

1 Rhagarweiniad

- 1.1 Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i holl weithwyr y Brifysgol. Ei nod yw cydymffurfio â Chod Ymarfer y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS), a gyflwynwyd yn Ebrill 2009, ac sydd wedi ei gynllunio i gynorthwyo cyflogwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr i ymdrin â sefyllfaoedd o anghydfod yn y gweithle.
- 1.2 Mae achosion o anghydfod yn cynnwys pryderon, problemau neu gwynion y bydd gweithwyr yn codi gerbron eu cyflogwyr. Mae'r Brifysgol, drwy ei threfniadau rheoli arferol o ddydd i ddydd, yn annog ac yn darparu cyfleoedd i weithwyr godi a datrys problemau neu bryderon sy'n ymwneud â'u gwaith, eu hamgylchedd gwaith neu berthnasau ag eraill yn y gwaith. Y nod yw datrys problemau cyn gynted â phosibl a chyn iddynt waethygu.
- 1.3 Dylid dilyn y polisi a'r weithdrefn Urddas a Pharch yn y Gwaith os bydd gweithiwr o'r farn fod rhywrai yn aflonyddu arno, yn gwahaniaethu yn ei erbyn neu yn ei fwlio. Yn achos materion amryfal sydd o fewn maes Polisi a Gweithdrefnau Cwyno ac Urddas a Pharch yn y Gwaith, dilynir y Weithdrefn Gwyno ond gan ystyried hefyd ysbryd y Polisi Urddas a Pharch yn y Gwaith. Y bwriad yw ceisio datrys pob mater yn anffurfiol yn y lle cyntaf.

2 Datrys yn Anffurfiol

- 2.1 Y peth gorau bob amser yw ceisio datrys pryderon a phroblemau yn gyflym ac yn anffurfiol. Anogir gweithiwr sydd â phryder neu broblem sy'n ymwneud ag aelod arall o staff i siarad â'r unigolyn dan sylw cyn ystyried llwybrau eraill ac os bydd angen cyngor pellach arnynt, neu, os ydynt yn ansicr ynghylch pa lwybr i'w ddilyn, efallai y byddant yn dymuno gofyn i'r rheolwr llinell am gyngor. Rhaid i weithwyr fod yn glir ynghylch natur cwyn a sut y byddent yn dymuno iddi gael ei datrys. Dylai trafod y mater a sut i'w ddatrys fod yn gam cyntaf lle bo hynny'n bosibl.
- 2.2 Gall achosion o anghydfod weithiau ddigwydd oherwydd camddealltwriaeth rhwng dau weithiwr neu oherwydd anghytuno e.e. ynghylch telerau ac amodau swydd. Y peth gorau bob amser yw cadarnhau ffeithiau'r sefyllfa, a gall rheolwr llinell y gweithiwr ac Adnoddau Dynol (AD) gynorthwyo yn hyn o beth. Mae'n anochel y bydd gwahaniaethau barn yn digwydd yn y gweithle ac o'r herwydd gall perthnasau gwaith fod dan straen o bryd i'w gilydd; fodd bynnag disgwylir i weithwyr gydweithio â'i gilydd i ddatrys gwahaniaethau mewn modd proffesiynol a pharchus.

- 2.3 Os yw'r pryder yn ymwneud yn benodol â pherthynas waith, gall trydydd parti annibynnol neu gyfryngwr weithiau helpu i ddatrys achosion o anghydfod. Proses gwirfoddol yw cyfryngu lle bydd y cyfryngwr yn cynorthwyo dau neu fwy o bobl mewn anghydfod i ddod i gytundeb. Y sawl sydd mewn anghydfod fydd yn dod i gytundeb ac nid y cyfryngwr. Nid swyddogaeth y cyfryngwr fydd barnu na dweud wrth y sawl sy'n rhan o'r anghydfod beth ddylid ei wneud. Hwyluso'r proses ac nid y canlyniad fydd y cyfryngwr. Gall AD gynnig cyngor ar y gwasanaeth cyfryngu a'r adegau mwyaf tebygol y bydd yn ddefnyddiol a gall hwyluso trafodaethau ynghylch technegau datrys anffurfiol eraill.
- 2.4 Mae'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr y Brifysgol sy'n galluogi gweithwyr i ddefnyddio gwasanaethau cymorth cyfrinachol yn rhoi'r cyfle i weithwyr ystyried sut orau i ymdrin â phroblem neu bryder gyda golwg ar ddod o hyd i gytundeb. Gall AD gynghori ynghylch y gwasanaethau sydd ar gael ac mae gwybodaeth ar gael yn ogystal ar wefan AD.

