



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI A THREFN GWYNO

ORDINHAD 27

Adolygwyd	Dyddiad	Diben Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid		Dyddiad Adolygu
Swyddog Polisi		Yr Uwch Swyddog sy'n Gyfrifol	Cymeradwywyd gan a'r dyddiad	Asesu Effaith Cydraddoldeb a dyddiad
Dirprwy Prif Swyddog Pobl		Prif Swyddog Pobl	Cyngor y Prifysgol 30.09.24	29.09.24

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 Ffurfiol	6
7	Cam 3 - Apelio	9
8	Cyffredinol	9
9	Adolygu	11
10	Asesiad Effaith Cydraddoldeb	11

Atodiadau

Atodiad A Ffurflen Adroddiad Cwyno
(ar gael yn <https://my.bangor.ac.uk/humanresources/forms.php.cy>)

1 Rhagarweiniad

- 1.1 Mae'r Polisi a'r Weithdrefn hon yn cynrychioli'r Ordinhad perthnasol mewn perthynas â chwynion. Mae'r Polisi hwn, a'r Drefn gysylltiedig, wedi'u trafod a'u cytuno gyda'r Undebau, wedi'u cymeradwyo gan y Cyngor ac yn gynwysedig yn nhelerau holl gontractau cyflogaeth perthnasol aelodau staff y brifysgol.
- 1.2 Mae'r drefn hon wedi'i llunio i sefydlu'r camau priodol i'w dilyn wrth fynd ar drywydd ac ymdrin â chwyn ac mae'n berthnasol i bob aelod o staff.
- 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 gyflwyno'r gŵyn o fewn 3 mis i'r mater godi, a bydd y Brifysgol yn ymdrechu i gwblhau'r weithdrefn o fewn 2 fis i gyflwyno'r gŵyn. Nodir graddfeydd amser fel canllaw ar ddechrau'r broses, gyda'r rhai sy'n gysylltiedig yn cael eu hysbysu am gynnydd ac unrhyw wriadau oddi wrth yr amserlenni cychwynnol.
- 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 Nid yw'r weithdrefn hon yn berthnasol pan fo'r gŵyn yn ymwneud â'r amgylchiadau canlynol:
 - Anghydfodau Cyfunol rhwng Undeb(au) Llafur y Campws a'r Brifysgol a reolir drwy'r weithdrefn anghydfodau cyfunol o fewn y Cytundeb Cydnabod. Mae adran 7.12 y ddogfen hon yn cyfeirio at y weithdrefn i'w dilyn os bydd grŵp o aelodau staff yn codi achwyniad ar y cyd.
 - Ni roddir sylw fel arfer i gwynion a godir gan gyn-weithwyr lle mae'r gŵyn wedi'i chodi ar ôl i'w cyflogaeth ddod i ben. Gall cwyn a gyflwynir yn ystod 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 gwrandawiadau o dan y weithdrefn berthnasol lle bo'n briodol, a bydd canlyniad cam apêl y weithdrefn honno'n derfynol. Cyfeiriwch at adran 7.6 o'r polisi 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 llinell** 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.
- lle bo'n briodol, ystyried trefniadau gweithio amgen gyda'r cyflogai tramgwyddedig lle nad yw'n bosibl, neu'n briodol, i'r cyflogai barhau i weithio fel o'r blaen.

- 2.2 Bydd **gweithwyr**:

- yn gweithio gyda'r rheolwr i geisio datrysiad o ddifrif.
- yn cydweithredu ag unrhyw ymchwiliad.
- lle bynnag y bo modd, yn ceisio datrys y gŵyn yn anffurfiol.
- yn cydymffurfio â'r holl gyfarwyddiadau rheoli rhesymol tra ymchwilir i'w cwyn

3 Cam 1 - Datrys Anffurfiol

- 3.1 Cyn belled ag y bo'n rhesymol bosibl, cyn cyflwyno cwyn ffurfiol, anogir y gweithiwr yn gyntaf i geisio datrys y gŵyn yn anffurfiol drwy drafodaethau â'i reolwr llinell (neu reolwr priodol arall lle mae'r pryder yn ymwneud â'i oruchwyliwr uniongyrchol/rheolwr llinell) neu gyda'r sawl y mae'r gŵyn yn ymwneud â'i ymddygiad. Dylai'r rheolwr a'r gweithiwr gadw cofnod o unrhyw gyfarfodydd anffurfiol, ac unrhyw benderfyniadau y cytunwyd arnynt. Dylid gwneud pob ymdrech i ddatrys y gŵyn ar y cam

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.

