sut y gallai eu profiadau gyfrannu at newid cadarnhaol yn y dyfodol.
2. **Bydd Uwch-Arweinwyr** yn ymgorffori diwylliant o welliant parhaus a monitro cynnydd. Maent yn sicrhau bod camau'n cael eu cymryd i ddysgu oddi wrth bryderon a godwyd, effaith y pryderon hyn, sut yr ymdriniwyd â nhw, ac effaith unrhyw gamau a gymerwyd i ddelio â nhw.
3. **Bydd rheolwyr** yn ystyried dysgu ac yn eu cymhwyso i'w gwaith.

Gweler y dudalen nesaf ar gyfer Safonau CIISA yn llawn.



# Y Safonau yn Llawn.

**Nodyn:** Am wybodaeth ategol, gweler yr atodiadau hyn:

I. Enghreifftiau o ymddygiad niweidiol sy'n berthnasol i Safonau CIISA

II. Rhestr enghreifftiol o ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i Safonau CIISA





# Safon 1: Amgylcheddau Gweithio Diogel

Mae bod yn destun ymddygiad megis aflonyddu (rhywiol neu arall), bwlio, gwahaniaethu, erledigaeth a mathau eraill o ymddygiad ac arferion gwaith niweidiol yn cael effaith niweidiol ar les unigolion a gall effeithio ar eu perfformiad a'u cynnydd yn y dyfodol, yn ogystal â'u diogelwch corfforol.

Er y gallai rhywfaint o waith gynnwys sefyllfaoedd o dan bwysau mawr, mae'n rhaid i bawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol allu gwneud hynny mewn amgylchedd proffesiynol heb ddod i gysylltiad â niwed seicolegol, rhywiol na chorfforol.

Mae gan gyflogwyr, gweithwyr a phobl hunangyflogedig ddyletswyddau o dan ddeddfwriaeth berthnasol i beidio â datgelu eraill yn y gweithlu i risgiau i'w hiechyd neu ddiogelwch corfforol a meddyliol. Am enghreifftiau o ddyletswyddau, gweler Deddf Cydraddoldeb 2010, Deddf Diogelu Gweithwyr 2023 a Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 (Atodiad II).

Yng nghyd-destun Safonau CIISA, mae amgylchedd gwaith diogel yn un lle:

**1.1 Mae unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol – waeth beth yw eu rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – yn gwybod sut olwg sydd ar amgylchedd gwaith diogel a gweithredu'n unol â hynny. Maent yn deall yr ymddygiadau sy'n niweidiol ac annerbyniol yn yr amgylchedd gwaith, gan gynnwys pob math o gamymddwyn rhywiol a mathau eraill o aflonyddu a bwlio, a ffyrdd i'w hatal. Maent yn cydnabod bod:**

- Cyfrifoldeb pawb yw gofalu am les eraill yn y gweithlu, parchu urddas ei gilydd waeth beth fo'u statws, a herio ymddygiad niweidiol lle bo hynny'n bosibl.
- Gallant ddisgwyl i gamau gael eu cymryd i fynd i'r afael ag ymddygiad aflonyddu, hyd yn oed os yw'n anfwriadol, ac i sicrhau nad yw'n cael ei ailadrodd. Gallai'r weithred hon gynnwys hyfforddiant anffurfiol, camau disgyblu neu derfynu gwasanaethau (yn dibynnu ar statws cyflogaeth), neu gamau cyfreithiol posibl gan y dioddefwr.
- Maent yn gallu ceisio cefnogaeth i'w hiechyd meddwl a'u lles os ydynt yn cael eu heffeithio gn ymddygiad niweidiol, ac i dderbyn cymorth i fynd i'r afael ag ymddygiad o'r fath.
- Rhaid iddynt gydymffurfio â deddfwriaeth berthnasol y Deyrnas Gyfunol a deall eu dyletswydd gofal o dan iechyd a diogelwch, cyflogaeth a deddfwriaeth arall.

**1.2 Mae Uwch-Arweinwyr yn sefydlu diwylliant lle mae lles y gweithlu cyfan, waeth beth yw eu statws o ran profiad neu gyflogaeth, yn cael ei amddiffyn a'i barchu. Maent yn cymryd camau i atal aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu rhywiol, bwlio ac ymddygiad niweidiol arall, ac i ddiogelu lles eu gweithlu. Mae'r mesurau hyn yn cynnwys:**

- Gosod esiampl dda drwy fodelu'r safonau ymddygiad uchaf.
- Sicrhau bod Uwch-Arweinwyr ar y lefel uchaf yn cymryd cyfrifoldeb yn y pen-draw am les ac ymddygiad eu gweithlu a blaenoriaethu lliniaru risg mewn cynllunio strategol.
- Cymryd cyfrifoldeb i ddeall a lliniaru risgiau i les y gweithlu a bodloni rhwymedigaethau cyfreithiol, ac adolygu effeithiolrwydd asesiadau risg yn rheolaidd.
- Esbonio'n glir i bawb y maent yn gweithio gyda sut beth yw ymddygiad niweidiol, canlyniadau ymddygiad o'r fath, a'r safonau ymddygiad disgwylidig, yn ogystal â chymryd camau i ennyn hyder unigolion i godi llais lle bo hynny'n briodol. Gellir cyfathrebu hyn drwy bolisiau a gweithdrefnau, contractau, cytundebau gwasanaeth, hyfforddiant ac ymgysylltu ehangach o ddydd i ddydd.
- Sicrhau nad yw unigolion yn cael eu gorfodi i beidio ag adrodd drwy fecanweithiau cyfreithiol – megis camddefnyddio cymalau cyfrinachedd neu gytundebau i beidio â datgelu (NDAs) – os ydynt yn profi neu'n gweld ymddygiad niweidiol yn eu hamgylchedd gwaith yn ddiweddarach.
- Blaenoriaethu darparu hyfforddiant ac adnoddau i arfogi eu gweithlu gyda'r sgiliau, y cymwyseddau a'r dulliau priodol i gefnogi eu lles eu hunain ac eraill. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant i Reolwyr mewn sgiliau rheoli pobl a sut i fynd i'r afael â pherfformiad annigonol yn briodol.



- Recriwtio a chydabod aelodau'r tîm, Uwch-Arweinwyr a Rheolwyr sy'n hyrwyddo ac yn ymgorffori diwylliannau gwaith cadarnhaol ac yn arddangos sgiliau rheoli pobl dda.
- Sicrhau bod gan eu gweithlu fynediad (yn fewnol neu drwy drydydd parti) at unigolion sydd â chyfrifoldebau gwell am gefnogi eraill, er enghraifft hwyluswyr lles, cydlynwyr mynediad, arbenigwyr iechyd galwedigaethol a swyddogion diogelu a chwythu'r chwiban fel y bo'n briodol. Gall y mynediad a ddarperir fod yn gymesur â maint y sefydliad, y cynhyrchiad neu'r prosiect.