3 Datrys yn Ffurfiol

3.1 Hysbysu'r cyflogwr am natur y gŵyn

- 3.1.1 Oni bu'n bosibl datrys cŵyn yn anffurfiol, dylai'r gweithiwr godi'r mater yn ffurfiol a heb oedi'n afresymol. Dylid gwneud hyn o fewn tri mis o'r achos cyntaf o bryder neu, yn achos pryderon cysylltiedig amryfal, o fewn mis ar ôl y digwyddiad olaf. Derbynnir, fodd bynnag, na fydd hynny bob amser yn ymarferol.
- 3.1.2 Dylid cyflwyno'r gŵyn yn ysgrifenedig i reolwr llinell y gweithiwr gan ddefnyddio'r templed a ddangosir yn Atodiad A. Dylid gofalu rhag defnyddio iaith ddifriol neu sarhaus am weithiwr arall sy'n annerbyniol a dylid manylu'n gryno am y canlynol:
- natur y gŵyn: pwy, beth, ble a phryd
 - pa ymdrechion a wnaethpwyd i geisio datrys y mater yn anffurfiol
 - y penderfyniad sy'n cael ei geisio.
- Defnyddir y ddogfen hon i hysbysu cyfarfod dilynol a gellir rhoi adroddiad mwy manwl yn y cyfarfod hwnnw o bosibl.
- 3.1.3 Os mai rheolwr llinell y gweithiwr yw testun y gŵyn, dylid codi'r mater â rheolwr y rheolwr llinell, neu â'r Pennaeth Adran neu Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran fydd yn ystyried y mater ar y cyd ag AD. Os bydd cwyn yn ymwneud â Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran gweithiwr, gellir ei chodi â'r Is-Ganghellor a fydd o bosibl yn enwebu rhywun i ymdrin â'r mater.

3.2 Cyfarfod i drafod y gŵyn

- 3.2.1 Bydd y rheolwr llinell, neu'r rheolwr arall sy'n ystyried y gŵyn, yn trefnu cyfarfod â'r gweithiwr a gall ddod â chynrychiolydd o'r undebau llafur neu gydweithiwr yn y gweithle gydag ef.

- 3.2.2 Dylid trefnu'r cyfarfod hwn heb oedi yn afresymol ac, oni cheir amgylchiadau eithriadol, ymhen 10 niwrnod gwaith ar ôl derbyn y gŵyn. Fel yn achos y cam anffurfiol, bydd hi'n fwy tebygol y deuir i gytundeb os caiff y materion eu trafod cyn gynted â phosibl. Dylai gweithwyr a'u cynrychiolydd wneud pob ymdrech i fod yn bresennol yn y cyfarfod hwn.
- 3.2.3 Mae'n bosibl y bydd angen gohirio'r cyfarfod i siarad â staff eraill (neu drydydd partïon) am y gŵyn. Gall gweithiwr sy'n destun cwyn ddod â chynrychiolydd o'r undebau llafur neu gydweithiwr yn y gweithle gydag ef.
- 3.2.4 Bydd aelod o'r tîm AD yn bresennol mewn unrhyw gyfarfodydd i gynghori ynghylch gweithdrefnau ac i hwyluso'r drafodaeth i gynorthwyo i ddatrys y sefyllfa. Gwneir recordiad o'r cyfarfod a rhoddir trawsgrifiad o'r cyfarfod i'r gweithiwr ymhen 7 diwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod fel arfer.