- 3.2 Dylai'r rheolwr perthnasol ganiatáu i'r aelod o staff esbonio'r gŵyn a gofyn i'r unigolyn sut yr hoffai weld y mater yn cael ei ddatrys. Mae pwyslais datrysiad anffurfiol ar archwilio a ellir datrys y mater trwy drafodaeth/ymyrraeth anffurfiol ac yn arbennig ar ffyrdd o osgoi problemau tebyg rhag codi yn y dyfodol.
- 3.3 Os yw'r gŵyn gychwynnol yn erbyn y rheolwr llinell uniongyrchol, yna dylid codi'r mater ar y lefel reoli nesaf neu gydag aelod o'r adran Adnoddau Dynol.
- 3.4 Gan ddibynnu ar natur y gŵyn, efallai y bydd ffyrdd eraill o ddatrys y mater, er enghraifft cyfryngu neu drafodaeth wedi'i hwyluso. Gellir defnyddio'r rhain i ddatrys materion yn y cam anffurfiol, ond gellir eu cychwyn hefyd ar unrhyw gam o'r weithdrefn hon gyda chytundeb y ddau barti, hynny yw, yr achwynydd a'r atebydd. Os yw cyflogai'n anghyfforddus i godi'r mater yn uniongyrchol gyda'r sawl y mae'r gŵyn yn ymwneud a'i ymddygiad (er enghraifft oherwydd bod y cyflogai'n teimlo ei fod wedi cael ei fwlio neu ei aflonyddu arno), dylai ofyn am gyngor gan ei Reolwr Llinell, aelod o'r tîm AD, neu eu cynrychiolydd Undeb Llafur lle bo'n berthnasol. Pe bai cyfryngu neu drafodaeth wedi'i hwyluso yn methu â datrys y materion, bydd y weithdrefn gwyno ffurfiol yn ailddechrau ar yr adeg a gyrhaeddwyd cyn dechrau'r cyfryngu/trafodaeth.

4 Cyfryngu

- 4.1 Mae cyfryngu yn fesur cymorth a all fod yn effeithiol wrth ailadeiladu perthnasoedd gwaith ac mae'n fwyaf effeithiol pan gaiff ei ddefnyddio cyn gynted â phosibl. Mae cyfryngu yn debygol o fod yn fwyaf priodol mewn achosion sy'n ymwneud â pherthnasoedd rhyngpersonol.
- 4.2 Mae cyfryngu'n wirfoddol ac ni fydd yn digwydd dim ond os bydd yr holl bartïon yn cytuno. Fodd bynnag, y gobaith yw y bydd gweithwyr yn cydnabod manteision ceisio datrys materion trwy gyfryngu ac y byddant yn agored i'r dull hwn ac yn cydweithredu ag ef. Ceir rhagor o wybodaeth yn y Polisi Cyfryngu.

5 Trafodaeth wedi'i Hwyluso

- 5.1 Efallai y bydd amgylchiadau lle gellir cynnal trafodaethau anwrthwynebus eraill gyda'r nod o hyrwyddo datrysiad cyflym. Gall trydydd parti annibynnol, rheolwr, neu aelod o Adnoddau Dynol hwyluso trafodaeth rhwng y partiön. Nid cyfryngu yw hyn, ond gallai cael rhywun arall i gymryd rhan yn y drafodaeth helpu gyda chyfathrebu.

- 5.2 Mae'r prosesau hyn yn wirfoddol a dim ond os bydd pawb yn cytuno y gellir eu cynnal. Gellir gohirio'r drefn gwyno er mwyn caniatáu amser i archwilio'r dulliau amgen hyn i ddatrys yr anawsterau.
- 5.3 Os na all y cyflogai a'r rheolwr ddatrys y mater yn foddhaol ar sail anffurfiol, dylid ymdrin ag ef o dan y weithdrefn gwyno ffurfiol a nodir isod.