**1.3 Mae rheolwyr yn gosod y naws drwy hyrwyddo ac ymgorffori diwylliant lle mae lles y gweithlu yn cael ei ddiogelu a'i barchu. Maent yn gwneud hyn drwy:**

- Gosod esiampl dda drwy fodelu'r safonau ymddygiad uchaf, ac maent mor dryloyw â phosibl wrth ddelio â'u tîm.
- Datblygu eu gwybodaeth am adnabod a mynd i'r afael ag ymddygiadau niweidiol, lle gallai fod yn brin.
- Cymryd cyfrifoldeb dros ymddygiad pobl eraill yn eu tîm.
- Mynd ati i gefnogi unigolion sydd â chyfrifoldebau i gefnogi eraill (lle bo hynny'n berthnasol) – megis hwyluswyr lles, cydgysylltwyr mynediad, arbenigwyr iechyd galwedigaethol a swyddogion diogelu a chwythu'r chwiban – i gyflawni'r cyfrifoldebau sy'n rhan o'r rôl.





# Safon 2: Amgylcheddau Gwaith Cynhwysol

Mae gan bawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol yr hawl i gael eu trin yn deg a heb ragfarn ar bob cam o'u gyrfa. Gall ymddygiad gwahaniaethol effeithio ar allu unigolion i sicrhau gwaith, ffynnu a symud ymlaen yn eu rôl.

Felly, mae'n rhaid rhoi camau gweithredol ar waith i atal gwahaniaethu ac eithrio, gan sicrhau bod rolau a'r amgylchedd gwaith yn wirioneddol hygyrch i bawb.

Am enghreifftiau o ddyletswyddau, gan gynnwys y ddyletswydd i wneud 'addasiadau rhesymol' i helpu gweithwyr anabl ac ymgeiswyr am swyddi, gweler Deddf Cydraddoldeb 2010 (Atodiad II).

Yng nghyd-destun Safonau CIISA, mae amgylchedd gwaith cynhwysol yn un lle:

**2.1 Mae unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol – waeth beth yw eu rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – yn gwybod sut beth yw ymddygiad gwahaniaethol, gan gynnwys aflonyddu. Maent yn deall nad yw'r ymddygiad hwn yn dderbyniol ac yn gweithredu yn unol â hynny. Maent yn cydnabod bod:**

- Cyfrifoldeb pawb yn y gweithlu yw atal gwahaniaethu, hyrwyddo cynwysoldeb a bod yn agored i ddysgu a newid eu hymddygiad eu hunain os oes angen.
- Waeth beth fo'u credoau personol, rhaid iddynt drin pawb y maent yn gweithio gyda nhw mewn modd proffesiynol, parchus, a gallant ddisgwyl i eraill eu trin yn yr un modd.
- Gallant ddisgwyl i gamau gael eu cymryd i fynd i'r afael ag ymddygiad gwahaniaethol, hyd yn oed os yw'n anfwriadol, ac i sicrhau nad yw'n cael ei ailadrodd. Gallai'r weithred hon gynnwys hyfforddiant anffurfiol, camau disgyblu neu derfynu gwasanaethau (yn dibynnu ar statws cyflogaeth), neu gamau cyfreithiol posibl gan y dioddefwr.
- Maent yn gallu ceisio cefnogaeth i'w hiechyd meddwl a'u lles os ydynt yn cael eu heffeithio gan ymddygiad gwahaniaethol, ac i gael cymorth i fynd i'r afael ag ymddygiad o'r fath.
- Mae pob person yn unigolyn sydd â phryderon a phrofiadau penodol, ac nid yw ymddygiad gwahaniaethol a thriniaeth annheg arall bob amser yn cael ei phriodoli i un nodwedd hawdd ei hadnabod.
- Efallai na fydd y nodwedd(au) a dargedwyd bob amser yn bodloni'r diffiniad 'nodwedd warchoddedig' yng nghyfraith y Deyrnas Unedig – er enghraifft cefndir economaidd-gymdeithasol, acen neu ddsbarth – ond dylid cymryd camau o hyd i fynd i'r afael ag ymddygiad niweidiol ar sail y nodweddion hyn.

**2.2 Mae Uwch-Arweinwyr yn hyrwyddo diwylliant o gynwysoldeb, trin pobl yn gyfartal ac yn deg, gwerthfawrogi gwahaniaethau pawb, a grymuso a galluogi pob aelod o'u gweithlu i ffynnu, waeth beth fo'u profiad neu gyflogaeth. Maent yn cymryd mesurau ataliol ystyrlon i sicrhau nad yw eu gweithlu'n wynebu gwahaniaethu nac anfantais yn yr amgylchedd gwaith. Mae'r mesurau hyn yn cynnwys:**

- Gosod esiampl dda drwy fodelu'r safonau ymddygiad uchaf.
- Esbonio'n glir i bawb y maent yn gweithio gyda sut beth yw ymddygiad gwahaniaethol, gan gynnwys aflonyddu, a chanlyniadau ymddygiad o'r fath. Gellir cyfathrebu hyn drwy (ond nid yn unig) polisiau a gweithdrefnau, contractau, cytundebau gwasanaeth, hyfforddiant ac ymgysylltu ehangach o ddydd i ddydd a gynlluniwyd i osgoi, lleihau a lliniaru gwahaniaethu ac unrhyw ymddygiad niweidiol a allai effeithio ar aelodau'r gweithlu.
- Blaenoriaethu darparu hyfforddiant ac adnoddau i arfogi eu hunain a'u gweithlu â'r sgiliau, y cymwyseddau a'r dulliau priodol i gefnogi amgylchedd gwaith cynhwysol.
- Cymryd camau rhagweithiol i liniaru anghydbwysedd pŵer, mynd i'r afael â cham-drin pŵer a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau strwythurol i gynhwysiant.



- Sicrhau eu bod yn adolygu ac yn bodloni gofynion hygyrchedd eu gweithlu'n rheolaidd, gan gynnwys cydnabod a gweithredu'r model cymdeithasol o anabledd (sy'n ceisio cael gwared ar rwystrau sy'n atal pobl anabl rhag cymryd rhan yn y gweithlu), a gwneud addasiadau rhesymol fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- Sicrhau bod gan eu gweithlu fynediad (yn fewnol neu drwy drydydd parti) at unigolion sydd â chyfrifoldebau gwell am gefnogi eraill gyda gofynion mynediad, er enghraifft arbenigwyr iechyd galwedigaethol a chydlynwyr mynediad (lle bo hynny'n berthnasol).