3.3 Penderfynu ar gamau priodol

- 3.3.1 Bydd y rheolwr sy'n ystyried y gŵyn yn penderfynu pa gamau gweithredu i'w cymryd, os o gwbl. Cadarnheir y penderfyniad hwn yn ysgrifenedig. Lle bo'n briodol, dylai'r llythyr egluro'r camau y mae'r rheolwr yn bwriadu eu cymryd i ddatrys y gŵyn a phaham. Dylid dod i benderfyniad heb oedi yn afresymol, a chyfathrebu'n ysgrifenedig â'r gweithiwr, o fewn 7 diwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod fel arfer. Lle bydd cŵyn yn ymwneud ag aelod arall o staff, bydd yr unigolyn hwnnw yn derbyn copi o ganlyniad y gŵyn yn ogystal.
- 3.3.2 Mewn achos o ohirio'r cyfarfod cychwynnol er mwyn caniatáu i gyfarfodydd eraill ddigwydd, mae'n debyg y bydd angen mwy o amser ar y rheolwr i ddod i benderfyniad. Dan amgylchiadau o'r fath, disgwylir y bydd y penderfyniad yn cael ei gyfathrebu'n ysgrifenedig i'r gweithiwr o fewn 28 diwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod cychwynnol â'r gweithiwr.
- 3.3.3 Mae'n bosibl y bydd amgylchiadau eithriadol sy'n golygu y byddai angen ymestyn yr amserlen hon. Yn yr achos hwn, bydd y rheolwr yn hysbysu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'r sawl a enwebir ganddo, a fydd yn ysgrifennu at y gweithiwr er mwyn egluro'r rheswm dros yr oedi a'r dyddiad y disgwylir gorffen ystyried y gŵyn.
- 3.3.4 Dylid hysbysu'r gweithiwr yn y llythyr sy'n rhoi gwybod iddo am ganlyniad y gŵyn fod ganddo'r hawl i apelio.

3.4 Hawl Apelio

- 3.4.1 Lle bydd gweithiwr yn anfodlon ynghylch canlyniad y gŵyn a godwyd ganddynt am un o'r rhesymau a nodir isod, gall apelio at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Dylai'r gweithiwr fanylu ar yr hyn sy'n sail dros apelio yn ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol ymhen 7 diwrnod gwaith o ddyddiad y llythyr oddi wrth y Rheolwr fu'n ystyried y gŵyn. Bydd sail dros apelio fel arfer fel a ganlyn:-

- Nid yw'r weithdrefn a amlinellir ym mharagraff 3 wedi ei dilyn;
- Mae'r gweithiwr yn dymuno cyflwyno gwybodaeth newydd sydd wedi dod i'r amlwg, a phe bai'r wybodaeth honno'n wybyddus ar y pryd, fe allai fod wedi effeithio ar ganlyniad y gŵyn.

3.4.2 Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn penodi aelod o Dîm Gweithredol y Brifysgol i wrando ar yr apêl a dod i benderfyniad. Trefnir y cyfarfod hwn heb oedi afresymol ac, oni bai fod amgylchiadau eithriadol, ymhen 10 niwrnod gwaith ar ôl derbyn y gŵyn. Bydd ymgynghorydd AD yn bresennol yn y gwrandawriad yn ogystal er mwyn cynnig cyngor ar weithdrefnau. Caiff y cyfarfod ei recordio a rhoddir copi o'r trawsgrifiad o'r cyfarfod i'r gweithiwr fel arfer o fewn 7 diwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod. Dylid annodi'r nodiadau ag unrhyw newidiadau a'u llofnodi er mwyn cadarnhau eu bod yn gofnod cywir o'r cyfarfod a dychwelyd copi i AD o fewn 7 diwrnod gwaith o'u derbyn. Os bydd y gweithiwr yn gwrthwynebu recordio'r cyfarfod gall y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol gytuno y bydd nodiadau'r cyfarfod yn cael eu cymryd ac na fydd y cyfweiliad yn cael eu recordio.

