

Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
Cymeradwywyd gan Fforwm Partneriaeth Cymru Mawrth 2024
Mabwysiadwyd gan y Pwyllgor Pobl a Diwylliant 10.09.24
Rhif cyfeirnod: 488
fersiwn 2

GIG CYMRU

POLISI PARCH A DATRYS

CYNNWYS

1.	Ynglŷn â'r polisi hwn	1
2.	Defnyddio'r polisi hwn.....	1
3.	Datrysiaid Anffurfiol	3
4.	Cais Ffurfiol am Ddatrysiaid.....	3
5.	Cyfarfodydd Datrys Ffurfiol	4
6.	Apeliadau.....	4
7.	Yr hawl i gael rhywun gyda chi	5
8.	Cais ar y Cyd am Ddatrysiaid	5
9.	Ceisiadau am Ddatrysiaid a Phrosesau Disgyblu sy'n gorgyffwrdd.	5
10.	Dysgu o Ddigwyddiadau	6

1. YNGLŶN Â'R POLISI HWN

- 1.1 Rydym yn ceisio sicrhau bod gan bob cyflogai fynediad at bolisi i helpu i ymdrin ag unrhyw geisiadau am ddatrysiad yn ymwneud â'i gyflogaeth yn deg, yn adeiladol a heb oedi afresymol.
- 1.2 Ein nod yw annog tegwch a pherthnasoedd cadarnhaol yn y gweithle. Ein nod yw atal bwlio, aflonyddu ac unrhyw fath o ymddygiad annerbyniol.
- 1.3 Rydym yn cydnabod bod amgylchedd gwaith cadarnhaol a pherthnasoedd gwaith da yn cael effaith gadarnhaol ar lesiant ac ymgysylltiad y cyflogai ac ar brofiad cleifion. Gall amgylchedd gwaith cadarnhaol hefyd arwain at berfformiad gwell, cadw mwy o gyflogai a llai o absenoldeb salwch sy'n gysylltiedig â straen. Mae canolbwyntio ar ddatrys yn dda i'n sefydliad, mae'n dda i chi ac mae'n dda i'n cleifion a'n defnyddwyr gwasanaeth.
- 1.4 Rydym yn cydnabod bod gwrthdaro ac anghydfodau yn digwydd yn y gweithle, ond ni ddylid eu hystyried yn negyddol bob amser. Pan fydd gwrthdaro yn cael ei reoli'n dda, mae'n creu perthnasoedd gwaith iach, cydnerth a chadarnhaol. Rydym yn ymdrechu i gael gweithle lle gall pawb ymwneud â'i gilydd yn adeiladol a defnyddio'r pecyn cymorth sydd ar gael i ddod o hyd i'w datrysiadau eu hunain cyn belled ag y bo modd.
- 1.5 Os bydd hyn yn digwydd, byddwn yn cefnogi cyflogeion a rheolwyr i gydweithio i ddatrys unrhyw faterion a gwrthdaro yn adeiladol ac yn gyflym.
- 1.6 Rydym yn ymrwymo i ddatrys materion ar y cyfle cyntaf heb ddefnyddio polisi ffurfiol. Os bydd popeth arall yn methu, efallai y bydd angen defnyddio rhan ffurfiol y polisi hwn i ddatrys anghydfodau neu faterion. Mae'r polisi hwn yn amlinellu ein hymrwymiad i'ch helpu chi i ddod o hyd i ddatrysiad.
- 1.7 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl gyflogeion.
- 1.8 Mae Fforwm Partneriaeth Cymru wedi cytuno ar y polisi hwn.
- 1.9 Mae'r polisi hwn yn ffurfio'r polisi cwynion ffurfiol.
- 1.10 Mae Egwyddorion Craidd GIG Cymru yn ganolog i'r polisi hwn ac maent yn berthnasol drwyddi draw.

2. DEFNYDDIO'R POLISI HWN

- 2.1 Nod y Polisi Datrys hwn yw sicrhau datrysiadau adeiladol a pharhaol i anghytundebau, gwrthdaro a chwynion yn y gweithle. Gall materion sy'n achosi anghytundebau, gwrthdaro a chwynion gynnwys, ond nid ydynt yn gyfyngedig i'r canlynol:
 - (a) telerau ac amodau cyflogaeth;

- (b) iechyd a diogelwch;
- (c) perthnasoedd gwaith;
- (d) bwlio ac aflonyddu;
- (e) arferion gwaith newydd;
- (f) amgylchedd gwaith;
- (g) newid sefydliadol; a
- (h) gwahaniaethu.

