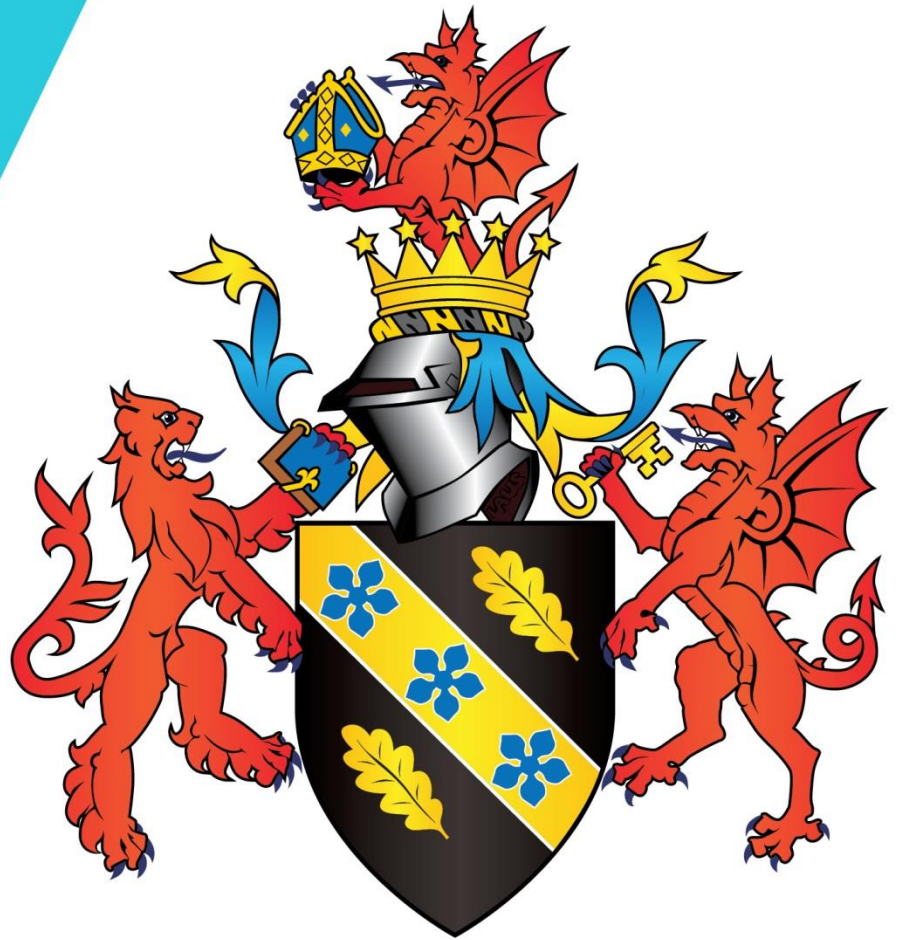




Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David



Gweithdrefn
Gwynion

Cynnwys

1. Cyflwyniad
2. Pwrpas
3. Cwmpas
4. Datrys yn Anffurfiol
5. Cyfryngu
6. Datrys yn Ffurfiol
7. Apelio
8. Cwyn a godir yn ystod achos Disgyblu
9. Cwynion Blinderus/Disylwedd
10. Monitro
11. Cysylltiadau â pholisïau / gweithdrefnau eraill
12. Goblygiadau o ran Adnoddau
13. Asesiad Effaith
14. Rheoli Fersiynau Dogfennau



1. **Cyflwyniad**

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gallai cyflogeion ddymuno codi pryderon neu gwynion yn ymwneud â'u cyflogaeth. Yn unol ag egwyddorion Cod Ymarfer ACAS mae'r weithdrefn hon yn nodi'r camau i'w dilyn wrth ddelio â chwynion yn y gweithle. Bydd Adnoddau Dynol ar gael i roi cyngor a chymorth yn ystod y broses.

2. **Pwrpas**

Pwrpas y weithdrefn gwynion hon yw darparu fframwaith teg a chyson ar gyfer delio â chwynion/achwyniadau a godir gan gyflogeion.

3. **Cwmpas**

Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i holl gyflogeion y Brifysgol. Nid yw'r weithdrefn hon yn berthnasol i anghydfodau ar y cyd lle mae'r weithdrefn Gydnabod ac Anghydfodau ar y Cyd yn berthnasol.

4. **Cam 1**

Datrys yn Anffurfiol

- 4.1 Cyn belled ag sy'n rhesymol bosibl dylai cyflogai geisio datrys materion yn anffurfiol drwy drafodaeth.
- 4.2 Yn y lle cyntaf ac os ydy'n briodol dylid codi'r mater, heb unrhyw oedi afresymol, gyda'r unigolyn dan sylw neu fel arall gyda rheolwr llinell y cyflogai er mwyn ceisio cyfarwyddyd ar fodd o'i ddatrys yn anffurfiol.
- 4.3 Pan fydd y gŵyn yn ymwneud â rheolwr llinell uniongyrchol y cyflogai, dylid codi'r gŵyn gyda rheolwr llinell ei reolwr.

