



## CYNNWYS

## Tudalen

1	Rhagarweiniad	3
2	Swyddogaeth a Chyfrifoldebau	4
3	Cam 1 - Datrys Anffurfiol	4
4	Cyfryngu	5
5	Trafodaeth wedi'i Hwyluso	5
6	Cam 2 Datrys Anffurfiol	

# 1 Rhagarweiniad

## 1.1 Mae'r Polisi a'r Weithdrefn hon yn cynrychioli'r Ordinhad perthnasol

Cyngor ac yn gynwysedig yn nhelerau holl gontractau cyflogaeth perthnasol aelodau staff y brifysgol.

## 1.2

## 1.3 Dylai pawb sy'n gysylltiedig wneud pob ymdrech i ymdrin â materion yn brydlon a pheidio ag achosi oedi afresymol. Fel arfer dylai aelodau staff

graddfeydd amser fel canllaw ar ddechrau'r broses, gyda'r rhai sy'n gysylltiedig yn cael eu hysbysu am gynnydd ac unrhyw wyriadau oddi wrth yr amserlenni cychwynol.

## 1.4 Mae'r weithdrefn yn caniatáu i weithwyr godi materion sy'n ymwneud â gwaith neu amgylchedd gwaith, er enghraifft:

telerau ac amodau cyflogaeth.  
materion iechyd a diogelwch  
cysylltiadau gwaith  
dulliau gweithio  
newidiadau trefniadaethol  
cyfle cyfartal a materion yn ymwneud â chydraddoldeb.

## 1.5

amgylchiadau canlynol:

Cydnabod. Mae adran 7.12 y ddogfen hon yn cyfeirio at y weithdrefn i'w r y cyd.

Ni roddir sylw fel arfer i gwynion a godir gan gyn-

cyflogaeth barhau i gael ei chlywed os daw cyflogaeth i ben, ar gais yr unigolyn. Dan y cyfryw amgylchiadau, bydd y brifysgol yn rhoi gwybod i'r cyn aelod staff am y drefn briodol i'w dilyn, os oes unrhyw drefn.

Lle codir cwynion ynghylch unrhyw un o bolisiau eraill y Brifysgol, gellir ystyried y cwynion hyn mewn gwrandawladau o dan y weithdrefn berthnasol lle bo'n briodol, a bydd canlyniad cam apêl y weithdrefn hwn am fanylion pellach ynghylch cwynion yn ymwneud â pholisiau a gweithdrefnau eraill y Brifysgol.

- 1.6 Yn ystod cam ffurfiol y weithdrefn hon, bydd gan yr aelod o staff yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gydag ef neu hi. Disgwylir i'r partiön perthnasol, ar ddechrau'r cam anffurfiol, drafod y materion gyda'r nod o ddatrys y gwahaniaethau / anawsterau. Os na chaiff materion eu datrys, ond datrysiad anffurfiol yw'r dewis o hyd, gall cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr fynd gyda'r unigolyn dan sylw.

## 2 SWYDDOGAETH A CHYFRIFOLDEBAU

Mae gan reolwyr a gweithwyr gyfrifoldeb o fewn y weithdrefn hon.

- 2.1 Mae **Rheolwyr Ilinell** yn gyfrifol am gynnal y weithdrefn hon a byddant yn:

ceisio datrys pob mater yn anffurfiol cyn iddynt ddod yn gwynion ffurfiol.

sicrhau bod y gweithdrefnau achwyn yn cael eu dilyn yn gywir, gan geisio cyngor gan yr Adran Adnoddau Dynol.

trin pob cwyn o ddifrif, gan ymdrin â phob un yn deg, yn gyson ac yn sensitif.

mynd i'r afael ag unrhyw gwynion yn brydlon ac o fewn y terfynau amser a roddwyd.

- 2.2 Bydd **gweithwyr**:

yn gweithio gyda'r rheolwr i geisio datrysiad o ddifrif.

yn cydweithredu ag unrhyw ymchwiliad.

cwyn

## 3 Cam 1 - Datrys Anffurfiol

yma gan fod materion nad chânt eu trin yn llwyddiannus ar yr adeg yma yn tueddu i ddod yn broblemau mwy cymhleth yn y tymor hwy.

