Ordinhad 36
Y Weithdrefn Gwyno ar y Cyd

Corff Cymeradwyo: Y Cyngor

Dyddiad Cymeradwyo: 21 Medi 2018

Perchennog y polisi: Ysgrifennydd y Brifysgol

Cyswllt y polisi: Dr Gwawr Taylor, saastaff@aber.ac.uk / 01970 622048

Statws y polisi: Diwygiwyd

Fersiwn: 2.1

Dyddiad adolygiad diwethaf: Gorffennaf 2023

Dyddiad adolygu: Gorffennaf 2025

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn y Saesneg. / This document is also available in English.

ORDINHAD 36
Y WEITHDREFN GWYNO AR Y CYD

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 Cynghori, 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 1 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 Chyfarwyddwr yr athrofa neu'r adran. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r Cyfarwyddwr, dylid codi'r mater gyda'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu Ddirprwy Is-Ganghellor a Phrif Swyddog Gweithredu 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.

   <u>Gweithdrefn ar gyfer Cam 2</u>
   Rhaid cyflwyno manylion y gŵyn ar y cyd ar Atodiad 1 i Gyfarwyddwr yr Athrofa/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 1 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 Dirprwy Is-Ganghellor a Phrif Swyddog Gweithredu o fewn 5 diwrnod gwaith ar ôl derbyn canlyniad y gŵyn ffurfiol.

Bydd y Dirprwy Is-Ganghellor a Phrif Swyddog Gweithredu, neu ddirprwy o blith y dirprwy is-gangellorion, 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 gwrandawiad fan hwyraf. Bydd y penderfyniad yn derfynol ac yn dihysbyddu Gweithdrefn Apelio Cwyno ar y Cyd y Brifysgol.

6. Adolygu'r Polisi.

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r Weithdrefn Gwyno ar y Cyd ar ôl 2 flynedd. Cynhelir adolygiad cyn hynny os bydd angen er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth ag arfer da neu ddeddfwriaeth.

Cynhelir yr adolygiad ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a chyflwynir unrhyw newidiadau i'r Cydbwyllgor Ymgynghori a Negodi ymgynghori arnynt ac i'r Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb eu cymeradwyo.

7. Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae'r Brifysgol yn ymrwymo i ymwreiddio'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, gweithdrefnau ac arferion. Mae asesiad wedi'i gynnal o effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwnnw.

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.