**2.3 Mae rheolwyr yn gosod y naws trwy hyrwyddo ac ymgorffori diwylliant o gynnwysoldeb, trin pobl yn deg, gwerthfawrogi gwahaniaethau pawb, a grymuso a galluogi pob aelod o'u gweithlu i ffynnu. Maent yn gwneud hyn drwy:**

- Dangos esiampl dda drwy fodelu'r safonau ymddygiad uchaf.
- Datblygu eu gwybodaeth am adnabod a mynd i'r afael ag ymddygiad gwahaniaethol, lle gallai fod yn ddiffygiol.
- Cymryd cyfrifoldeb dros ymddygiad pobl eraill yn eu tîm.
- Cefnogi gweithredu unrhyw ofynion hygyrchedd ar gyfer eu tîm, gan gynnwys addasiadau rhesymol fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac unrhyw reoliadau pellach yn y gwledydd datganoledig [megis Cymru].
- Cefnogi unigolion sydd â chyfrifoldebau am gefnogi gofynion mynediad – megis arbenigwyr iechyd galwedigaethol a chydlynwyr mynediad (lle bo hynny'n berthnasol) – i gyflawni'r cyfrifoldebau sy'n rhan o'r rôl.





# Safon 3: Mecanweithiau Adrodd Cyfrifol ac Atebol

Dylai pawb sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol deimlo'n hyderus y bydd unrhyw bryderon y maent yn eu codi yn cael eu cymryd o ddifrif, yn cael eu hystyried yn deg ac yn llawn empathi, a'u datrys cyn gynted â phosibl, p'un a yw'r berthynas waith yn parhau neu wedi dod i ben.

Dylent wybod sut i godi pryder, gyda'r endid a'u daliodd yn y lle cyntaf pryd bynnag y bo modd, a gallu gwneud hyn yn hawdd a heb ofni cael eu herlid, tawelu neu brofi canlyniadau negyddol yn eu gyrfa. Dylid parchu awydd am anhysbysrwydd gan y person sy'n codi'r pryder.

Mae mecanweithiau adrodd cyfrifol ac atebol yn rhai lle:

**3.1 Mae unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol – waeth beth fo'u rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – yn gwybod bod ganddyn nhw'r hawl i roi gwybod am ymddygiad niweidiol, i'r endid a'u daliodd yn y lle cyntaf pryd bynnag y bo modd. Maent yn gwybod y gweithdrefnau ar gyfer gwneud hynny, ac yn hyderus i'w defnyddio. Maent yn cydnabod bod:**

- Cyfrifoldeb pawb yw codi pryderon, trwy y sianeli priodol, am ymddygiad niweidiol yn yr amgylchedd gwaith.
- Mae ganddynt yr hawl i godi cwestiynau ac adrodd pryderon am ymddygiad niweidiol yn y gorffennol neu ar hyn o bryd trwy amrywiaeth o fecanweithiau diogel a strwythuredig sy'n cynnwys amddiffyniadau rhag dial/erledigaeth a chyfrinachedd gorfodol.
- Ni ddylid eu gorfodi i gytuno i gymalau cyfrinachedd, megis cytundebau i beidio â datgelu (NDAs), a allai dwyn perswâd na'u hatal rhag adrodd am ymddygiad niweidiol neu geisio cymorth priodol.
- Bydd cadw cofnodion manwl o ymddygiad niweidiol yn cefnogi adroddiad ffurfiol o bryder a bydd yn helpu Uwch-Arweinwyr i weithredu.
- Dylent dderbyn ymateb amserol sy'n egluro pa gamau a chanlyniadau posibl y gallant eu disgwyl gan yr endid y gallent godi pryderon iddo, a beth sydd y tu allan i gwmpas yr endid hwnnw.

**3.2 Mae Uwch-Arweinwyr yn cymryd cyfrifoldeb am sicrhau bod eu gweithlu'n cael eu grymuso i godi pryderon mewn lleoliad diogel (ac yn ddienw os yw'r person sy'n codi pryder yn gofyn amdano) ac yn gwybod y broses am wneud hynny. Maent yn cydnabod eu hatebolrwydd fel Uwch-Arweinwyr, ac yn cymryd perchnogaeth o fynd i'r afael â phryderon a'u datrys yn briodol. Gall delio â chamymddwyn yn gynnar atal gwaethygu i faterion hyd yn oed yn fwy difrifol. Mae Uwch-Arweinwyr yn cyflawni hyn drwy:**

- Darparu amrywiaeth o ffyrdd sydd wedi'u hysbysebu'n dda i godi pryder sy'n hawdd i'w dilyn ac sy'n cynnwys opsiynau ar gyfer adrodd yn ddienw.
- Cael mecanweithiau clir ar gyfer atal dial/erledigaeth ar gyfer adrodd neu chwythu'r chwiban, sy'n cael eu hamlinellu mewn polisiau sy'n disgrifio pa gamau a gymerir os bydd dial/erledigaeth.
- Sicrhau nad yw cymalau cyfrinachedd yn cael eu camddefnyddio i dawelu unigolion sydd am roi gwybod am ymddygiad neu gamymddwyn niweidiol, neu a ddefnyddir fel rhan o gytundebau setlo mewn ffordd sy'n atal unigolion rhag chwythu'r chwiban, adrodd troseddau i'r heddlu neu drafod digwyddiadau o aflonyddu, bwllo neu wahaniaethu ag eraill.
- Cael polisi neu broses benodol ar gyfer beth i'w wneud os codir pryder am gleient neu drydydd parti arall y mae pawb yn ymwybodol ohono.
- Gwneud yn glir beth sydd o fewn cylch gwaith y sefydliad/cynhyrchu/prosiect i'w ddatrys, a chyfeirio at ble i godi'r pryder os nad yw yn eu cylch gwaith.





