

Cwestiynau Cyffredin y Polisi Parch a Datrys

1. Pwy yw "ni" a phwy yw "chi"?

Mae "chi" yn cyfeirio atoch chi; h.y. y cyflogai sy'n gwneud y cais am ddatrysiad. Mae "ni" yn cyfeirio at y cyflogwr fel endid corfforaethol; h.y. y sefydliad. Rhaid peidio â drysu rhwng "ni" a'r rheolwr sy'n cynnal y cyfarfod(ydd) h.y. y Cadeirydd.

2. Pwy sy'n cael ei gynnwys yn y polisi hwn?

Dim ond cyflogeion sy'n cael eu cynnwys yn y polisi datrysiad ffurfiol. Does gan weithwyr (asiantaeth neu fanc) ddim atebolrwydd i ran ffurfiol y polisi hwn. Fodd bynnag, mae gan yr holl staff (cyflogeion parhaol a gweithwyr banc ac asiantaeth) atebolrwydd i'r camau datrysiad anffurfiol a dylent gael eu cefnogi a'u hannog i geisio datrysiad gan ddefnyddio'r gwahanol adnoddau. Bydd gan weithwyr hawl ar wahân i godi materion drwy gyfrwng telerau contractiol eu cytundeb.

3. Ydy'r polisi hwn yn berthnasol ar ôl i gyflogaeth ddod i ben?

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gyflogeion yn unig, ac felly ni fyddai'n berthnasol fel rheol ar ôl i'r gyflogaeth ddod i ben. Efallai y bydd rhai amgylchiadau lle bydd y cyflogwr eisiau ymchwilio i faterion a godwyd ar ôl i'r gyflogaeth ddod i ben, megis os oes pryder ynghylch cyflogau nas talwyd neu wyliau blynyddol nas defnyddiwyd. Os oes cais o'r fath am ddatrysiad, efallai y gellir datrys y mater heb fod angen defnyddio rhan ffurfiol y polisi. Arfer gorau fyddai ystyried pob mater ar sail achosion unigol a cheisio dod o hyd i ddatrysiad sy'n golygu nad yw'r mater yn cael ei uwchgyfeirio'n allanol.

4. Beth yw ystyr cofnod cywir?

Yn dibynnu ar drefn arferol y cyflogwr, gall cofnod cywir fod yn gofnodion a gymerir gan y sawl sy'n cymryd nodiadau (a ddarperir gan y cyflogwr) neu recordiad sain. Dylai'r cyflogai sy'n gwneud y cais am ddatrysiad gael cyfle i roi sylwadau ar gywirdeb y cofnod a chael gafael ar gopi o'r cofnod.

Mae'n arfer da cadw cofnod ysgrifenedig o bob cam yn y broses gan gynnwys yr ymchwilio a chyfarfodydd.

5. Oes yna unrhyw adegau lle na fyddai'r status quo yn berthnasol?

Mae'r status quo yn golygu nad yw'r sefyllfa bresennol wedi newid. Bydd y status quo fel arfer yn parhau nes bod y cais am ddatrysiad wedi'i benderfynu neu os yw'r

weithdrefn ffurfiol wedi'i disbyddu. Gall fod amgylchiadau eithriadol megis (ond heb fod yn gyfyngedig i) torri gofynion cyfreithiol neu faterion diogelwch clinigol a allai effeithio ar y status quo. Mewn amgylchiadau eithriadol o'r fath, dylid cynnal trafodaethau cynnar â'r cyflogai/cyflogeion a/neu'r cynrychiolydd/cynrychiolwyr.

6. Ydy'r polisi hwn yn berthnasol os yw fy nghwyn ynghylch telerau ac amodau neu arferion gwaith er enghraifft?

Ydy, y polisi hwn yw'r fframwaith ar gyfer unrhyw anghytundeb neu faterion yn y gwaith. Mae rhai enghreifftiau i'w gweld yn adran 2.1 y polisi. Byddem yn eich annog ac yn disgwyl i chi ddefnyddio eich disgresiwn wrth benderfynu pa un yw'r rhan fwyaf priodol o'r pecyn cymorth i chi ei defnyddio er mwyn datrys eich mater. Gallwch ofyn am gyngor gan eich Cynrychiolydd Undeb Llafur neu Adnoddau Dynol os bydd angen cymorth arnoch i benderfynu ble i gychwyn gyda'ch mater penodol.

