

1. Rhagarweiniad

Mae cwyno ar y cyd yn ymwneud â chwyn a godir gan ddau weithiwr neu fwy a'u cynrychiolydd/cynrychiolwyr ynglŷn â'r un sefyllfa yn y gweithle. Ei nod yw cydymffurfio â Chod Ymarfer y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) a gyflwynwyd ym Mawrth 2015. Fe'i cynlluniwyd i helpu cyflogwyr, rheolwyr llinell a gweithwyr i ddatrys cwynion.

Rhaid i staff sy'n defnyddio'r weithdrefn hon fod yn ymwybodol na allant ddefnyddio'r Weithdrefn Gwyno unigol na'r weithdrefn Urddas a Pharch yn y Gwaith ar gyfer codi'r un mater.

2. Cwmpas

Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i holl weithwyr y Brifysgol. Mae'n berthnasol i'r rheiny sy'n cael eu cynrychioli gan gynrychiolydd undeb llafur neu fel arall. Lle nad yw'r gweithwyr sy'n codi'r gŵyn yn aelodau o undeb llafur, gall un cydweithiwr eu cynrychioli ar y cyd. Pryderon, problemau neu gwynion y mae gweithwyr yn eu codi gyda'r cyflogwyr yw cwynion. Gall y rhain gynnwys telerau ac amodau, arferion gwaith, gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu ymddangosiadol (Gweithdrefn Urddas a Pharch yn y Gwaith) a materion iechyd a diogelwch. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr ond y mae'n nodi enghreifftiau o bryderon posibl.

3. Datrys yn Anffurfiol (Cam 1)

Yn y lle cyntaf, dylid lleisio cwyn ar y cyd gerbron y rheolwr llinell perthnasol (Swyddog Canfod Ffeithiau) o fewn 3 mis i'r pryder(on) yn codi yn y lle cyntaf, neu yn achos nifer o bryderon cysylltiedig o fewn 1 mis i'r digwyddiad diwethaf. Byddai o gymorth i nodi cwyn yn ysgrifenedig heb ystyried a yw'r materion yn cael eu codi yn anffurfiol neu'n ffurfiol. Rhaid felly gwblhau Atodiad A wrth gyflwyno cwyn.

Nod rheolwr y Swyddog Canfod Ffeithiau fydd datrys y mater yn fuan ac yn anffurfiol o fewn 3 diwrnod gwaith. Fodd bynnag, efallai bydd angen i'r Swyddog Canfod Ffeithiau ymchwilio i'r materion a godwyd a bydd y Swyddog felly yn hysbysu'r gweithwyr a'u cynrychiolydd undeb llafur/cydweithiwr y rhoddir adborth o fewn deng niwrnod gwaith. Bydd y Swyddog naill ai yn cynnig ateb neu'n nodi'r angen i gyfeirio'r mater at reolwr llinell (uwch).

Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r rheolwr llinell neu fwy nag un rheolwr, dylid codi'r gŵyn gyda Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran yr athrofa neu'r adran. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r Cyfarwyddwr, dylid codi'r mater gyda'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu Cyfarwyddwr Cylid a Gwasanaethau Corfforaethol a fydd yn enwebu Swyddog Canfod Ffeithiau priodol i geisio datrys y gŵyn.

4. Datrys yn Ffurfiol (Cam 2)

Oni bydd cwyn ar y cyd yn cael ei datrys yn anffurfiol wrth fodd y grŵp o weithwyr, gellir symud i Gam 2. Rhaid cyflwyno cwynion ffurfiol o fewn 5 diwrnod gwaith o dderbyn canlyniad y gŵyn anffurfiol gan y Swyddog Canfod Ffeithiau.

Gweithdrefn ar gyfer Cam 2

Rhaid cyflwyno manylion y gŵyn ar y cyd ar Atodiad A i Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran/Pennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol a fydd yn gweithredu fel Swyddog Canfod Ffeithiau. Rhaid anfon copi yn ogystal at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Os yw'r gŵyn yn ymwneud ag un o'r rheolwyr hŷn, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at eu rheolwr llinell a fydd yn enwebu Swyddog Canfod Ffeithiau priodol i geisio datrys y gŵyn. Mae Atodiad A yn mynnu:

- datganiad clir yn nodi'r rheswm/rhesymau penodol dros y gŵyn;
- yr ymdrech a wnaed i geisio datrys y mater yn anffurfiol;
- cyfeiriadau at y staff yn ôl teitlau eu swyddi a'u lleoliad. Nid oes angen eu henwau ond er mwyn trafod y mater, rhaid cyfeirio at y grŵp gwaith gan ddangos pwy sy'n ymwneud â'r gŵyn ac, yn bwysig iawn, pwy nad yw'n ymwneud â'r gŵyn.
- enw'r unigolyn arweiniol a fydd yn mynychu cyfarfodydd ac yn gweithredu fel llefarydd
- yr ateb a geisir.