- Annog unigolion i fynegi pryderon cyn gynted â phosibl ar ôl i ddigwyddiad posibl o ymddygiad niweidiol ddigwydd, a mynd i'r afael â phryderon a godwyd gan unigolion ar ôl i'w contract ddod i ben.
- Cydnabod y gall nifer o bobl yn yr un gweithle brofi ymddygiad niweidiol a gall eu pryderon gael eu codi yn unigol, ar y cyd neu drwy gynrychiolydd.
- Darparu sianeli cyfathrebu dwyffordd i sicrhau y gall unrhyw un sy'n codi pryder, ac unigolion eraill sy'n ymwneud yn uniongyrchol, ddweud eu dweud a'u bod yn cael eu diweddarau (yn amodol ar ofynion diogelu data) ar sut i fynd i'r afael â'r pryder, os ydynt yn dymuno gwneud hynny, a sicrhau bod digon o wybodaeth wedi'i darparu. Gall unigolion yr effeithir arnynt weld bod y pryder yn cael ei ystyried mewn ffordd deg a gwrthrychol, yn seiliedig ar y ffeithiau.
- Sicrhau bod pob parti sy'n gysylltiedig â phryder yn cael cymorth priodol yn ystod y broses.
- Arfogi Rheolwyr i allu ymateb i bryder yn briodol.
- Gwneud penderfyniadau clir a theg drwy weithredu gweithdrefnau trylwyr a chymryd camau cyflym, clir a phriodol i fynd i'r afael ag unrhyw faterion neu bryderon a godwyd. Mae Uwch-Arweinwyr yn rhoi ymateb agored a gonest cyn gynted â phosibl, gan ystyried cymhlethdod y pryderon, sydd yn:
  - a) nodi'r hyn a ddigwyddodd ac a oedd yn torri safonau ymddygiad;
  - b) ystyried safbwyntiau pawb yn deg;
  - c) nodi'n glir sut mae'r sefydliad/cynhyrchu/prosiect yn atebol;
  - d) grymuso unigolion sy'n mynd i'r afael â phryderon i gynnig rhwymedïau teg; ac
  - e) amlinellu unrhyw gamau i'w cymryd i sicrhau bod unrhyw ddysgu yn cael ei ddefnyddio i wella ymddygiad ac ymatebion yn y dyfodol.

**3.3 Mae rheolwyr yn meithrin diwylliant o godi llais, lle nad oes unrhyw un yn cael eu herlid, dial, eu herwrio na'i fychanu am ofyn cwestiynau, herio'r sefyllfa bresennol neu ddilyn eu hawliau neu hawliau pobl eraill. Maent yn gwneud hyn drwy:**

- Croesawu pryderon mewn ffordd gadarnhaol, bod yn agored i gwestiynau am yr hyn sy'n ymddygiad niweidiol.
- Sicrhau bod eu tîm yn ymwybodol o sut y gallant roi gwybod am bryder.
- Gwrando ar unrhyw un sy'n codi pryder, cydnabod eu pryderon a'r canlyniad a ddymunir, a gweithredu i gefnogi'r broses adrodd.
- Cymryd cyfrifoldeb i roi gwybod am unrhyw weithgaredd a allai fod yn anghyfreithlon i berson priodol yn y sefydliad/cynhyrchu/prosiect, ac i unrhyw awdurdod allanol perthnasol, a chefnogi'r unigolion yr effeithir arnynt drwy gydol y broses hon, gan gynnwys sicrhau eu caniatâd i adrodd lle bo hynny'n briodol.





# Safon 4: Diwylliant Dysgu Ymatebol

Mae diwylliant dysgu ymatebol yn galluogi Gweithlu'r Diwydiannau Creadigol i weld codi pryderon fel cyfle nid yn unig i fynd i'r afael ag ymddygiad niweidiol, ond hefyd i ddysgu a gweithredu arno; er mwyn gwella diwylliant yn barhaus o amgylch y fath ymddygiad a'r ffordd y mae pryderon yn cael eu trin.

Dyma ddisgrifiad o diwylliant dysgu ymatebol:

**4.1 Gall unigolion yng Ngweithlu'r Diwydiannau Creadigol – waeth beth fo'u rôl, eu profiad neu eu statws cyflogaeth – ddarparu a derbyn adborth ynghylch eu profiad o ymddygiad niweidiol a, lle bo hynny'n briodol, deall sut y gallai eu profiadau gyfrannu at newid cadarnhaol yn y dyfodol. Maent yn gwneud hyn drwy:**

- Ymgysylltu â chyfleoedd i fyfyrion ar eu profiad o fod yn rhan o bryder (p'un ai fel rhywun sydd wedi profi, tystio, cyflawni neu wedi cael ei gyhuddo o ymddygiad niweidiol) ac unrhyw adborth a gawsant.
- Cael yr opsiwn i rannu eu persbectif a'u dysgu unigol mewn fforymau priodol, heb gael eu cyfyngu gan gamddefnyddio cymalau cyfrinachedd.
- Cydnabod pwysigrwydd adrodd materion hyd yn oed ar ôl iddynt symud ymlaen o'r sefydliad/cynhyrchiad/prosiect hwnnw (yn ddelfrydol cyn gynted â phosibl), fel bod materion yn cael sylw a bod eraill yn gallu dysgu o'r profiad.
- Ymgysylltu â chyfleoedd i roi adborth ar brofiadau cadarnhaol o amgylcheddau gwaith, er mwyn helpu i atgyfnerthu arfer da.

**4.2 Mae Uwch-Arweinwyr yn ymgorffori diwylliant o welliant parhaus a monitro cynnydd. Maent yn sicrhau bod camau'n cael eu cymryd i ddysgu o'r pryderon a godwyd, effaith y pryderon hyn, sut yr ymdriniwyd â nhw, ac effaith unrhyw gamau a gymerwyd i ddelio â nhw. Gellir gwneud hyn drwy:**

- Gwirio'n rheolaidd a chasglu adborth – cadarnhaol a negyddol – ar brofiad pawb y maent yn gweithio gyda nhw, yn ogystal â'r rhai sy'n codi pryder yn rhagweithiol.
- Cadw cofnodion canolog, cyfrinachol, a monitro'r mathau o bryderon a godwyd, yn ffurfiol ac yn anffurfiol. Mae Uwch-Arweinwyr yn defnyddio'r wybodaeth hon i nodi tueddiadau, nodi meysydd y dylid mynd i'r afael â nhw, ac i gymryd camau priodol.
- Adolygu ac diwygio polisiau ac arferion, gan gynnwys defnyddio cymalau cyfrinachedd, i sicrhau nad ydynt yn rhwystro gallu unigolion i gyfrannu at ddysgu ar y cyd.
- Sicrhau bod Uwch-Arweinwyr ar lefel uchaf y sefydliad/cynhyrchiad/prosiect yn derbyn adborth rheolaidd; boed o ddigwyddiadau hanesyddol neu gyfredol, a sicrhau bod camau'n cael eu cymryd i weithredu dysgu, monitro gwelliannau ac asesu effaith unrhyw gamau a gymerir.
- Croesawu cyfleoedd i wella, meithrin diwylliant lle mae pawb yn cael eu cefnogi a'u grymuso i weithredu ar ddysgu. Maent yn gosod disgwyliadau clir ar gyfer bod yn agored i ddysgu o bryderon a godwyd.
- Cefnogi unigolion sy'n gyfrifol am gasglu a gweithredu ar adborth, gan sicrhau bod ganddynt adnoddau da.