7. Ydy'r polisi hwn yn disodli'r Polisi Urddas yn y Gwaith a'r Polisi Cwynion?

Ydy, y polisi hwn yw'r fframwaith ar gyfer unrhyw anghydfod yn y gweithle. Mae'r polisi hwn yn disodli'r hen bolisi Urddas yn y Gwaith a'r Polisi Cwynion. Nod y dull hwn yw annog a chefnogi cyflogeion i ddefnyddio offer anffurfiol i ddatrys eu hanghytundebau yn y gweithle yn gynnar ac yn effeithiol yn y lle cyntaf, gan barhau i ddarparu gweithdrefn ffurfiol glir i'w dilyn os nad yw datrys anffurfiol yn bosibl.

Rydym yn sylweddoli y gall hyn fod yn anodd mewn achosion o fwlio ac aflonyddu, lle nad yw cyflogeion efallai am fynd i'r afael â'r materion sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r unigolion eraill yn yr achos. Gall Cynrychiolwyr Undebau Llafur a staff Adnoddau Dynol gynorthwyo os bydd y materion dan sylw yn rhy sensitif i fynd i'r afael â hwy'n uniongyrchol.

8. Dydw i ddim yn credu bod datrysiad anffurfiol yn bosibl, felly oes modd i mi fynd yn syth at ran ffurfiol y polisi?

Efallai y bydd amgylchiadau lle nad oes dewis arall ond mynd yn syth at ran ffurfiol y polisi, ond yn y rhan fwyaf o achosion byddem yn disgwyl ac yn annog defnyddio'r pecynnau cymorth ar gyfer datrysiad anffurfiol. 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.

9. Oes modd galw tystion i gyfarfodydd datrys?

Gellir galw tystion i gyfarfodydd datrys ond nid oes hawl awtomatig i hyn. Dylid cynnal trafodaethau rhyngoch chi a'r Cadeirydd yn dibynnu ar y materion dan sylw a pherthnasedd neilltuol tyst penodol. Dylid caniatáu tystion pan fo eu tystiolaeth yn

benodol i'r digwyddiadau y mae'r cais am ddatrysiad yn seiliedig arnynt. Lle y bo'n briodol, dylid annog cael datganiadau tyst ysgrifenedig.

Dylai'r ffocws mewn cyfarfodydd datrys ganolbwyntio ar ganfod a dod i ddatrysiad yn hytrach na chymrodeddu rhwng tystiolaeth anghyson.

10. Mae'r amserlenni a nodir yn y polisi wedi cael eu methu. Beth yw goblygiadau hyn?

Byddwn bob amser yn ceisio cydymffurfio â'r amserlenni a nodir yn y polisi, ond efallai y bydd amgylchiadau lle nad yw hyn yn bosibl oherwydd natur gymhleth rhai o'r materion a godwyd. Os yw'n ymddangos yn debygol na fydd amserlenni'n cael eu cadw, yna dylid dweud hyn wrth bob parti.

11. Pa mor hir ddylai ymchwiliad ei gymryd i'w gwblhau?

Bydd hyd ymchwiliad yn amrywio yn dibynnu ar y ffeithiau a natur yr amgylchiadau. Disgwylir y dylid cwblhau ymchwiliad cyn pen 28 diwrnod. Yn unol ag adran 5.3 o'r polisi, dylai'r partïon gytuno ar amserlenni a rhoi gwybod y diweddaraf i'w gilydd lle bo hynny'n bosibl.

12. Beth allai ddigwydd pe bai cais maleisus am ddatrysiad yn cael ei godi?

Mewn amgylchiadau lle daw hi'n amlwg bod cais am ddatrysiad wedi'i wneud yn faleisus, gall y cyflogwr benderfynu defnyddio gweithdrefnau disgyblu yn erbyn y cyflogai sy'n codi'r mater yn faleisus.

Mae hyn yn annhebygol o ddigwydd yn aml iawn, ond mae'n bwysig cydnabod y gall cyhuddiadau a wneir yn erbyn unigolion achosi gofid mawr. Pan ddaw hi'n amlwg bod y cyhuddiadau naill ai'n faleisus, eu bod yn ddi-sail neu eu bod mewn gwirionedd yn fath o fwlio, yna mae'r cyflogwr yn cadw'r hawl i gymryd y camau priodol.

