



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

Polisi Cyfryngdod

Diw.	Dyddiad	Pwrpas Cyhoeddi/Disgrifiad o Newid		Dyddiad Adolygu
1.	Medi 2015	Adolygiad o'r Polisi		Medi 2018
2.	Rhagfyr 2025	Adolygiad o'r Polisi		Rhagfyr 2028
Swyddog Polisi		Uwch Swyddog Cyfrifol	Cymeradwywyd gan	Dyddiad
Uwch Swyddog Pobl		Dirprwy Uwch Swyddog Pobl	Grŵp Tasg Adnoddau Dynol	2012

CYNNWYS

1. Rhagarweiniad	3
2. Egwyddorion	3
3. Y Broses Cyfryngdod	3
4. Yn ystod Cyfryngdod	4
5. Y Cytundeb Cyfryngdod	4
6. Rheoli'r Gwasanaeth Cyfryngdod	5
7. Cysylltiadau i ddogfennau eraill	5
8. Asesiad Effaith Cydraddoldeb	5
9. Adolygu'r polisi	5

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r Brifysgol yn derbyn y gall gwrthdaro yn y gwaith achosi llawer o straen, ac mae'r Brifysgol yn dymuno cefnogi staff i gydweithio i ddatrys anghydfodau a gwrthdaro. Mae'n cydnabod y bydd annog perthynas waith dda rhwng unigolion yn cael effaith gadarnhaol ar les a pherfformiad staff.
- 1.2 Mae cyfryngdod yn broses wirfoddol, gyfrinachol ac anffurfiol lle mae unigolyn annibynnol - y cyfryngwr, yn gweithio gyda'r rhai sydd dan sylw i ddatrys anghydfod a gwrthdaro yn y gweithle a'u helpu i ddod o hyd i'w hatebion eu hunain a dod i gytundeb a fydd yn gwella'u sefyllfa. Mae'n opsiwn cyn ymgymryd â gweithdrefnau ffurfiol. Mae partion sy'n cymryd rhan mewn cyfryngu yn cadw'r hawl i ddilyn gweithdrefnau cwyno, cwyno neu weithdrefnau ffurfiol eraill os dymunant, heb ragfarn. Mae'r Brifysgol yn annog partion i geisio datrysiad anffurfiol yn ysbryd meithrin perthnasoedd gwaith parchus.

2. Egwyddorion

- 2.1 **Gwirfoddol** – mae'r broses yn hollol wirfoddol, ac nid oes angen i rai gael eu cyfeirio gan reolwr llinell ar gyfer cyfryngdod.
- 2.2 **Diduedd** – mae cyfryngwyr yn ddiduedd i'r gwrthdaro, ac yn ceisio helpu'r partion yn gyfartal. Nid yw cyfryngwyr yn mynegi barn nac yn rhoi sylwadau ynghylch pwy sy'n gywir neu'n anghywir.
- 2.3 **Cyfrinachol** – mae'r broses yn gyfrinachol ac ni ddylid datgelu'r un drafodaeth yn ystod y broses cyfryngdod gan y naill barti neu'r llall, na'r cyfryngwr y tu allan i'r cyfarfod, ac eithrio gyda chaniatâd penodol y ddau barti.
- 2.4 **Teg** – cynhelir y broses yn ysbryd ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb. Drwy gydol y broses, caiff y bobl sydd dan sylw eu trin yn deg, a chydag urddas a pharch. Gellir cynnal y broses cyfryngdod drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg. Bydd unrhyw addasiadau rhesymol hefyd yn cael eu derbyn.

3. Y BROSES CYFRYNGDOD

Camau Cychwynnol

- 3.1 Dylid cyfeirio unrhyw gais am gyfryngdod at y Cydlynnydd Cyfryngdod (Dirprwy Uwch Swyddog Pobl). Dylid cyfeirio ymholiadau cychwynnol at y Cydlynnydd Cyfryngdod.
- 3.2 Mae'n bosibl cael mynediad at y gwasanaeth mewn gwahanol ffyrdd, er enghraifft gan aelod staff unigol, rheolwr llinell, cynrychiolydd o Adnoddau Dynol, Swyddog, neu cynrychiolydd Undeb Llafur.

3.3 Bydd y Cydlynnydd Cyfryngdod yn trefnu cyfarfodydd rhagarweiniol ar wahân gyda'r unigolion sy'n ceisio cyfryngdod gynted ag sy'n bosibl. Pwrpas y cyfarfodydd cychwynnol hyn yw archwilio ac asesu a yw cyfryngdod yn briodol. Bydd y Cydlynnydd Cyfryngdod hefyd yn ceisio meithrin ymddiriedaeth a chael ymrwymiad i'r broses cyfryngdod.

3.4 Efallai y bydd amgylchiadau lle na argymhellir cyfryngdod.

Er enghraifft:

- lle mae'r materion yn ymwneud ag ymrwymïadau statudol neu ddyletswydd gofal y Brifysgol;
- lle mae perygl i ddiogelwch / lles; neu
- lle dechreuwyd cymryd camau ffurfiol (e.e. trefn ddisgyblu ar gyfer camymddwyn difrifol neu mewn achos gweithgarwch troseddol honedig).