- Meithrin ymddiriedaeth y bydd adborth yn arwain at newid cadarnhaol ystyrion drwy siarad yn rheolaidd â'u gweithlu, Rheolwyr, Uwch-Arweinwyr eraill (gan gynnwys o ddiwydiannau creadigol eraill a CIISA lle bo hynny'n briodol) am yr hyn y mae'r sefydliad/cynhyrchu/prosiect wedi'i ddysgu adborth am bryderon a godwyd, a sut mae wedi defnyddio'r dysgu hwn i wella ei ymatebion a gweithredu unrhyw bolisiau a gweithdrefnau diwygiedig.
- Ceisio cyngor wrth ddarparu geirdaon ar gyfer unigolion y gallai eu hymddygiad ddangos risgiau diogelu yn y dyfodol.

**4.3 Mae rheolwyr yn ystyried y cyfleoedd i ddysgu ac yn eu cymhwyso i'w gwaith. Maent yn gwneud hyn drwy:**

- Creu amgylchedd lle gall aelodau'r tîm roi adborth yn ddiogel a rhannu eu safbwyntiau ar unrhyw bryderon sydd wedi effeithio arnynt.
- Adolygu arferion tîm i nodi a dileu rhwystrau posibl i fod yn agored a allai gyfyngu ar dryloywder neu ddysgu.
- Cymryd cyfrifoldeb am fynd i'r afael ag unrhyw fylchau yn eu gwybodaeth neu brofiad eu hunain y gellid eu nodi drwy adborth, chwilio yn rhagweithiol a manteisio ar gyfleoedd dysgu.



# Atodiad I – Enghreifftiau o ymddygiad niweidiol sy'n berthnasol i Safonau CIISA

## Nodiadau:

- Mae'r enghreifftiau a'r diffiniadau a ddefnyddir yn y Safonau CIISA yn deillio o ddeddfwriaeth a chyrrff cydnabyddedig y Deyrnas Gyfunol. Nid yw'r manylion a roddir yma wedi'u cynllunio i fod yn gynhwysfawr.
- Er bod diffiniadau statudol yn bwynt cyfeirio defnyddiol, nid yw Safonau CIISA wedi'u cyfyngu i ymddygiadau sy'n dod o fewn deddfwriaeth.
- Nid oes gan Ogledd Iwerddon yr un Ddeddf Cydraddoldeb, ond mae ganddi gasgliad o ddeddfwriaeth sy'n ymdrin â'r themâu a'r materion perthnasol. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am ba ddeddfwriaeth cydraddoldeb sydd ar waith yng Ngogledd Iwerddon ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon: [www.equalityni.org/legislation](http://www.equalityni.org/legislation)

## Bwlio

Nid oes diffiniad cyfreithiol o fwlio, ond mae ACAS (y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu)<sup>1</sup> yn rhoi'r disgrifiad canlynol:

### Gellir disgrifio bwlio fel ymddygiad digroeso gan berson neu grŵp sydd naill ai'n:

- sarhaus, bygythiol, maleisus neu sarhaus; neu
- cam-drin neu gamddefnyddio pŵer sy'n tanseilio, bychanu, neu'n achosi niwed corfforol neu emosiynol i rywun.

### Gall bwlio:

- bod yn batrwm ymddygiad rheolaidd neu'n ddigwyddiad untro;
- digwydd wyneb-yn-wyneb, ar-lein, ar gyfryngau cymdeithasol, mewn e-byst neu lythyrau, neu ar alwadau ffôn;
- yn digwydd yn y gwaith neu mewn sefyllfaoedd eraill sy'n gysylltiedig â gwaith;
- nid yw bob amser yn amlwg nac yn cael ei sylwi gan eraill.

Mae'n bosibl na fydd rhywun yn gwybod bod eu hymddygiad yn fwlio. Gall fod yn bwlio hyd yn oed os nad ydyn nhw'n sylweddoli hynny neu os nad ydyn nhw'n bwriadu bwlio rhywun. Mae ACAS yn nodi enghreifftiau o fwlio yn y gwaith gan gynnwys:

---

1 [www.acas.org.uk/bullying-at-work](http://www.acas.org.uk/bullying-at-work)



- beirniadu gwaith rhywun yn gyson;
- lledaenu sibrydion maleisus am rywun;
- siarad yn amharchus am rywun yn gyson;
- rhoi llwyth gwaith trymach na phawb arall i rywun yn fwriadol;
- eithrio rhywun o ddigwyddiadau cymdeithasol tîm;
- rhoi sylwadau neu luniau doniol, sarhaus neu fygythiol ar y cyfryngau cymdeithasol.

Mae enghreifftiau eraill yn cynnwys bygwth atal cyflogau neu rwystro mynediad at waith yn y diwydiant yn y dyfodol.

Mae ACAS yn nodi bod bwlio hefyd yn gallu digwydd i reolyddion, sef bwlio rhywun sy'n uwch.

Nid yw bwlio ei hun yn erbyn y gyfraith, ond mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal cyfreithiol i amddiffyn eu gweithwyr rhag niwed. Mae hyn yn cynnwys delio â materion bwlio.

## Gwahaniaethu

O dan gyfraith y Deyrnas Gyfunol,<sup>2</sup> gall wahaniaethu fod mewn un o'r ffurfiau canlynol:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol** – Trin rhywun â nodwedd warchoddedig yn llai ffafriol nag eraill oherwydd y nodwedd warchoddedig.
- **Gwahaniaethu anuniongyrchol** – Rhoi rheolau neu drefniadau ar waith sy'n berthnasol i bawb, ond sy'n rhoi rhywun â nodwedd warchoddedig dan anfantais annheg.
- **Aflonyddu** – Ymddygiad diangen sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig sy'n torri urddas rhywun neu'n creu amgylchedd sarhaus iddynt (gweler 'Aflonyddu' isod).
- **Erledigaeth** – Trin rhywun yn wael am eu bod wedi cwyno am wahaniaethu neu aflonyddu (gweler 'Erledigaeth' isod).

Mae'r gyfraith yn amddiffyn unigolion rhag gwahaniaethu yn y gwaith,<sup>3</sup> gan gynnwys: diswyddo; telerau ac amodau cyflogaeth; cyflog a budd-daliadau; cyfleoedd hyrwyddo a throsglwyddo; hyfforddiant; recriwtio; a diswyddo.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, dylai cyflogwyr hefyd wneud 'addasiadau rhesymol' i helpu gweithwyr anabl ac ymgeiswyr am swyddi a allai fel arall wynebu gwahaniaethu ar sail anabled.