5. **Cyfyngu**

- 5.1 Cyn codi cwyn ffurfiol, dylid rhoi ystyriaeth hefyd i ddefnyddio cyfyngu'n fodd o ddatrys materion.



- 5.2 Os ydy'r partïon dan sylw yn dymuno archwilio datrys drwy ddefnyddio cyfryngu, yn dilyn trafodaeth gyda'r Adran Adnoddau Dynol, gellir cysylltu â chyfryngwr wedi'i hyfforddi i drafod y materion a godwyd gyda'r rheini dan sylw a cheisio hwyluso'r ffordd i ddatrys y sefyllfa.
- 5.3 Gellir defnyddio cyfryngu os ydy pob parti dan sylw'n rhoi'i gydsyniad. I gael gwybodaeth bellach am y broses gyfryngu cysylltwch â'r Adran Adnoddau Dynol.
- 5.4 Os nad oes modd datrys y gŵyn yn anffurfiol neu drwy ddefnyddio cyfryngu, dylid dilyn y weithdrefn ffurfiol yng Ngham 2.

6. Cam 2

Datrys yn Ffurfiol

- 6.1 Os ydy ymgeisiau i ddatrys cwyn yn anffurfiol wedi bod yn aflwyddiannus neu os ydy'r mater yn ddigon ddifrifol nes ei fod yn cyfiawnhau ymchwiliad ffurfiol, ymdrinnir â'r gŵyn dan Gam 2 y weithdrefn ffurfiol.
- 6.2 Dylai'r cyflogai gyflwyno datganiad o gŵyn ysgrifenedig i'w Bennaeth Adran/Pennaeth Ysgol, gan anfon copi i'r Adran Adnoddau Dynol.
- 6.3 Os ydy'r gŵyn yn erbyn Pennaeth Adran/Pennaeth Ysgol y cyflogai, dylid cyflwyno'r gŵyn i reolwr llinell y Pennaeth hwnnw. Os ydy'r gŵyn yn erbyn yr Is-Ganghellor, dylid cyflwyno'r gŵyn i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a fydd yn penodi panel o Gyngor y Brifysgol.
- 6.4 Rhaid i'r datganiad nodi'n eglur natur y gŵyn, yn cynnwys unrhyw dystiolaeth y mae'r cyflogai'n bwriadu dibynnu arni, a chan ddynodi unrhyw dystion y mae'r cyflogai'n credu y gallai fod ganddynt wybodaeth berthnasol. Dylai'r datganiad hefyd gynnwys sut yr hoffai'r cyflogai ddatrys y mater a pha ymgeisiau, os bu rhai, a wnaethpwyd i ddatrys y mater yn anffurfiol.
- 6.5 Dylid codi cwynion gyda'r unigolyn perthnasol heb unrhyw oedi afresymol ac fel arfer o fewn 1 mis i'r digwyddiad / gweithredu / diffyg gweithredu ddigwydd.
- 6.6 Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, neu'i enwebai, ar y cyd â'r Gyfadran/Adran, yn penodi rheolwr nad yw wedi bod yn rhan o'r mater cyn hynny i ystyried y gŵyn.
- 6.7 Bydd yr unigolyn a enwebir i ystyried y gŵyn, sef y Swyddog Ymchwilio, yn trefnu cwrdd â'r cyflogai, fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn y gŵyn.



- 6.8 Os na fydd y cyflogai'n gallu cwrdd â'r Swyddog Ymchwilio, yn ddibynnol ar yr amgylchiadau penodol ac ar ôl ceisio cyngor gan yr Adran Adnoddau Dynol, gall y Swyddog ystyried y gŵyn drwy adolygu'r wybodaeth ysgrifenedig a ddarparwyd yn natganiad y cyflogai.
- 6.9 Os ydy'r gŵyn yn erbyn cyflogai/cyflogeion arall, fe'i hysbysir fod cwyn wedi'i chodi ac o'r cyhuddiadau a wnaethpwyd yn ei erbyn.
- 6.10 Bydd cynrychiolydd o'r Adran Adnoddau Dynol yn y cyfarfod gyda'r Swyddog Ymchwilio.
- 6.11 Bydd gan gyflogai sy'n galw'r Weithdrefn Gwynion i rym yr hawl i fynd â chynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni. Caniateir i'r cynrychiolydd neu gydweithiwr hwnnw annerch y cyfarfod er mwyn datgan yr achos, crynhoi'r achos, ymgynghori â'r unigolyn neu ymateb ar ei ran i unrhyw farn a fynegir yn y cyfarfod. Ni fydd ganddo/ganddi'r hawl i ateb cwestiynau ar ran y cyflogai.
- 6.12 Mae'n bosibl y bydd y sawl a benodwyd i ystyried y gŵyn yn dymuno cwrdd â phobl eraill i'w helpu i ddeall y ffeithiau.
- 6.13 Os oes gan y cyflogai anabledd ac mae arno/arni angen unrhyw addasiadau rhesymol, bydd angen gwneud cais i'r cynrychiolydd Adnoddau Dynol.
- 6.14 Pan fydd y Swyddog Ymchwilio wedi gorffen ei ymchwiliad, bydd yn cadarnhau'r canlyniad yn ysgrifenedig yn cynnwys, os ydy'n briodol, unrhyw argymhellion.

