



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI GWEITHIO’N HYBLYG

Arolwg	Dyddiad	Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o'r Newid		Dyddiad yr Arolwg
1.	2006			2007
2.	2007			2008
3.	2009			2010
4.	2014	Newidiadau cosmetig		2015
5.	2015	Diweddariad am eglurder		2016
6.	2016	Newidiadau cosmetig		2017
7.	2018	Adolygiad - dim newidiadau		2020
8.	2021	Gwelliannau i adrannau 5, 6 a 7 er eglurder. Dileu'r gofyniad gwasanaeth 26 wythnos.		2023
Swyddog Polisi		Uwch Swyddog â Chyfrifoldeb	Cymeradwywyd gan a Dyddiad	Asesiad o ran Effaith ar Gydraddoldeb, a dyddiad
Jade Luke		Steffan Griffiths	HRTG 21/04/2021	

Tabl Cynnwys

1	CYFLWYNIAD	3
2	HAWL	3
3	CWMPAS	3
4	GWNEUD CAIS	4
5	ENGHREIFFTIAU O WEITHIO'N HYBLYG	4
6	ADOLYGIADAU A CHEISIADAU PELLACH	4
7	CYFNODAU PRAWF.....	5
8	CYRRAEDD PENDERFYNIAD.....	5
9	APELIADAU.....	5
10	ADOLYGU POLISI	6

1 CYFLWYNIAD

Mae'r Brifysgol yn cefnogi egwyddor o weithio hyblyg ac yn addo y bydd pob cais yn cael ei ystyried o ddifrif. Er bod ymagwedd hyblyg tuag at ystyried ceisiadau Anogir y Brifysgol hefyd yn cydnabod y bydd achlysuron lle nad yw'n bosibl cytuno i geisiadau oherwydd yr effaith y gall hyn ei gael.

2 HAWL

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y Brifysgol.

Gall uchafswm o un cais fel arfer yn cael ei wneud o fewn unrhyw gyfnod o 12 mis.

3 CWMPAS

Gall trefniadau fod ceisiadau sy'n dros dro neu barhaol. Cyfrifoldeb y gweithiwr i ddeall yn llawn natur ac effaith eu cais.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod yr effaith gadarnhaol o drefniadau gwaith hyblyg i:

- gwella effeithlonrwydd busnes a chynhyrchiant;
- gwella'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith;
- creu amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol;

Bydd y Coleg/Ysgol/Adran yn ystyried pob cais am weithio hyblyg ar sail eu rhinweddau eu hunain, ac yn asesu pob cais yn seiliedig ar anghenion y busnes a'r gweithiwr.

Bydd cytunwyd y Coleg/Ysgol/Adran i gais un gweithiwr (naill ai o fewn yr un adran neu faes arall o'r Brifysgol), ddim yn gosod cynsail neu greu hawl i weithwyr arall yn cael yr un fath neu newid tebyg i'w patrwm gweithio.

Bydd yn gyfrifoldeb y rheolwr a'r gweithiwr i ystyried, asesu a gwerthuso'r posibil goblygiadau busnes o weithredu trefniadau gweithio hyblyg, er enghraifft, ond nid yn gyfyngedig i, yr effaith bosibl ar gostau, goruchwyllo, staff, gwasanaethau a'r Brifysgol gallu i gyflawni ei amcanion.

Bydd o'r cyfrifoldeb y rheolwr a'r gweithiwr i reoli perthnasau gweithio hyblyg, adolygu'n aml y trefniadau gweithio hyblyg (o leiaf yn flynyddol) i sicrhau bod y rhain yn parhau i fod yn effeithiol o ran diwallu anghenion y Brifysgol a'r gweithiwr.

4 GWNEUD CAIS

- Gweithwyr i ystyried trefniadau gweithio hyblyg
- Trafodaeth anffurfiol rhwng y gweithiwr a'r rheolwr i archwilio ac ystyried trefniadau gweithio hyblyg cyn cais ffurfiol yn cael ei gyflwyno
- Gweithwyr i lenwi ac yn cyflwyno cais gweithio hyblyg ac yn dychwelyd i Adnoddau Dynol
- Rheolwr i gwrdd â gweithiwr o fewn 28 diwrnod o dderbyn y ffurflen cais i drafod y cais mewn mwy o fanylder. Os yw'r rheolwr eisoes wedi penderfynu cymeradwyo'r cais ffurfiol efallai ni fydd angen cyfarfod.
- Rheolwr yn ystyri'r cais ac yn cadarnhau gydag Adnoddau Dynol a ydynt yn gallu cymeradwyo neu ddim y cais. Os na allant gymeradwyo, rhaid i'r rheolwr gadarnhau'r rhesymau pam.
- Bydd Adnoddau Dynol yn cysylltu â'r gweithiwr gyda'r canlyniad, anfon allan atodiad o gytundeb pan mae cais i weithi'n hyblyg yn cael ei gymeradwyo.