2 [www.gov.uk/discrimination-your-rights/how-you-can-be-discriminated-against#:~:text=direct%20discrimination%20%2D%20treating%20someone%20with,characteristic%20at%20an%20unfair%20disadvantage](http://www.gov.uk/discrimination-your-rights/how-you-can-be-discriminated-against#:~:text=direct%20discrimination%20%2D%20treating%20someone%20with,characteristic%20at%20an%20unfair%20disadvantage)

3 [www.gov.uk/discrimination-your-rights/discrimination-at-work](http://www.gov.uk/discrimination-your-rights/discrimination-at-work)



## Dibwyllo

Mae'r Llinell Gymorth Bwlio Cenedlaethol<sup>4</sup> yn disgrifio dibwyllo fel hyn:

Math cynnil a hynod gyffredin o fwlio yn yr amgylchedd gwaith. Mae'n gêm pŵer gyda'r bwriad i reoli unigolyn neu reoli sefyllfa. Mae gweithwyr (ac eraill yn y gweithlu) sy'n cael eu dibwyllo yn ansicr o bob penderfyniad ac yn cwestiynu pwyll eu hunain, gan eu gwneud yn fwy dibynnol ar y rhai sy'n eu cam-drin.

**Mae enghreifftiau o ddibwyllo (neu 'gasleithio') yn cynnwys:**

- diffyg didwylledd a thryloywder;
- peidio darparu ffeithiau llawn yn amserol;
- newid amcan neu newid elfennau o ddisgrifiad swydd heb drafodaeth;
- gwrthod dilyn polisiau oni bai ei fod yn addas i'r busnes. Er enghraifft, amharodrwydd i gydnabod cwyn lafar neu ymchwilio i gŵyn ffurfiol ond ar yr un pryd cymhwyso dull grymus o reoli perfformiad a pholisiau disgyblu.

Gall dibwyllo hefyd gynnwys gwadu eich bod wedi dweud neu wneud rhywbeth a ddywedwyd neu a wnaed o'r blaen, a chwestiynu cof rhywun o'r hyn a ddigwyddodd mewn gwirionedd.

## Aflonyddu

Mewn cyfraith gwahaniaethu (Deddf Cydraddoldeb 2010) mae tri math o aflonyddu:

- aflonyddu sy'n gysylltiedig â rhai 'nodweddion gwarchoddedig';
- aflonyddu rhywiol;
- triniaeth llai ffafriol o ganlyniad i aflonyddu.

Mae ACAS<sup>5</sup> yn nodi bod aflonyddu a bwlio yn aml yn gymhleth. Gall ymddygiad bwlio fod yn aflonyddu os yw'n bodloni'r diffiniadau isod yn yr adran hon.

Mae'n bosibl y gallai aflonyddu difrifol hefyd fod yn drosedd casineb.

**Aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig:** ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig canlynol: oedran; anabledd; aillbennu rhywedd; hil; crefydd neu gred; rhywedd; a chyfeiriadedd rhywiol. Er mwyn aflonyddu, rhaid i'r ymddygiad diangen naill ai:

- yn torri urddas y person; neu
- creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, dirmygus, bychanus neu sarhaus i'r person.

4 [www.nationalbullyinghelpline.co.uk/](http://www.nationalbullyinghelpline.co.uk/)

5 <https://www.acas.org.uk/discrimination-and-the-law/harassment>



**Gall fod yn aflonyddu os yw'r ymddygiad:**

- yn cael un o'r effeithiau hyn, hyd yn oed ni fwriadwyd; neu
- gyda'r bwriad o gael un o'r effeithiau hyn, hyd yn oed os nad oedd yn cael yr effaith honno.

**Gall ymddygiad diangen gynnwys:**

- digwyddiad untro difrifol;
- ymddygiad ailadroddus;
- geiriau llafar neu ysgrifenedig, delweddau, graffiti, ystumiau, dynwared, jôcs, digrifgamp, ymddygiad corfforol sy'n effeithio ar y person.

**Mae'r gyfraith ar aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig yn berthnasol pan fydd rhywun:**

- â nodwedd warchoddedig berthnasol;
- yn cael eu haflonyddu oherwydd credir bod ganddynt nodwedd warchoddedig benodol hyd yn oed pan nad yw hynny'n wir;
- yn cael eu haflonyddu oherwydd bod ganddynt gysylltiad â rhywun â nodwedd warchoddedig benodol; neu
- yn gweld aflonyddu, os yw'r hyn a welsant wedi torri eu hurddas neu wedi creu amgylchedd gwaith bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, gwaradwyddus neu sarhaus.

**Aflonyddu rhywiol** yw ymddygiad digroeso o natur rywiol. Nid oes angen iddo fod yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, nid oes angen i rywun sy'n credu eu bod wedi dioddef aflonyddu rhywiol ddangos ei fod oherwydd eu hunaniaeth rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol. Er mwyn cael ei ystyried yn aflonyddu rhywiol, rhaid i'r ymddygiad diangen:

- torri urddas rhywun, p'un a fwriadwyd neu beidio; neu
- creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, dirmygus, bychanus neu sarhaus ar eu cyfer, p'un a fwriadwyd hyn neu beidio.

Yn ôl y gyfraith, rhaid i gyflogwyr gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar staff yn ystod eu cyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys cymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ar staff gan drydydd parti. Mae 'staff' yn cynnwys gweithwyr, contractwyr a phobl hunangyflogedig sy'n cael eu cyflogi i wneud y gwaith, ac ymgeiswyr am swyddi.

**Triniaeth llai ffafriol o ganlyniad i aflonyddu** yw pan fydd rhywun yn cael triniaeth llai ffafriol oherwydd sut yr oeddent yn ymateb i aflonyddu blaenorol, p'un a yw'r person wedi gwrthod yr aflonyddu blaenorol neu beidio. Noder: gall y math hwn o aflonyddu fod yn wir dim ond pan fydd yr aflonyddu blaenorol dan sylw yn ymwneud ag aflonyddu rhywiol neu aflonyddu yn ymwneud ag ailbennu rhywedd neu ryw.

**Mathau eraill o aflonyddu:** O dan Ddeddf Diogelu rhag Aflonyddu 1997 mae yna fath o aflonyddu ar wahân i'r tri math o aflonyddu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyn yn ymddygiad sy'n achosi braw neu ofid ond nid yw o reidrwydd yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig. Mae'n cynnwys stelcio. Gall fod yn weithred droseddol.