6 Cam 2 - Datrys Ffurfiol

- 6.1 Dim ond ar ôl cymryd a/neu ystyried unrhyw rai neu'r holl gamau anffurfiol priodol yn ofalus y dylid defnyddio'r weithdrefn ddatrys ffurfiol. Mewn rhai amgylchiadau, efallai na fydd yn briodol i'r gŵyn gael ei datrys yn anffurfiol, yng ngoleuni difrifoldeb y materion a godwyd, er enghraifft aflonyddu rhywiol neu gamymddwyn honedig. Yn yr achosion hyn, gall y Prif Swyddog Pobl gytuno y dylai symud ymlaen yn syth i'r drefn ffurfiol. Os na ellir datrys y gŵyn yn anffurfiol, neu os nad yw camau anffurfiol yn briodol (yn dilyn arweiniad gan AD) yna dylai'r cyflogai gyflwyno'i gŵyn yn ysgrifenedig i'w reolwr llinell uniongyrchol gan ddefnyddio'r Ffurflen Adroddiad Cwyn (Atodiad A), fel arfer o fewn 3 mis i'r digwyddiad / mater o bryder a heb oedi afresymol. Os yw'r gŵyn yn erbyn y rheolwr llinell, yna dylid codi'r mater gyda rheolwr uwch, sef y Dirprwy Is-Ganghellor / Pennaeth y Coleg / Pennaeth Ysgol / Cyfarwyddwr. Os yw'r gwyn yn ymwneud â Dirprwy Is-Ganghellor / Pennaeth y Coleg, y Cofrestrydd neu â Dirprwy Is-ganghellor, dylai'r aelod staff ysgrifennu at yr Is-ganghellor. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r Is-ganghellor, dylid cyflwyno'r gŵyn i Gadeirydd Cyngor y Brifysgol. Er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, bydd cwynion ynghylch yr Is-ganghellor yn dilyn y broses a nodir yn y weithdrefn hon
- 6.2 Ym mhob achos lle mae'r gweithiwr yn adrodd i'r drefn ffurfiol, mae'n rhaid iddo yn gyntaf nodi canlyniad penodol y mae'n ei geisio, a dylid gwneud hyn yn glir ar y Ffurflen Adroddiad Cwyn.
- 6.3 Bydd yr unigolyn a enwir i ystyried y gŵyn (Dirprwy Is-Ganghellor / Pennaeth y Coleg / Pennaeth Ysgol / Cyfarwyddwr) at ddiben y weithdrefn hon yn cael ei adnabod fel y Rheolwr Cwynion. Rhoddir gwybod i'r achwynydd pwy yw'r Rheolwr Cwynion, a dylai'r achwynydd gyfleu unrhyw wrthwynebiad o'r cychwyn, a chaiff hynny ei ystyried yn briodol.
- 6.4 Penodir aelod o staff i ymchwilio i'r gŵyn (y Swyddog Ymchwilio). Bydd y Swyddog Ymchwilio yn dod o'r tu allan i'r Coleg neu'r Adran lle mae'r achwynydd yn gweithio a bydd y gweithiwr a gododd y gŵyn yn cael gwybod pwy yw'r person hwnnw. Cynhelir yr ymchwiliad mewn modd agored a thryloyw gan unigolyn (unigolion) sy'n annibynnol ar y materion a godwyd yn y gŵyn. Cefnogir y Swyddog Ymchwilio gan aelod o Adnoddau Dynol yn y broses ymchwilio lle bo angen.

- 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.
 - Os oes tystion i ddigwyddiad neu os yw'r gweithiwr wedi gwneud honiad yn erbyn rhywun arall, eir ar ofyn datganiadau ysgrifenedig gan y cyfryw rai a/neu lle bo'n briodol caiff y bobl hyn eu cyfweld a pharatoir nodyn 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 Os yw'r gŵyn yn erbyn cyflogai arall bydd y Rheolwr Cwynion a/neu Adnoddau Dynol yn eu hysbysu eu bod yn destun achwyniad. Yna rhennir digon o wybodaeth am y gŵyn ysgrifenedig i'w galluogi i ymateb. Bydd aelod o staff y gwneir cwyn yn ei erbyn yn cael cyfle yn ystod yr ymchwiliad i ddatgan ei achos.
- 6.7 Er mwyn hwyluso ymchwiliad priodol i gŵyn, ac osgoi'r posibilrwydd i'r 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. Pe bai'r aelod o staff yn gwrthod caniatâd i'r ymchwilydd drafod y gŵyn y mae'r gŵyn yn ymwneud a'u hymddygiad, gallai hyn gyfyngu ar gwmpas a chanlyniadau posibl yr ymchwiliad.
- 6.8 Yn dilyn unrhyw ymchwiliad bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyflwyno'r adroddiad i'r Rheolwr Cwynion. Rhennir yr adroddiad hefyd gyda'r achwynnydd, gall y Rheolwr Cwynion:
- trefnu i gynnal Gwrandawriad Cwyno; neu,
 - cyfarwyddo y dylid ystyried y gŵyn o dan unrhyw weithdrefn arall; neu,
 - cyfeirio'r mater ar gyfer cyfryngu pan fydd cytundeb i hyn; neu,
 - gwrthod y gŵyn lle canfyddir ei bod yn flinderus, yn ddibwys, yn anwir, yn faleisus neu'n gamgymeriad a/neu lle mae'r ymchwiliad yn canfod dystiolaeth annigonol i gadarnhau'r gŵyn. Os caiff y gŵyn ei gwrthod,