Trefnir cyfarfod o fewn deng niwrnod gwaith rhwng yr unigolyn arweiniol a'r Swyddog Canfod Ffeithiau i drafod y materion a'r hyn y gellir ei wneud i ddatrys y gŵyn. Os yw'r Swyddog Canfod Ffeithiau o'r farn fod angen dod o hyd i wybodaeth, bydd y Swyddog yn sicrhau'r wybodaeth honno ac yn mynegi barn arni o fewn 15 diwrnod gwaith. Os ceir oedi anorfod i'r ymchwiliad, dylai hynny gael ei gyfleu i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol (neu ddirprwy) a chynrychiolydd/cynrychiolwyr y staff. Gellir penodi Swyddog Canfod Ffeithiau arall yn achos absenoldeb tymor hir, etc.

Os yw'r Swyddog Canfod Ffeithiau yn dymuno cwrdd â staff fel rhan o'r broses i ganfod ffeithiau, bydd hawl gan y gweithwyr i ddod â chynrychiolydd undeb llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr gyda nhw.

Ar ôl i'r Swyddog Canfod Ffeithiau orffen ystyried y gŵyn, cyflwynir adroddiad i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu ddirprwy. Ar ôl i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu ddirprwy dderbyn yr adroddiad, rhaid galw cyfarfod â'r cynrychiolydd/cynrychiolwyr a dau aelod o'r staff tramgwyddedig. Cynhelir cyfarfod ar wahân gyda'r sawl y cwynir yn ei erbyn i'w hysbysu o'r canlyniad.

Bydd canlyniad y gŵyn yn cael ei gyfleu i'r partïon, gan gynnig cadarnhau'r gŵyn, ei chadarnhau yn rhannol neu ei gwrthod. Os bydd y gŵyn yn cael ei chadarnhau, bydd y cynnig i liniaru'r gŵyn neu'r amserlen ar gyfer gwneud hynny yn cael eu cyflwyno yn y cyfarfod.

5. Apelio (Cam 3)

Oni bydd cwyn ar y cyd wedi ei datrys yn ffurfiol wrth fodd y grŵp o weithwyr, gellir symud i Gam 3. Rhaid cyflwyno apeliadau i'r Cyfarwyddwr Cylid a Gwasanaethau Corfforaethol o fewn 5 diwrnod gwaith ar ôl derbyn canlyniad y gŵyn ffurfiol.

Bydd y Cyfarwyddwr Cylid a Gwasanaethau Corfforaethol, neu ddirprwy o blith y dirprwy isgangellorion, yn gwrando'r apêl ac yn penderfynu arni. Trefnir y cyfarfod heb oedi afresymol ac o fewn 10 niwrnod gwaith yn ddelfrydol. Oni bydd yr amserlen hon yn bosibl, rhoddir gwybod i'r gweithwyr a'u cynrychiolwyr. Bydd cynrychiolydd Adnoddau Dynol yn bresennol i gynghori ynghylch gweithdrefnau. Bydd y cyfarfod yn cael ei recordio a bydd copi o drawsgrifiad o'r cyfarfod yn cael ei gyflwyno i'r cynrychiolydd o fewn 7 diwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod. Dylid nodi unrhyw newidiadau ar y nodiadau a'u llofnodi i gadarnhau eu bod yn gofnod cywir o'r cyfarfod cyn dychwelyd copi i Adnoddau Dynol o fewn 7 diwrnod gwaith ar ôl eu derbyn.

Gall y Dirprwy Is-Ganghellor ganiatáu neu wrthod yr apêl yn llwyr neu yn rhannol.

Dylid cyfleu canlyniad yr apêl i'r cynrychiolydd enwebedig cyn pen 7 diwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad fan hwyraf. Bydd y penderfyniad yn derfynol ac yn dihysbyddu Gweithdrefn Apelio Cwyno ar y Cyd y Brifysgol.

6. Adolygu'r Polisi

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen

7. Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i sefydlu'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Aseswyd effaith y polisi hwn yn unol â'r cynllun cydraddoldeb.

8. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

- (i) i weud cwyn
- (ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

- (iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)
- (iv) trafodion disgyblaethol
- (v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol
- (vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.