3



- 6.5 Bydd Swyddog Ymchwilio yn cynnal yr ymchwiliadau angenrheidiol. Bydd hyn yn cynnwys casglu'r dystiolaeth berthnasol a chyfweld â thystion. Lle cynhelir ymchwiliad, bydd yr egwyddorion canlynol yn berthnasol:

Yn rhan o'r ymchwiliad, efallai y caiff y gweithiwr ei gyfweld ac y gofynnir iddynt egluro natur eu cwyn a/neu ddarparu rhagor o wybodaeth, er enghraifft enwau tystion perthnasol a dogfennau perthnasol.

yn erbyn rhywun arall, eir ar ofyn datganiadau ysgrifenedig gan y cyfryw

neu ddatganiad o bob cyfweiliad. Gall pobl eraill a allai fod â gwybodaeth berthnasol am y mater y cwynir amdano hefyd gael eu cyfweld neu ofyn iddynt roi datganiad.

Dylai gweithwyr gydweithredu'n llawn ac yn brydlon yn yr ymchwiliad a mynychu cyfweiliadau yn ôl y gofyn.

Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y caniateir i ddatganiadau neu nodiadau cyfweiliad fod yn ddiennw, er enghraifft os oes pryder gwirioneddol am ddiogelwch personol. Dylid cytuno ar hyn gyda'r cynghorydd AD.

Bydd adroddiad y Swyddog Ymchwilio yn nodi lle bo modd: y broses a gynhaliwyd, y bobl a gyfwelwyd, y rhai na chyfwelwyd, y ffeithiau a sefydlwyd, y rhai na ellid eu sefydlu, unrhyw ffactorau lliniarol, canfyddiadau, casgliadau, ac unrhyw ddogfennau ategol.

- 6.6

Adnoddau Dynol yn eu hysbysu eu bod yn destun achwyniad. Yna

Bydd aelod o staff y gwneir cwyn yn ei erbyn yn cael cyfle yn ystod yr ymchwiliad i ddatgan ei achos.

- 6.7

Er sefyllfa waethygu drwy barhad cysylltiad, gall y Brifysgol, yn ddiragfarn, ofyn i un neu fwy o'r partïon weithio mewn lle gwahanol yn ystod cyfnod yr ymchwiliad, lle bo hynny'n ymarferol, neu i weithredu mesurau eraill.

caiff y cyflogai ei hysbysu o'r rheswm a gall apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

## 6.9

fewn dau fis. Bydd yr amser a gymerir yn dibynnu ar gymhlethdod y materion a godir. Mae'r graddfeydd amser y cyfeirir atynt yn y weithdrefn hon yn rhai bras. Fodd bynnag, os eir y tu hwnt i'r terfynau amser hyn, bydd yr holl bartïon yn cael gwybod am unrhyw gynnydd.

## 6.10 Gwrandawriad Achwyn

### 6.10.1

neu heb ddatrys y pryderon, neu lle ystyrir, yn dilyn ymchwiliad, fod gwrandawriad achwyniad yn briodol o dan yr amgylchiadau, bydd y gweithiwr yn cael ei wahodd i wrandawriad cwyn i dra

### 6.10.2 O leiaf ddeg diwrnod gwaith cyn dyddiad y gwrandawriad cwyn, bydd y Rheolwr Cwynion (neu ei ddarpar) yn ysgrifennu at y cyflogai:

rhoi gwybod am ddyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad cwyn;  
rhoi gwybod am hawl y cyflogai i  
chael cwmni (naill ai cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr)  
amgáu copi o ganlyniad unrhyw ymchwiliad, gan gynnwys datganiadau  
gan unrhyw dystion a thystiolaeth berthnasol arall

### 6.10.3 Yn y Gwrandawriad Cwyn:

Bydd y gweithiwr yn cael cyfle i ofyn unrhyw gwestiynau i'r Swyddog Ymchwilio.