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

- 6.9 Cwblheir yr ymchwiliad i gŵyn mewn modd amserol a, lle bo modd, o 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 Lle mae gweithredu anffurfiol neu gyfryngu wedi'i ystyried yn amhriodol 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 drafod y gŵyn.

- 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 fynychu'r gwrandawriad yn bersonol a 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 Swyddog Ymchwilio yn cyflwyno'r adroddiad yn amlinellu'r ymchwiliad a gynhaliwyd, a'r casgliadau y daethpwyd iddynt.
- 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 ysgrifennu at y gweithiwr yn nodi canlyniad y gŵyn, gan gynnwys unrhyw gam(au) i'w cymryd i ddatrys y gŵyn. Os yw'r gŵyn wedi'i gwneud yn erbyn cyflogai arall/gweithwyr eraill byddant hefyd yn cael gwybod am y canlyniad. Hysbysir y myfyriwr o'u hawl i apelio.

7 Cam 3 - Apelio

- 7.1 Mae gan aelod o staff hawl i apelio yn erbyn canlyniad y gŵyn. 8.2 Bydd 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. Rhaid i aelod staff sy'n bwriadu apelio yn erbyn penderfyniad a wnaed o dan y polisi hwn, wneud hynny'n brydlon, cyn pen 10 diwrnod gwaith ar 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 disgresiwn y brifysgol.
- 7.3. Rhaid apelio'n ysgrifenedig, gan nodi ar ba sail y gwneir yr apêl.
- 7.4 Bydd y Brifysgol, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, yn ceisio gwrandao ar yr apêl o fewn 28 diwrnod gwaith o'i derbyn. Hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig am ddyddiad a threfniadau'r gwrandawriad apêl ddim hwyrach na 7 niwrnod gwaith cyn y gwrandawriad.
- 7.5 Bydd cadeirydd yr apêl yn uwch aelod o staff y brifysgol heb unrhyw gysylltiad blaenorol â'r achos a heb fod mewn swydd is na'r sawl a ddaeth i'r penderfyniad gwreiddiol. Bydd aelod o adran yr Adnoddau Dynol yn cefnogi'r cyfarfod. Ni fydd gan gadeirydd yr apêl gysylltiad blaenorol â'r achos.
- 7.6 Gan nad ailystyried pob mater yw diben yr apêl, cyfrifoldeb yr aelod staff yw datgan ei achos a dwyn i sylw cadeirydd yr apêl yr holl dystiolaeth ddogfennol berthnasol y dylid ei hystyried.
- 7.7 Hysbysir yr aelod staff yn ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl, fel rheol o fewn 10 diwrnod gwaith i'r cyfarfod apêl. Os bydd yr amserlen yn hirach na hynny, rhoddir gwybod am hynny i'r gweithiwr. Bydd y penderfyniad yn derfynol, yn unol â gweithdrefnau'r brifysgol, a bydd yn dod â'r broses i ben.