13. Ddylai'r holl ddogfennaeth gael ei datgelu'n llawn?

Mae dull agored a thryloyw yn bwysig o ran datrys gwrthdaro ac felly, fel arfer, disgwylir y bydd pob parti yn derbyn yr holl ddogfennau sy'n gysylltiedig â'r achos. Efallai y bydd rhai amgylchiadau lle bydd angen golygu gwybodaeth am gleifion neu drydydd partïon neu fod natur y gŵyn (h.y. aflonyddu rhywiol) yn galw am fwy o ddisgresiwn. Mewn amgylchiadau lle nad yw datgeliad llawn yn bosibl, bydd disgwyl i gyflogwyr egluro pam.

14. Ydy'r broses ddatrys yn gyfrinachol?

Dylai prosesau datrys unigol gael eu hystyried yn gwbl gyfrinachol gan bob parti yn yr achos. Dim ond gyda'r partïon dan sylw sy'n cynnwys Cynrychiolwyr Undebau Llafur

y dylid rhannu manylion. Bydd torri cyfrinachedd yn cael ei drin o ddifrif a gallai arwain at gamau disgyblu.

15. Beth sy'n digwydd os oes proses gytundebol yn bodoli i ddatrys fy nghwyn?

Lle bo prosesau o'r fath yn bodoli dylid eu dilyn. Mae enghraifft o sefyllfaoedd o'r fath yn cynnwys prosesau fel ail-werthuso swyddi Agenda ar gyfer Newid neu apeliadau bandio Meddygon Iau, ond nid yw'n gyfyngedig i'r rhain. Os oes prosesau o'r fath yn bodoli, dylid dilyn y prosesau priodol. Bydd y penderfyniad yn y prosesau hynny'n derfynol. Fodd bynnag, os bydd problem yn codi gyda'r broses, yna gellir defnyddio'r polisi datrys.

16. Ydy'r camau anffurfiol (h.y. defnyddio'r pecynnau cymorth) yn orfodol?

Rhoddir anogaeth gref i'r defnydd o'r pecynnau cymorth i ddatrys unrhyw faterion yn anffurfiol ac mae'n hanfodol i ddatblygu perthnasoedd gwaith iach yn y tymor hir. Wrth gwrs, bydd amgylchiadau lle nad yw hyn yn briodol ond yn y rhan fwyaf o achosion credwn y byddwch yn gallu datrys eich materion yn llawer gwell os dilynir y camau anffurfiol mewn modd diffuant.

17. Am ba mor hir ddylai'r ffeil sy'n ymwneud â'r broses gael ei chadw?

Dylid cadw dogfennau a chofnodion arwyddocaol y broses hon ar eich ffeil bersonél am gyfnod amhenodol. Mae hyn yn cynnwys cofnodion y cyfarfodydd neu'r ffeiliau sain (neu drawsgrifiadau'r ffeiliau sain). Dylid gwneud cofnod yn ffeiliau'r gweithwyr perthnasol gan roi crynodeb o'r broses. Dylid cadw hwn hefyd am gyfnod amhenodol. Nid oes unrhyw sancsiynau'n codi o'r broses ddatrys ac ni ddylid ystyried bod gan y cofnod hwn arwyddocâd negyddol mewn unrhyw ffordd. Drwy gael cofnodion cywir bydd yn ein galluogi i nodi lle mae'r broses wedi bod yn llwyddiannus (neu beidio) a nodi patrymau a thuaddiadau a allai gyfiawnhau mwy o waith er mwyn meithrin perthnasoedd gwaith iach.

18. Beth yw aflonyddu?

Aflonyddu yw unrhyw ymddygiad corfforol, geiriol neu ddi-eiriau diangen sydd â diben neu effaith o darfu ar urddas person neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus iddynt. Gall un digwyddiad fod yn gyfystyr ag aflonyddu.

Mae hefyd yn cynnwys trin rhywun yn llai ffafriol am ei fod wedi ildio neu wrthod ildio i ymddygiad o'r fath yn y gorffennol.

Gallai aflonyddu anghyfreithlon gynnwys ymddygiad o natur rywiol (aflonyddu rhywiol), neu gall fod yn gysylltiedig ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil, lliw, cenedligrwydd, tras ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiradedd rhywiol. Mae aflonyddu'n annerbyniol hyd yn oed os nad yw'n perthyn i un o'r categorïau hyn.