## Micro-ymosod

Diffinnir gan ACAS<sup>6</sup> fel sylwadau bach, cwestiynau neu ymddygiadau sy'n amhriodol neu'n gallu achosi tramgwydd, weithiau heb i'r person sy'n ei wneud sylweddoli.

Gellir disgrifio ymddygiad ymosodol hefyd fel ymddygiad cynnil, anfwriadol yn aml, sy'n cyfleu agwedd negyddol neu ragfarnllyd tuag at unigolion neu grwpiau yn seiliedig ar nodwedd benodol (neu nodweddion).

### Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- Gofyn i rywun 'O ble ydych chi mewn gwirionedd?' yn seiliedig ar sut maen nhw'n edrych neu'n siarad, hyd yn oed ar ôl iddyn nhw ddweud eu bod o Gymru (er enghraifft).
- Mae dweud wrth rywun ei enw yn 'egsotig' neu'n rhy anodd i'w ddweud – mae hyn yn awgrymu nad yw'n werth cymryd yr amser i ddysgu eu henw ac yn awgrymu nad ydyn nhw'n ffitio i mewn.
- Atgyfnerthu agweddau rhagfarnllyd yn seiliedig ar rywedd neu hil (er enghraifft, gofyn i fenyw yn y gwaith, 'Pwy sydd gartref yn gofalu am eich plant?').
- Dweud wrth berson ag anabledd, 'Dwyt ti ddim yn edrych yn anabl' sy'n gallu annilysu eu profiadau neu eu heriau.
- Peidio â chydabod sgiliau neu brofiad unigolyn yn seiliedig ar ragfarn (er enghraifft, dyn mewn rôl dechnegol yn anwybyddu neu'n diystyru cyngor neu fewnbwn menyw sy'n gweithio yn yr un rôl sydd â'r un sgiliau a phrofiad).

## Erledigaeth

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010<sup>7</sup> mae erledigaeth yn digwydd pan fydd un person yn trin rhywun arall yn wael oherwydd ei fod ef neu hi yn ddidwyll wedi gwneud 'gweithred warchoddedig'.

Mae gweithred warchoddedig yn cyfeirio at gamau penodol a gymerir gan unigolyn sy'n cael eu diogelu o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, er enghraifft:

- gwneud cwyn am wahaniaethu neu aflonyddu;
- cefnogi cwyn rhywun arall am wahaniaethu neu aflonyddu;
- darparu tystiolaeth neu wybodaeth mewn perthynas â chwyn perthnasol am wahaniaethu neu aflonyddu (neu weithredu fel tyst).

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb hefyd yn darparu bod erledigaeth yn digwydd pan fydd un person yn trin rhywun arall yn wael oherwydd yr amheuir ei fod wedi gwneud hyn neu ei fod yn bwriadu gwneud hyn. Mae enghreifftiau perthnasol o ddialau a fyddai'n dod o dan y diffiniad hwn yn cynnwys bygwth atal tâl yn ôl neu rwystro mynediad at waith yn y dyfodol.

6 [www.acas.org.uk/race-discrimination/types-of-race-discrimination#:~:text=Direct%20%EE%80%80race%20discrimination%EE%80%81%20is%20when%20someone](http://www.acas.org.uk/race-discrimination/types-of-race-discrimination#:~:text=Direct%20%EE%80%80race%20discrimination%EE%80%81%20is%20when%20someone)

7 [www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/2/15](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/2/15)



# Atodiad II: Rhestr enghreifftiol o ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i Safonau'r CIISA

## Nodiadau:

- Mae'r rhestr isod yn enghraifft o ddeddfwriaeth y Deyrnas Gyfunol sy'n berthnasol i Safonau CIISA. Er bod deddfwriaeth yn bwynt cyfeirio defnyddiol, nid yw Safonau CIISA wedi'u cyfyngu i ymddygiadau sy'n dod o fewn deddfwriaeth.
- Nid oes gan Ogledd Iwerddon un Ddeddf Cydraddoldeb, ond mae ganddi gasgliad o ddeddfwriaethau sy'n ymdrin â'r themâu a'r materion perthnasol. Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth am ba ddeddfwriaeth cydraddoldeb sydd yn bodoli yng Ngogledd Iwerddon, drwy ymweld â gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon: [www.equalityni.org/legislation](http://www.equalityni.org/legislation)
- Gan nad oes un diffiniad cyfreithiol o bwlio, mae'r rhestr isod yn cyfeirio at ddeddfwriaeth sy'n cyffwrdd yn fras ar agweddau neu ymddygiadau perthnasol sy'n gysylltiedig â bwlio.

## Bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth:

- **Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1994** – Mae'r Ddeddf hon yn nodi'r drosedd o achosi aflonyddwch, braw neu drallod bwriadol. Gall hyn gynnwys defnyddio geiriau neu ymddygiad bygythiol, camdriniol neu sarhaus.
- **Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996** – Mae'r Ddeddf hon yn nodi hawliau gweithwyr mewn sefyllfaoedd megis diswyddo, diswyddo annheg, absenoldeb rhiant a diswyddo, ac amddiffyniad rhag gwahaniaethu ac aflonyddu yn y gwaith.
- **Deddf Cydraddoldeb 2010** – Mae'r Ddeddf hon yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach.
- **Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974** – Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal i sicrhau iechyd, diogelwch a lles gweithwyr a darparu amgylchedd gwaith diogel. Mae hyn yn cynnwys darparu amddiffyniad rhag bwlio ac aflonyddu yn y gwaith.
- **Deddf Hawliau Dynol 1998** – Mae Erthygl 3 yn ymdrin â'r cysyniad o wahardd (mewn geiriau eraill, nid yn caniatáu) triniaeth annynol neu ddiraddiol. Gallai achosion difrifol o fwlio neu aflonyddu fod o dan hyn os yw'n achosi niwed sylweddol.
- **Rheoliadau Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999** – Mae'r Rheoliadau hyn yn darparu mwy o ganllawiau ar sut y disgwylir i gyflogwyr asesu a rheoli risgiau i iechyd, diogelwch a lles gweithwyr, a all gynnwys amddiffyniad rhag bwlio ac aflonyddu.
- **Deddf Diogelu rhag Aflonyddu 1997** – Mae'r Ddeddf hon yn amddiffyn unigolion rhag dioddef aflonyddu, gan gynnwys amddiffyniadau i weithwyr yn erbyn aflonyddu a bwlio yn y gweithle.