5 ENGHREIFFTIAU O WEITHIO'N HYBLYG

- Gweithio Rhan-amser - Newid y nifer o oriau a weithir
- Rhannu Swydd - Dau aelod o staff sy'n neud cais i weithio oriau rhan-amser, rhannu cyfrifoldeb am un swydd.
- Oriau cywasgedig - Gall yr oriau cywasgedig fod yn ddefnyddiol i weithwyr sy'n dymuno parhau i weithio cyfanswm yr oriau presennol a chadw budd-daliadau presennol ond ffafrio i gywasgu'r oriau i mewn i wythnos waith byrrach neu bythefnos, gan ganiatáu rhywfaint o 'amser rhydd' yn ystod y wythnos gwaith arferol. Enghraifft o hyn yw 'pythefnos naw diwrnod' gyda gwerth 10 diwrnod o oriau a weithir dros naw diwrnod ychydig yn hwy, gan ganiatáu un diwrnod i ffwrdd bob pythefnos.
- Gweithio o adref - Mae'r opsiwn yma yn golygu rhyw faint o'u gwaith yn cael ei wneud o gartref. (Plîs gweler y Polisi Gweithio o Gartref Dros Dro am ystyriaethau sy'n ymwneud â gweithio o gartref)
- Seibiant gyrfa

6 ADOLYGIADAU A CHEISIADAU PELLACH

Efallai y bydd y gymeradwyaeth a gweithredu trefniadau gweithio hyblyg yn amodol ar gyfnod prawf, er mwyn sicrhau effeithiolrwydd ac addasrwydd y trefniant ar gyfer yr adran a'r aelod o staff.

7 CYFNODAU PRAWF

Bydd cyfnodau treial ar y sail eu bod yn tymor byr, a ddim yn ymestyn y tu hwnt i 12 mis. Bydd y sefydliad yn cadw'r hawl, ar ddiwedd y cyfnod prawf y cytunwyd arno, i'w gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr ddychwelyd i'w drefniadau gweithio blaenorol. Ar ôl cytuno arno y tu hwnt i'r cyfnod prawf cychwynnol o 12 mis, bydd unrhyw newid fel arfer yn dod yn newid parhaol i'r telerau ac amodau cyflogaeth yr aelod o staff ac efallai na fydd hawl ganddynt ddychwelyd i'w hen batrwm gwaith oni chytunir yn benodol fel arall neu ar ôl ystyried a chais newydd weithio'n hyblyg.

8 CYRRAEDD PENDERFYNIAD

Lle mae unigolion wedi datgelu eu bod yn gwneud cais mewn perthynas â'r Ddeddf Cydraddoldeb, dylid rhoi sylw dyledus i'r dyletswyddau a roddir ar gyflogwyr o dan y Ddeddf wrth ystyried unrhyw gais am hyblygrwydd a dylid trafod y rhain gydag AD.

Dim ond ar sail un neu fwy o'r rhesymau a ganlyn y gellir gwrthod cais am weithio'n hyblyg:

- Y baich costau ychwanegol;
- Effaith niweidiol ar y gallu i ateb y galw cwsmeriaid;
- Anallu i ad-drefnu gwaith ymhlith y staff presennol;
- Anallu i recriwtio staff ychwanegol;
- Effaith niweidiol ar ansawdd;
- Effaith niweidiol ar berfformiad;
- Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau yr ydych yn bwriadu i weithio;
- Newidiadau strwythurol arfaethedig.

9 APELIADAU

Os ydych yn dymuno apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed, rhaid i chi wneud hynny ar ffurf ysgrifenedig, o fewn 14 diwrnod o'r dyddiad y bu i chi dderbyn y rhybudd ysgrifenedig bod eich cais wedi ei wrthod. Rhaid i'ch apêl amlinellu'r sail dros eich apêl a rhaid nodi'r dyddiad ar eich llythyr.

O fewn 14 diwrnod ar ôl derbyn yr hysbysiad eich bod yn dymuno apelio, bydd AD yn trefnu cyfarfod. Gall un person ddod yn gwmni i chi i'r cyfarfod hwn. Adnoddau Dynol fydd yn penderfynu ar gyfansoddiad y panel apêl.

Cewch wybod beth yw canlyniad yr apêl, ar ffurf ysgrifenedig, o fewn 14 diwrnod ar ôl cynnal y cyfarfod.

Os cadarnheir yr apêl – bydd y penderfyniad ysgrifenedig yn cynnwys disgrifiad o'ch patrwm gweithio newydd a'r dyddiad y daw i rym.

Os gwrthodir yr apêl – bydd y penderfyniad ysgrifenedig yn nodi'r sail dros y penderfyniad, a bydd yn rhoi eglurhad ynghylch pam mae'r seiliau dros wrthod mewn grym o dan yr amgylchiadau.

Mynegir penderfyniad terfynol y brifysgol trwy gyfrwng hysbysiad ysgrifenedig o ganlyniad yr apêl a dyma i bob pwrpas yw diwedd y drefn ffurfiol fewnol.

Os ydych yn methu â bod yn bresennol yn y cyfarfod apêl, bernir eich bod wedi tynnu eich apêl yn ôl, oni ellwch gynnig rheswm da pam na lwyddasoch i fod yn bresennol, neu roi gwybod i'r panel ymlaen llaw.

10 ADOLYGU POLISI

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau o dro i dro i wneud yn siŵr ei fod yn dal i fod yn addas at anghenion y sefydliad ac yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.