8 Cyffredinol

- 8.1 Os bydd aelod o staff sy'n ymwneud â'r broses gwyno yn absennol oherwydd salwch, gellir ei wahodd i ymweld â Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol y Brifysgol i asesu ei addasrwydd i fynd i gyfarfod, ac i roi cyngor ar unrhyw ofynion arbennig neu addasiadau ar gyfer yr ymchwiliad / gwrandawriad. Gall aelodau staff ddewis cyflwyno datganiad ysgrifenedig i'r panel, ac i gyfarfod gael ei gynnal yn eu habsenoldeb.
- 8.2 Lle mae aelod o staff yn credu y gallai anabledd neu sgiliau iaith (e.e. nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf) effeithio ar y gallu i gymryd rhan fel y

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 Bydd gan weithwyr yr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg (fel sy'n well ganddynt) ym mhob cam o'r drefn, a threfnir cyfleusterau cyfieithu lle bo'n briodol.
- 8.4 Os oes rhywun yn dod gyda'r aelod staff, dylid caniatáu i'r cydymaith 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 ymdrech i fynychu cyfarfodydd fel y trefnwyd. Gwneir ymdrech i drefnu cyfarfodydd sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr, lle bynnag y bo modd. Os bydd aelod o staff yn methu â bod yn bresennol ar fwy na dau achlysur, gall y Brifysgol benderfynu y dylid gwneud penderfyniad yn ei absenoldeb ar sail y dystiolaeth sydd ar gael bryd hynny.
- 8.6 Pan fo aelod o staff yn gwneud cwyn yn ystod unrhyw weithdrefn arall (er enghraifft prosesau disgyblu, gallu neu ddiswyddo) sy'n ymwneud â chynnwys y gweithdrefnau hyn, gall y panel perthnasol ystyried ei bod yn briodol yn ôl eu disgrisiwn i wneud y canlynol:
 - cyfarwyddo bod y ddau achos yn cael eu trin ar yr un pryd o dan un ymchwiliad; a/neu
 - cyfarwyddo y dylid ystyried y gŵyn mewn gwrandawriad ffurfiol o dan unrhyw weithdrefn arall; neu
 - gohirio ystyried y gŵyn (yn gyfan gwbl neu'n rhannol) er mwyn diogelu tegwch y broses.

Rhoddir y rheswm/rhesymau dros y penderfyniad i'r cyflogai. Fodd bynnag, bydd penderfyniad y Rheolwr Cwynion ar hyn yn derfynol.

Ni ellir defnyddio'r Polisi a'r Weithdrefn Gwyno i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniadau a wneir o dan unrhyw un o bolisiau'r Brifysgol sy'n rhoi'r hawl i apelio.

- 8.7 Nid oes unrhyw rwymedigaeth ar y Brifysgol i atal y gweithrediadau eraill er mwyn mynd i'r afael â'r gŵyn. Bydd pob penderfyniad o'r fath yn cael ei benderfynu ar ei rinweddau ei hun.
- 8.8 Gellir defnyddio ymchwiliadau a gynhaliwyd o dan y weithdrefn gwyno hon fel y bo'n briodol i lywio gweithdrefn arall.

- 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 polisi hwn neu'r polisi datgelu er budd y cyhoedd, yn enwedig os yw'r cyflogai'n parhau i'w gwneud, mae hwn yn fater 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 Os codir achwyniad mewn ymateb i gŵyn arall (gwrth-gŵyn) neu mewn 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 Weithiau gall nifer o staff ddewis gwneud cwyn grŵp am yr un mater y maent yn teimlo sy'n effeithio arnynt i gyd. Yn yr achosion hyn gall fod yn briodol i'r grŵp ethol llefarydd ar eu rhan a chytuno ar ddatganiad ar y cyd, yn hytrach na chasglu datganiadau unigol gan bawb sy'n gysylltiedig.

9 Adolygu'r Polisi

- 9.1 Adolygir y Polisi a'r Weithdrefn hon yn cael eu hadolygu'n rheolaidd o ddim llai na thair blynedd a byddant yn cael eu darllen a'u cymhwyso bob amser yn amodol ar y gyfraith gyffredinol. Cynhelir pob adolygiad mewn ymgynghoriad ag Undebau Llafur cydnabyddedig y campws ac unrhyw newidiadau y cytunir arnynt gyda nhw, cyn i Gyngor y Brifysgol eu cymeradwyo.

10 Asesiad Effaith Cydraddoldeb

- 10.1 Bu'r polisi hwn yn destun asesiad effaith cydraddoldeb yn seiliedig ar ymgynghori a'r wybodaeth a oedd ar gael ar adeg datblygu'r polisi. Cynhelir asesiad effaith cydraddoldeb pellach ar y cyd ag unrhyw adolygiad o'r polisi.