- **Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998** – Mae'r Ddeddf hon wedi'i chynllunio i ddiogelu chwythwyr chwiban rhag triniaeth niweidiol gan eu cyflogwyr (erledigaeth) os yw'r datgeliad er budd y cyhoedd. Gall hyn fod yn gysylltiedig â gweithiwr sy'n codi pryder am ddiwylliant sefydliad (er enghraifft mae'r sefydliad yn caniatáu i fwlio neu aflonyddu ar ei weithwyr fynd heb eu gwirio).
- **Deddf Trefn Gyhoeddus 1986** – Fel Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1994, mae Deddf Trefn Gyhoeddus 1986 yn ei gwneud yn drosedd defnyddio geiriau neu ymddygiad bygythiol, camdriniol neu sarhaus gyda'r bwriad o achosi aflonyddwch, braw neu ofid.
- **Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023** - Mae'r Ddeddf hon yn gosod dyletswydd ar gyflogwyr i gymryd 'camau rhesymol' i atal aflonyddu rhywiol, gan gynnwys gan drydydd partion, ac mae'n cynnwys canllawiau technegol wedi'u diweddarau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn y maes hwn.

### Deddfwriaeth berthnasol arall:

- **Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023** – Mae'r Ddeddf yn darparu amddiffyniadau cyfreithiol i ofalwyr rhag triniaeth annheg wrth gymryd Absenoldeb Gofalwyr. Mae hyn yn sicrhau y gallant gymryd absenoldeb heb ofni dial.
- **Rheoliadau Absenoldeb Gofalwyr 2024** – Mae'r Rheoliadau hyn yn nodi canllawiau manylach i gyflogwyr ynghylch sut i ddiogelu gofalwyr yn eu sefydliad rhag triniaeth annheg.
- **Deddf Cyfathrebu 2003** – Mae'r Ddeddf hon yn ei gwneud yn drosedd i anfon neges neu fater arall sy'n hynod sarhaus, anwedus neu fygythiol trwy gyfathrebiadau electronig cyhoeddus. Mae hefyd yn cynnwys anfon gwybodaeth ffug gyda'r bwriad o achosi cythrudd, anghyfleustra neu bryder. Gall hyn fod yn berthnasol i aflonyddu ar-lein.
- **Rheoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth 2003 (wedi'u diwygio) (Y Rheoliadau Ymddygiad)** – Mae'r Rheoliadau hyn yn nodi rhwymedigaethau cyffredinol ar asiantaethau cyflogaeth a busnesau i weithredu'n foesegol a chyfrifol, gan sicrhau bod ceiswyr gwaith yn cael eu trin yn deg a chyda pharch.
- **Deddf Trosedd ac Anhrefn 1998** – Creodd y Ddeddf hon droseddau penodol am aflonyddwch, braw neu drallod gwaethybol yn hiliol neu'n grefyddol, sy'n golygu y gall bwlio neu aflonyddu a ysgogir gan ragfarn hiliol neu grefyddol arwain at gosbau mwy difrifol.
- **Deddf Cyfiawnder Troseddol 2004 (Rhif 2) (Gogledd Iwerddon)** – Mae'r Gorchymyn hwn yn cynnwys darpariaethau yn erbyn annog casineb neu ofn cynhyrfus ar sail cyfeiriadedd rhywiol neu anabledd yng Ngogledd Iwerddon.
- **Deddf Cyfiawnder Troseddol 2003** – Cyflwynodd y Ddeddf hon ddarpariaethau ynghylch troseddau casineb, a all gwmpasu bwlio ac aflonyddu ar sail hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu anabledd.
- **Deddf Diogelu Data 2018** – Mae'r Ddeddf hon yn ceisio grymuso unigolion i gymryd rheolaeth dros eu data personol ac i gefnogi sefydliadau gyda'u prosesu cyfreithlon o ddata personol.
- **Deddf Asiantaethau Cyflogaeth 1973** – Deddf yw hon i reoleiddio asiantaethau a busnesau cyflogaeth; ac at ddibenion cysylltiedig.



- **Deddf Troseddau Casineb a Threfn Gyhoeddus (Yr Alban) 2021** – Cyflwynodd y Ddeddf hon fwy o amddiffyniadau yn yr Alban ynghylch troseddau casineb. Roedd hyn yn cynnwys trosedd newydd ar gyfer ‘cynhyrfu casineb’, a darpariaethau penodol ar gyfer aflonyddu gwaethygedig ar sail hil.
- **Deddf Cyfathrebu Maleisus 1988** – rhagflaenydd Deddf Cyfathrebu 2003, gan ei gwneud yn drosedd anfon llythyrau (yn ogystal â chyfathrebu electronig) neu erthyglau eraill gyda’r bwriad o achosi trallod neu bryder.
- **Deddf Dioddefwyr a Charcharorion 2024** – Mae’r Ddeddf hon yn gwneud darpariaethau ynghylch dioddefwyr ymddygiad troseddol ac eraill y mae ymddygiad troseddol yn effeithio arnynt.
- **Rheoliadau Amser Gwaith 1998** – Mae’r Rheoliadau hyn yn rheoli oriau gwaith yn y Deyrnas Gyfunol.



# Atodiad III: Pwyllgor Cyngori'r Safonau

Mae CIISA yn ddiolchgar am gefnogaeth y Pwyllgor Cyngori'r Safonau wrth ddatblygu Safonau CIISA.

Y sefydliadau a gynrychiolir ar y Pwyllgor yw:

- Attitude is Everything
- Awdurdod Safonau Annibynnol y Diwydiannau Creadigol (CIISA, Cadair)
- BAFTA
- BBC
- Bectu
- Black Lives in Music
- Cymdeithas Cerddorfeydd Prydain
- Yr Elusen Ffilm a Theledu
- Freelancers Make Theatre Work
- Helpu Cerddorion
- ITV
- National Theatre [Lloegr]
- Pact
- The Production Guild of Great Britain
- Royal Exchange Theatre
- Royal Shakespeare Company
- Sony Music
- TV Industry Human Rights Forum
- Undeb y Cerddorion
- Warner Bros. Discovery

Hoffem hefyd ddiolch i'r nifer fawr o unigolion a sefydliadau eraill, gan gynnwys Cyngor Cyd-greu Awdurdod Annibynnol Safonau'r Diwydiannau Creadigol, a gyfrannodd at ddatblygu'r Safonau hyn, a phawb a gyflwynodd ymateb i'r ymgynghoriad.



## MANYLION CYSWLLT

[info@ciisa.org.uk](mailto:info@ciisa.org.uk)

### Cyfeiriad cofrestredig

22 Wycombe End, Beaconsfield,  
Swydd Buckingham, HP9 1NB.  
Y Deyrnas Gyfunol



# CIISA

The Creative Industries  
Independent Standards Authority  
*Independent. Without fear or favour.*