2.2 Bydd y status quo ar yr adeg y byddwch yn gwneud eich cais am ddatrysiad fel arfer yn parhau ar waith trwy gydol y polisi.

Bydd y *status quo* yn parhau hyd nes y bydd y cais am benderfyniad wedi'i ddatrys neu hyd nes y bydd y weithdrefn ffurfiol wedi'i dihysbyddu, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol lle byddai'n torri gofynion cyfreithiol neu faterion diogelwch a allai effeithio ar y *status quo*.

2.3 Dylai pawb sicrhau yr ymdrinnir â materion mewn ffordd deg a chyson a hynny'n gyflym a chyda chefnogaeth.

2.4 Dylai pob gweithle yn GIG Cymru fod yn rhydd rhag bwlio ac aflonyddu. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl staff yn cael eu trin, ac yn trin pobl eraill, ag urddas a pharch. Mae'r polisi hwn yn cynnwys aflonyddu a bwlio sy'n digwydd yn y gwaith a'r tu allan i'r gweithle, megis ar dripiâu gwaith, mewn digwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r gwaith, digwyddiadau cymdeithasol neu ar-lein. Mae'n cynnwys bwlio ac aflonyddu gan staff (a all gynnwys contractwyr a gweithwyr asiantaeth) a hefyd gan drydydd partion megis cleifion ac ymwelwyr â'n hadeiladau.

I'r gwrthwyneb, mae'n bosibl y bydd gan staff sydd wedi profi bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu (megis hiliaeth) brofiadau o beidio â chael eu credu, peidio â chael eu cymryd o ddifrif, neu beidio â mynd i'r afael â'u problemau. Mae'n bosibl y byddant yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i beidio â chodi materion, yn cael eu trin yn wael neu eu bod yn cael eu hail-erlid trwy'r broses, gan arwain at effeithiau iechyd meddwl niweidiol sylweddol ar unigolion. Dylai honiadau o'r fath gael eu cyflwyno yn ystod cam ffurfiol y broses parch a datrys, lle bo'n briodol, a phe bai tystiolaeth yn unol ag asesiad cychwynnol, byddem yn symud i brosesau disgyblu neu alluogrwydd.

Er na fyddai'n briodol i gyflogai nodi cosb a bennwyd ymlaen llaw (megis camau disgyblu) fel datrysiad posibl, rhaid rhoi disgwyliad rhesymol i staff y bydd eu pryderon yn cael eu cymryd o ddifrif, a bod ymddygiad sy'n anghyson â gwerthoedd GIG Cymru yn cael eu nodi'n weithredol ac yn cael sylw, yn enwedig mewn sefyllfaoedd lle mae tystiolaeth o batrymau ymddygiad mynych neu rai sy'n achosi tor-perthynas, gan gydbwysu cyfrinachedd â'r angen i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r unigolyn.

Dylid cymhwyso egwyddorion a dulliau arwain tosturiol drwyddi draw, wedi'u hategu gan hyfforddiant ar gymhwyso'r polisi mewn modd gwrth-wahaniaethol a diwylliannol gymwys.

Yn benodol, mae angen cydnabod a mynd i'r afael â'r diwylliant o feio'r rhai sydd wedi codi profiadau o hiliaeth a dylid cydnabod a mynd i'r afael â gwadu bod sefydliadau GIG Cymru yn hiliol yn systemig.