3.5 Os ystyrir bod cyfryngdod yn briodol, rhaid i bob unigolyn gytuno i gymryd rhan o'u gwirfodd. Rhoddir gwybod i'r holl bartïon am eu hawl i dynnu'n ôl o'r broses unrhyw bryd.

3.6 Mae'r broses cyfryngdod yn gyfrinachol ar bob ochr. Yr unig eithriad i reol cyfrinachedd yw lle mae yna weithred anghyfreithlon bosibl neu lle mae tystiolaeth o berygl difrifol i iechyd a diogelwch.

3.7 Os oes gan unigolion unrhyw bryderon ynghylch didueddrwydd y cyfryngwr / cyfryngwyr a ddewiswyd, dylid codi hyn gyda y Chydlynnydd Cyfryngdod mor fuan ag sy'n bosibl.

3.8 Nid yw'r canlyniad yn derfynol, ond os yw'r ddau barti wedi cytuno i gymryd rhan, disgwylir bod yna ymrwymiad i ddod i gytundeb.

4. Yn Ystod y Cyfryngdod

4.1 Yn ystod y cyfarfod(ydd), bydd y cyfryngwr / cyfryngwyr yn:

- egluro'r broses cyfryngdod i'r ddau barti.
- helpu'r ddau barti i egluro'r materion sydd angen ymdrin â nhw
- cynorthwyo'r unigolion i nodi atebion posibl.

Bydd y rhai sy'n cymryd rhan yn:

- cael cyfle i siarad yn agored, heb ddim yn torri ar draws, ynghylch y meysydd pryder.
- cael eu hannog i fod yn agored ac yn onest.
- mynegi eu teimladau'n glir i'r naill a'r llall.

4.2 Bydd unrhyw nodiadau a gymerir (yn cynnwys y rhai hynny a gymerir gan y partïon) yn ystod y broses cyfryngdod, yn cael eu dinistrio ar ddiwedd y cyfryngdod, ac eithrio cytundebau ysgrifenedig rhwng y partïon. Gellir gofyn am gael gohirio unrhyw bryd yn ystod y broses.

5. Y cytundeb cyfryngdod

- 5.1 Os bydd pawb yn cytuno'n llawn neu'n rhannol, bydd y cyfryngwr / cyfryngwyr yn cofnodi'r manylion ar bapur, a bydd y partion yn llofnodi'r cytundeb.
- 5.2 Os na cheir cytundeb, gall staff barhau i ddefnyddio trefn weithredu anffurfiol a ffurfiol perthnasol (e.e. trefn gwyno'r Brifysgol) ond ni ellir galw ar y cyfryngwr/cyfryngwyr i gymryd rhan mewn unrhyw broses arall.

6 Rheoli'r Gwasanaeth Cyfryngdod

- 6.1 Rheolir y gwasanaeth gan y Cydlynnydd Cyfryngdod (y Dirprwy Swyddog Pobl fel rheol) a fydd yn gyfrifol am reoli'r broses yn effeithiol.

7 Cyswllt â Pholisïau a Dulliau Gweithredu eraill y Brifysgol

- 7.1 Disgwylir i'r broses cyfryngdod gael ei defnyddio fel proses ddatrys anffurfiol, ac ni chaiff ei defnyddio fel cam cyntaf ffurfiol yn nhrefn gwyno, disgyblu, neu polisi Urddas y Brifysgol. Fel a nodir yn rhan 4 o bolisi gwynion y Brifysgol:

Mae cyfryngu yn fesur cymorth a all fod yn effeithiol wrth ailadeiladu perthnasoedd gwaith ac mae fwyaf effeithiol pan gaiff ei ddefnyddio cyn gynted â phosibl. Mae cyfryngu yn debygol o fod fwyaf priodol mewn achosion sy'n ymwneud â pherthnasoedd rhyngbersonol. Mae cyfryngu yn wirfoddol a dim ond os yw pob parti yn cytuno y bydd yn digwydd. Fodd bynnag, gobeithir y bydd gweithwyr yn cydnabod manteision ceisio datrys problemau trwy gyfryngu a byddant yn barod i gydweithredu â'r dull hwn.

8 Asesiad effaith Cydraddoldeb

- 8.1 Aseswyd effaith y polisi hwn o ran cydraddoldeb ar sail ymgynghori a gwybodaeth a oedd ar gael adeg datblygu'r polisi. Argymhellir cynnal adolygiad o'r polisi o ran cydraddoldeb, ac yna bob tair blynedd. Dylai hyn gynnwys ystyried unrhyw ddata (ansoddol neu feintiol) a all nodi unrhyw faterion yn ymwneud â chydraddoldeb sydd wedi codi ac sydd angen eu hystyried.

9 Adolygu'r Polisi

- 9.1 Bydd y Polisi a'r Weithdrefn hon yn cael eu hadolygu'n rheolaidd o leiaf bob tair blynedd a byddant bob amser yn cael eu darllen a'u cymhwyso yn amodol ar y gyfraith gyffredinol. Cynhelir yr adolygiad ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a chyflwynir unrhyw welliannau arfaethedig i'r grŵp / pwyllgor perthnasol i'w cymeradwyo.