3.4.3 Bydd hawl gan y gweithiwr sy'n apelio i ddod â chynrychiolydd o'r undebau llafur neu gydweithiwr o'r gweithle gydag ef. Rhoddir cyfle i'r apelydd alw tystion a dylai'r apelydd ddarparu ar gyfer yr aelod o Dîm Gweithredol y Brifysgol fydd yn gwrandao ar yr apêl yr enwau a'r rhesymau dros alw pob tyst, a hynny ymlaen llaw ac o leiaf 3 diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad.

3.4.4 Gall yr aelod o Dîm Gweithredol y Brifysgol ganiatáu'r apêl neu ei gwrthod yn gyfan gwbl neu yn rhannol.

3.4.5 Dylid cyfathrebu canlyniad yr apêl i'r gweithiwr fel arfer o fewn 7 diwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad. Bydd y penderfyniad yn derfynol ac yn dihybyddu Gweithdrefn Apeliadau Cwynion y Brifysgol.

4 Achosion o anghydfod a disgyblu sy'n gorgyffwrdd

4.1 Lle bydd gweithiwr yn codi achos o anghydfod yn ystod gweithdrefn ddisgyblu, gellir gohirio'r proses disgyblu dros dro er mwyn ymdrin â'r gŵyn. Lle bydd yr achos disgyblu a'r anghydfod yn gysylltiedig gall fod yn briodol i ymdrin â'r ddau fater ar yr un pryd a bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn ystyried hyn.

4.2 Os bydd y sawl sy'n rheoli'r gŵyn, o ganlyniad i ystyried y gŵyn, yn dod i'r casgliad fod ymddygiad y naill neu'r llall yn amhriodol, caiff y mater ei ystyried yn ôl gweithdrefn ddisgyblu'r Brifysgol. Bydd yr wybodaeth a'r dogfennau a gesglir yn rhan o'r weithdrefn gwyno yn sail ar gyfer yr ymchwiliad o dan y weithdrefn ddisgyblu. Gellir casglu tystiolaeth arall os bernir fod hynny er budd cyfiawnder naturiol.

5 Cefnogaeth i Weithwyr

- 5.1 Gall ymwneud â phroses cwyno ffurfiol fod yn boenus iawn i weithwyr, a dyna paham y mae'r Brifysgol yn pwysleisio i weithwyr bwysigrwydd ceisio ymdrin â'r mater yn anffurfiol ac yn cynnig prosesau datrys anghydfod eraill drwy gyfryngu a'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr. Ceisio dod i gytundeb drwy siarad a thrafod yn adeiladol yw'r ffordd orau ymlaen bob amser.
- 5.2 Bydd gweithwyr sy'n cwyno neu yn destun cwyn yn eu herbyn yn cael cynnig cefnogaeth gan y Brifysgol yn ystod y proses. Gall aelod o AD, rheolwr llinell y gweithiwr neu gyfryngwr hyfforddedig gynnig y gefnogaeth hon cyn belled nad ydynt yn ymwneud â'r gŵyn yn uniongyrchol. Mae cwnsela ar gael drwy'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr ac mae gan y gweithiwr hawl uniongyrchol i ddefnyddio'r gwasanaeth hwn. Ar ddiwedd yr anghydfod, bydd AD yn trafod rhaglen gymorth arfaethedig â'r unigolion dan sylw.

6 Cwynion ar y Cyd

- 6.1 Yn achos cwynion ar y cyd, hynny yw, bod mwy nag un unigolyn yn dwyn achos o gŵyn, ymdrinnir â hyn drwy weithdrefn gwyno ar y cyd y Brifysgol.

7 Status Quo

- 7.1 Tan y bydd camau'r gŵyn wedi eu dihysbyddu, glynir wrth y status quo fel arfer; hynny yw y trefniadau gwaith sy'n bodoli cyn i'r gŵyn gael ei chyflwyno.
- 7.2 Mewn amgylchiadau eithriadol, lle nad yw'n bosibl i gadw at y status quo, byddai'n rhaid i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'r Dirprwy Is-Ganghellor Staff a Myfyrwyr gymeradwyo diffyg glynu wrth y status quo.

8 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

9 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.

10 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) (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.