3. DATRYSIAD ANFFURFIOL

- 3.1 Ein nod yw bod pob un ohonom yn cymryd cyfrifoldeb am ein perthnasoedd fel eu bod mor iach â phosibl. I helpu hyn, mae [pecyn cymorth](#) wedi'i ddatblygu sy'n cynnwys y dulliau defnyddiol hyn:
- (a) Defnyddio ein disgwyliadau/addewidion a rennir
 - (b) Awgrymiadau Myfyrio ar sut y gallwn gael perthnasoedd iach
 - (c) Cael Sgwrs dros Baned
 - (d) Trafod ag arweinydd/rheolwr priodol
 - (e) Ennill cefnogaeth (a her) gan gydweithiwr *Resolution Network*
 - (f) Cymryd rhan mewn Sgwrs wedi'i Hwyluso'n annibynnol
 - (g) Cael mynediad at Gyfryngu achrededig
- 3.2 Disgwylir bod yr amrywiaeth o offer ac adnoddau sydd ar gael yn cael eu defnyddio i helpu i ddatrys y mater(ion) cyn gwneud cais ffurfiol am ddatrysiad. Gellir gwneud hyn gyda chefnogaeth eich rheolwr llinell, er efallai na fydd hyn yn angenrheidiol bob tro.
- 3.3 Gellir datrys y rhan fwyaf o anghytundebau yn gyflym ac yn anffurfiol drwy drafod â'ch cydweithwyr neu reolwr llinell. Os nad ydych yn teimlo eich bod yn gallu siarad â'ch rheolwr, er enghraifft, oherwydd bod y mater yn ei gynnwys, yna dylech gael sgwrs anffurfiol ag uwch reolwr, eich Cynrychiolydd Undeb Llafur neu aelod o Adnoddau Dynol. Os nad yw hyn yn datrys y mater, dylech ddilyn rhan ffurfiol y polisi isod.

4. CAIS FFURFIOL AM DDATRYSIAD

- 4.1 Mae'r cam hwn o'r polisi yn gŵyn ffurfiol.
- 4.2 Os na ellir datrys eich materion yn anffurfiol trwy ddefnyddio'r adnoddau a amlinellir yn y pecyn cymorth, dylech wneud eich cais am ddatrysiad yn ysgrifenedig a'i gyflwyno i'ch rheolwr llinell (neu uwch reolwr os yw'r mater yn cynnwys eich rheolwr llinell) neu aelod o Adnoddau Dynol.
- 4.3 Bydd Adnoddau Dynol yn penodi rhywun diduedd, o brofiad digonol i ystyried y cais. Mae'r penodiad hwn fel arfer yn digwydd cyn pen saith diwrnod ar ôl derbyn y cais. Caiff yr unigolyn hwn ei adnabod fel y Cadeirydd a bydd yn penderfynu ar ganlyniad eich cais.
- 4.4 Dylai eich cais ysgrifenedig am ddatrysiad gynnwys disgrifiad o natur eich mater, gan gynnwys unrhyw ffeithiau, dyddiadau, enwau unigolion dan sylw perthnasol a'r datrysiad rydych yn gobeithio ei gael. Mewn rhai sefyllfaoedd, efallai y byddwn yn gofyn i chi roi mwy o wybodaeth.

- 4.5 Gall cyflogai wneud cwyn neu godi mater yn Gymraeg a gall hefyd ymateb yn Gymraeg i unrhyw honiadau a wneir yn ei erbyn a dylid ei hysbysu o hyn ar ddechrau unrhyw achos. Dylai unrhyw achos dilynol gael ei gynnal yn Gymraeg neu dylid darparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd.