Bydd y Rheolwr Cwynion yn cael cyfle i ofyn unrhyw gwestiynau i'r Swyddog Ymchwilio.

caiff y cyflogai gyflwyno ei achos yn bersonol neu drwy ei gydymaith;  
gall y Rheolwr Cwynion ddewis gwrandawrio ar dystiolaeth gan dystion, a gwneud y trefniadau angenrheidiol i gael tystiolaeth o'r fath. Ni cheir cyflwyno unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig ychwanegol ar yr adeg hon.

### 6.10.4 Yn dilyn y Gwrandawriad Cwyno gall y Cadeirydd gynnal ymchwiliadau pellach cyn dod i benderfyniad. Ni fydd hyn yn ailadrodd yr ymchwiliad a gynhaliwyd, ond yn hytrach yn cael mwy o eglurder ar unrhyw faterion a rennir, yn gwneud ymholiadau pellach er enghraifft, lle teimlir bod angen camau o'r fath i ddod i benderfyniad gwybodus.

### 6.10.5 O fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad cwyno, bydd y Rheolwr Cwynion, ar ôl rhoi sylw dyledus i adroddiad y Swyddog Ymchwilio, yn

gwneud yn erbyn cyflogai arall/gweithwyr eraill byddant hefyd yn cael



7 **Cam 3 - Apelio**

7.1

llythyr canlyniad yr aelod staff yn cynnwys manylion y trefniadau i'w dilyn pe bai'r aelod staff yn penderfynu apelio, e.e. at bwy i apelio.

7.2.

ôl cael y llythyr canlyniad. Os bydd angen amser ychwanegol ar aelodau staff i gyflwyno apêl, gallent wneud cais am estyniad rhesymol. Rhaid gwneud y cais hwnnw o fewn yr amserlen 10 diwrnod. Caiff unrhyw gais o'r fath am estyniad ei ganiatáu yn ôl disgrisiwn y brifysgol.

7.3.

74 0A03B08XS(A5w7p82s57AAx5880YS(A5w5p1:33H3(A5GpE1/tE7y0w1/e7y

bo'n briodol yn y weithdrefn, cyfrifoldeb yr unigolyn yw codi hyn gyda'r Adran Adnoddau Dynol cyn gynted â phosibl. Mewn achosion o'r fath bydd y Brifysgol yn ystyried darparu cymorth/addasiadau rhesymol priodol yn ystod gweithrediadau ffurfiol. Rhoddir gwybod i aelodau'r panel am unrhyw addasiadau rhesymol sydd i'w gwneud.

8.3

cyfleusterau

8.4

annerch cyfarfod i gyflwyno a chrynhoi achos yr aelod o staff, ymateb ar ran yr aelod o staff i unrhyw farn a fynegwyd yn y cyfarfod ac ymgynghori â nhw yn ystod y cyfarfod. Fodd bynnag, nid oes gan y cydymaith yr hawl i ateb cwestiynau ar ran yr aelod staff, annerch y cyfarfod os nad yw'r aelod o staff yn dymuno hynny nac atal y cyflogwr rhag egluro ei achos.

8.5 Dylai pawb wneud pob

8.9 Ni chaiff gweithwyr eu cosbi am gyflwyno cwyn ddidwyll. Fodd bynnag, os bydd gweithiwr yn gwneud honiadau blinderus neu faleisus o dan y

disgyblu difrifol a gall camau disgyblu neu gamau priodol eraill ddilyn. Yn yr un modd, os bydd gweithiwr yn parhau i wneud cwynion dibwys a di-sail yn erbyn unigolion eraill, gall camau disgyblu ddilyn lle bo'n briodol.

8.10 Cedwir cofnodion cwynion yn gyfrinachol ac yn unol â Pholisi Diogelu Gwybodaeth y Brifysgol. Rheolir y gwaith o drin data personol gan y Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR) a deddfwriaeth gysylltiedig.

8.11

-  
ymateb i gamau a gymerir o dan unrhyw Ordinhad neu broses arall, y Prif Swyddog Pobl neu unrhyw berson arall a enwebir ganddo fydd yn penderfynu ym mha drefn yr ymdrinnir â materion, a gall unrhyw benderfyniad o'r fath gynnwys penderfyniad y dylai dwy broses redeg neu gael eu hymchwilio ar yr un pryd, neu gael eu cyfuno.

8.12