7. Cam 3

Apelio

- 7.1 Os nad yw'r cyflogai'n fodlon ar ganlyniad ei gŵyn gall apelio.
- 7.2 Dylai cyflogeion sy'n dymuno apelio wneud hynny'n ysgrifenedig, gan nodi'n llawn sail ei apel i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol o fewn 10 diwrnod gwaith i ddyddiad y llythyr sy'n ei hysbysu am ganlyniad ei gŵyn.
- 7.3 Ystyrir apel gan reolwr uwch, nad oedd yn rhan o'r mater yn flaenorol.
- 7.4 Bydd yr unigolyn a enwebir i wrando ar yr apel yn trefnu cwrdd â'r cyflogai, fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn yr apel.



- 7.5 Bydd cynrychiolydd o'r Adran Adnoddau Dynol yn y cyfarfod gyda'r rheolwr a enwebwyd i ystyried yr apêl. Gall cynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr fod yno yn gwmni i'r cyflogai.
- 7.6 Cadarnheir canlyniad yr apêl yn ysgrifenedig.
- 7.7 Mae penderfyniad yr apêl yn derfynol.

8. Cwynion a godir yn ystod Achos Disgyblu

- 8.1 Os ydy cyflogai'n codi cwyn yn ystod achos disgyblu ac os ydy'n briodol ac wedi'i gytuno â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'i enwebai, gellir atal yr achos disgyblu dros dro er mwyn caniatáu ystyried y gŵyn ac unrhyw apêl.

9. Cwynion Blinderus neu Ddisylwedd

- 9.1 Gellir ymchwilio i gwynion a godwyd ac y credir eu bod yn flinderus neu'n ddisylwedd dan Bolisi Disgyblu'r Brifysgol.



10. Monitro

Bydd yn bosibl monitro cydymffurfiaeth â'r polisi a'i effeithiolrwydd drwy goladu a dadansoddi data perthnasol h.y. y nifer o gwynion ffurfiol a godir.

11. Cysylltiadau â pholisïau / gweithdrefnau eraill

Polisi Disgyblu
Datganiad Urddas yn y Gweithle

12. Goblygiadau o ran Adnoddau

Goblygiad	Manylion
Cyllid	<i>Hyfforddiant ar gyfer rheolwyr er mwyn gallu cyfryngu, cynnal ymchwiliadau a gwrando ar gwynion ac apeliadau cwynion.</i>
Staff	<i>Ni ragwelir adnoddau ychwanegol</i>
Asedau	<i>Ni ddynodwyd unrhyw gostau asedau</i>
Partneriaid	<i>Rhoddir ystyriaeth i gymhwyso'r polisi hwn ar draws y grŵp sector deuol</i>
Graddfeydd Amser	<i>Ar ôl derbyn cymeradwyaeth, gweithredir y polisi ar unwaith. Bydd y polisi'n cael ei fonitro'n rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth berthnasol.</i>
Arweinyddiaeth	<i>Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol/Pennaeth Adnoddau Dynol</i>

13. Asesiad Effaith

Goblygiad	A ystyriwyd yr effaith? (Do/Naddo)	Effaith a Ddynodwyd
Cyfreithiol		<i>Bydd y polisi'n sicrhau cydymffurfio â deddfwriaeth berthnasol a bydd yn meithrin cysylltiadau diwydiannol cadarnhaol.</i>
Cyfraniad at y Cynllun Strategol		<i>Mae'r polisi'n darparu prif egwyddorion a fframwaith a fydd yn cefnogi newid trawsffurfiol hirdymor</i>
Dadansoddiad Risg		<i>Bydd cydymffurfio â'r polisi'n lliniaru'r risg o hawliadau Tribiwnlys Cyflogaeth.</i>
Cydraddoldeb		<i>Bydd cydymffurfio â'r polisi</i>



		<i>a'i gynnal yn sicrhau cadw at ddarpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb.</i>
Iaith Gymraeg		<i>Bydd ystyriaeth o Ddeddf yr Iaith Gymraeg yn llywio'r ddogfennaeth a'r prosesau ar gyfer gweithredu'r polisi</i>
Amgylcheddol a Chynaliadwyedd		<i>Dim wedi eu dynodi</i>
Cyfathrebu / Cyfryngau / Marchnata		<i>Bydd y polisi ar gael drwy MyDay a'r Adran AD</i>

Awdur y polisi: Sarah John

Pennaeth AD

.....**Teitl y Swydd**.....

Rheoli Fersiynau Dogfennau

Rhif Fersiwn:	y	Rheswm am newid:	Awdur:	Dyddiad newid:
0.1		Polisi drafft	SJ	01.02.16
0.2		Cymeradwywyd gan yr UDRh	SJ	03.02.16
0.3		Cymeradwywyd gan y Pwyllgor AD	SJ	25.02.16
0.4		Cymeradwywyd gan y CBY	SJ	02.03.16