5. CYFARFODYDD DATRYS FFURFIOL

- 5.1 Bydd y Cadeirydd yn cwrdd â chi i drafod eich cais am ddatrysiad. Dylai hyn ddigwydd cyn pen 14 diwrnod ar ôl penodi'r cadeirydd. Diben y cyfarfod hwn yw caniatáu i chi egluro'ch mater, egluro sut rydych yn meddwl y dylid ei ddatrys, gan alluogi dod i benderfyniad yn seiliedig ar y dystiolaeth sydd ar gael a'r sylwadau rydych chi wedi'u gwneud. Dod o hyd i ddatrysiad fydd ffocws y cyfarfod hwn.
- 5.2 Yn dibynnu ar y manylion sydd wedi'u cynnwys yn eich cais am ddatrysiad, bydd y Cadeirydd naill ai'n edrych ar y materion gyda chi yn y cyfarfod hwn ac yn penderfynu ar ganlyniad neu bydd yn cychwyn ymchwiliad i alluogi ystyried eich cais ymhellach.
- 5.3 Os bydd angen ymchwiliad manwl, bydd y Cadeirydd yn penodi ymchwilydd. Cyflogai diduedd yn y sefydliad fydd hwn fel rheol. Ar y cam hwn, cytunir ar y cylch gorchwyl a'r amserlen.
- 5.4 Bydd lefel unrhyw ymchwiliad sy'n ofynnol yn dibynnu ar natur y materion dan sylw a bydd yn amrywio o achos i achos. Gall gynnwys cyfweiliadau a chymryd datganiadau gennyh chi ac unrhyw dystion, a/neu adolygu dogfennau perthnasol.
- 5.5 Bydd y Cadeirydd yn gwneud penderfyniad yn seiliedig ar yr wybodaeth a gasglwyd yn y cyfarfod(ydd) datrys ffurfiol a chan gyfeirio at unrhyw ymchwiliad, os yw'n briodol.
- 5.6 Os yw'n bosibl, bydd y Cadeirydd yn rhoi penderfyniad ar lafar i chi ar ddiwedd y cyfarfod. Beth bynnag, byddwn yn ysgrifennu atoch, cyn pen saith diwrnod ar ôl y cyfarfod datrys ffurfiol fel rheol, i'ch hysbysu o'r canlyniad ac unrhyw gamau pellach y bwriedir iddynt ddatrys y materion. Byddwn yn eich atgoffa hefyd o'ch hawl i apelio.
- 5.7 Gwneir cofnod cywir o'r cyfarfod a bydd ar gael ar gais.

6. APELIADAU

- 6.1 Os na chafodd eich mater ei ddatrys yn foddhaol, gallwch wneud apêl ysgrifenedig cyn pen 14 diwrnod ar ôl y dyddiad y mynegwyd y penderfyniad i chi yn ysgrifenedig.
- 6.2 Byddwn yn cynnal cyfarfod apêl, fel rheol cyn pen mis ar ôl derbyn eich apêl ysgrifenedig. Ymdrinnir â hwn yn ddiuedd gan unigolyn ar lefel uwch na'r Cadeirydd nad yw wedi bod yn rhan o'r achos o'r blaen (er y gallant ofyn i rywun sydd wedi bod yn rhan o'r achos o'r blaen i fod yn bresennol lle bo hynny'n berthnasol i egluro rhai pwyntiau).

- 6.3 Bydd y person hwn yn cael ei adnabod fel Cadeirydd yr Apêl. Bydd Adnoddau Dynol yn penodi Cadeirydd yr Apêl a bydd yn cael ei benodi fel rheol cyn pen saith diwrnod ar ôl derbyn yr apêl. Unwaith eto, bydd y cyfarfod yn canolbwyntio ar ddod o hyd i ddatrysiad.
- 6.4 Byddwn yn cadarnhau ein penderfyniad terfynol yn ysgrifenedig cyn pen saith diwrnod ar ôl y cyfarfod apêl. Dyma ddiwedd y weithdrefn ac nid oes apêl bellach.

7. YR HAWL I GAEL RHYWUN GYDA CHI

- 7.1 Gallwch ddod â chydymaith i unrhyw gyfarfod ymchwilio, cyfarfod datrys neu gyfarfod apêl i'ch helpu a'ch cefnogi. Gall y cydymaith fod yn Gynrychiolydd Undeb Llafur neu'n gydweithiwr.
- 7.2 Yn y cyfarfodydd datrys ac apêl, gall y cydymaith annerch y cyfarfod i gyflwyno a chrynhai'ch achos, ymateb ar eich rhan i unrhyw safbwyntiau a fynegir, gofyn cwestiynau a thrafod â chi yn ystod y cyfarfod. Ni ddylai eich cydymaith ateb cwestiynau ar eich rhan. Gallwch adael i siarad â'ch cydymaith yn breifat ar unrhyw adeg yn ystod y cyfarfod.
- 7.3 Bydd gan dystion yr hawl i gael rhywun gyda nhw.

8. CAIS AR Y CYD AM DDATRYSIAD

- 8.1 Mae'r rhan hon o'r polisi yn berthnasol pan fydd mwy nag un cyflogai yn dymuno gweithredu'r polisi ar yr un mater. Byddai hyn yn gŵyn ffurfiol ar y cyd.
- 8.2 Os oes angen datrysiad ar gyfer mater ar y cyd, dilynir camau'r polisi hwn yn unol ag adrannau 3 i 7 uchod. Bydd angen nodi'r holl gyflogeion sy'n cefnogi'r cais ar y cyd am ddatrysiad yn y cyflwyniad.
- 8.3 Bydd nifer y cyflogeion sy'n mynd i'r cyfarfod ffurfiol i gynrychioli'r grŵp ar y cyd yn cael ei gytuno ar y cychwyn (ond, fel rheol, ni ddylai'r nifer fod yn fwy na thri chyflogai ynghyd â'u cymdeithion).
- 8.4 Lle bo'r polisi hwn yn methu â sicrhau datrysiad i'r gŵyn a gyflwynwyd ar y cyd, gall y naill ochr gyfeirio'r mater i'r Gwasanaeth Cyngtori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) am gyngor neu gymodi.

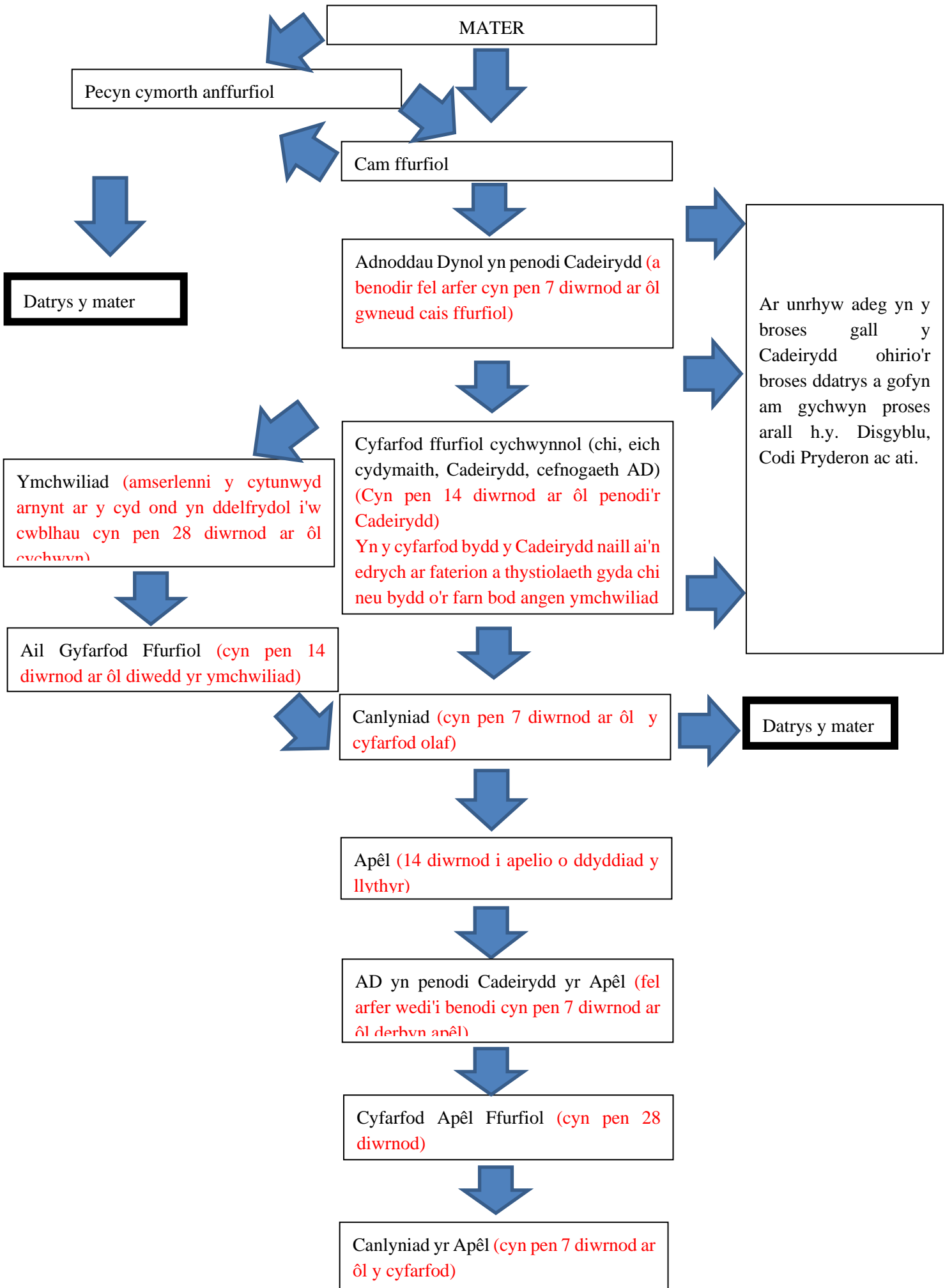
9. CEISIADAU AM DDATRYSIAD A PHROSESAU DISGYBLU SY'N GORGYFFWRDD.

- 9.1 Pan fyddwch yn gwneud cais am ddatrysiad yn ystod proses ddisgyblu, bydd y rheolwr yn trafod â chi a'ch cynrychiolydd cyn gwneud penderfyniad ynghylch a ddylid atal y broses ddisgyblu dros dro er mwyn delio â'r cais am ddatrysiad. Lle bo cais am ddatrysiad ac achosion disgyblu'n gysylltiedig, gallai fod yn briodol ymdrin â'r ddau fater ar yr un pryd.
- 9.2 Efallai y bydd adegau pan fydd anghytundebau neu wrthdaro wedi'u datrys gan ddefnyddio'r pecyn cymorth, ond gall y sefydliad deimlo bod angen proses ddisgyblu pan fydd gwerthoedd neu safonau craidd wedi'u torri.

- 9.3 Mewn rhai amgylchiadau, megis mewn achosion o aflonyddu neu wahaniaethu, gall y Cadeirydd benderfynu ei bod yn fwy priodol atal y broses ddatrys a symud y mater ymlaen o dan y polisi disgyblu priodol.

10. DYSGU O DDIGWYDDIADAU

- 10.1 Lle y bo'n briodol, byddwn yn myfyrio ar y broses ddatrys ac yn dysgu ohoni. Nid yw'r cam hwn yn ofyniad ond mae'n cael ei annog a gallai fod yn ddefnyddiol wrth helpu i ddatblygu amgylcheddau a pherthnasoedd gwaith iachach.
- 10.2 Dylai'r adolygiad hwn gael ei gynnal mewn partneriaeth lle bo hynny'n briodol, gyda'r bwriad o ddatblygu a chefnogi diwylliant gwaith iach. Dylai'r trafodaethau hyn ganolbwyntio ar ganlyniadau cadarnhaol a newid (gweler y [pecyn cymorth](#)).



MATER

Pecyn cymorth anffurfiol

Datrys y mater

Cam ffurfiol

Adnoddau Dynol yn penodi Cadeirydd (a benodir fel arfer cyn pen 7 diwrnod ar ôl gwneud cais ffurfiol)

Cyfarfod ffurfiol cychwynnol (chi, eich cydymaith, Cadeirydd, cefnogaeth AD) (Cyn pen 14 diwrnod ar ôl penodi'r Cadeirydd)
Yn y cyfarfod bydd y Cadeirydd naill ai'n edrych ar faterion a thystiolaeth gyda chi neu bydd o'r farn bod angen ymchwiliad

Ymchwiliad (amserlenni y cytunwyd arnynt ar y cyd ond yn ddelfrydol i'w cwblhau cyn pen 28 diwrnod ar ôl cychwyn)

Ail Gyfarfod Ffurfiol (cyn pen 14 diwrnod ar ôl diwedd yr ymchwiliad)

Canlyniad (cyn pen 7 diwrnod ar ôl y cyfarfod olaf)

Datrys y mater

Apêl (14 diwrnod i apelio o ddyddiad y llythyr)

AD yn penodi Cadeirydd yr Apêl (fel arfer wedi'i benodi cyn pen 7 diwrnod ar ôl derbyn anêl)

Cyfarfod Apêl Ffurfiol (cyn pen 28 diwrnod)

Canlyniad yr Apêl (cyn pen 7 diwrnod ar ôl y cyfarfod)

Ar unrhyw adeg yn y broses gall y Cadeirydd ohirio'r broses ddatrys a gofyn am gychwyn proses arall h.y. Disgyblu, Codi Pryderon ac ati.