Gall aflonyddu gynnwys, er enghraifft:

- (a)** ymddygiad corfforol digroeso neu "chwarae gwirion", gan gynnwys cyffwrdd, pinsio, gwthio a cheisio cydio yn rhywun;
- (b)** awgrymiadau parhaus am weithgarwch cymdeithasol ar ôl ei gwneud hi'n gwbl glir nad oes croeso i awgrymiadau o'r fath;
- (c)** anfon neu ddangos deunydd sy'n bornograffig neu sy'n dramgwyddus i rai (gan gynnwys negeseuon e-bost, negeseuon testun, darnau fideo a delweddau a anfonir ar ffôn symudol neu a roddir ar y rhyngwyd);
- (ch)** ymddygiad awgrymog neu awgrymiadau rhywiol digroeso (sy'n ddiniwed yn nhyb yr aflonyddwr);
- (d)** dweud jôcs hiliol, rhywiaethol, homoffobig neu sy'n gwneud hwyl am oedran, neu sylwadau sy'n difrio neu'n stereoteipio grŵp crefyddol neu ethnig penodol neu rywedd;
- (dd)** datgelu neu fygwth datgelu bod rhywun yn hoyw neu'n lesbiad;
- (e)** negeseuon e-bost, negeseuon testun neu gynnwys sarhaus ar y cyfryngau cymdeithasol; neu
- (f)** gwawdio, bychanu neu wneud hwyl am anabledd rhywun.

Gall rhywun gael ei aflonyddu hyd yn oed os nad ef/hi oedd y "targed" a fwriadwyd. Er enghraifft, gallai unigolyn gael ei aflonyddu gan jôcs hiliol am grŵp ethnig gwahanol os yw'r jôcs yn creu amgylchedd sarhaus.

19. Beth yw bwlio?

Mae bwlio yn ymddygiad atgas, bygythiol, maleisus neu sarhaus sy'n ymwneud â chamddefnyddio grym, sy'n gallu gwneud i unigolyn deimlo'n agored i niwed, yn llawn trallod, wedi'i fychanu, wedi'i danseilio neu wedi'i fygwth. Nid yw pŵer bob amser yn golygu bod mewn sefyllfa o awdurdod ond gall gynnwys cryfder personol a'r pŵer i orfodi drwy ofn neu fygwth.

Gall bwlio fod ar ffurf ymddygiad corfforol, geiriol a di-eiriau. Gall bwlio gynnwys, er enghraifft:

- (a)** bygythiadau corfforol neu seicolegol;
- (b)** lefelau gormesol a bygythiol o oruchwyliaeth;

(c) sylwadau difriol amhriodol am berfformiad rhywun;

Ni fydd beirniadaeth ddilys, resymol ac adeiladol o berfformiad neu ymddygiad gweithiwr, neu gyfarwyddiadau rhesymol a roddir i weithwyr wrth iddynt gyflawni'u cyflogaeth, yn gyfystyr â bwlio ar eu pen eu hunain.

Gall bwlio ac aflonyddu ddigwydd wyneb yn wyneb, drwy lythyr, drwy e-bost neu ar-lein (h.y. cyfryngau cymdeithasol) a thrwy ffonio neu negeseuon testun.

20. Beth ddylwn i ei wneud os ydw i'n teimlo fy mod i'n cael fy mwlio neu fy aflonyddu?

Os ydych chi'n cael eich aflonyddu neu eich bwlio, gan gyfeirio at y pecyn cymorth, ystyriwch a ydych chi'n teimlo y gallwch godi'r broblem yn anffurfiol gyda'r person sy'n gyfrifol. Gallech ddechrau drwy esbonio'n glir iddo/iddi nad oes croeso i'w (h)ymddygiad neu ei fod yn gwneud i chi deimlo'n anghyfforddus. Os yw hyn yn rhy anodd neu annifyr, dylech siarad â'ch rheolwr llinell, cynrychiolydd eich Undeb Llafur neu aelod o Adnoddau Dynol, a all ddarparu cyngor a chymorth cyfrinachol i ddatrys y mater yn anffurfiol.

21. Rydw i eisiau gwneud cwyn ffurfiol am fwlio ac aflonyddu – sut?

Os nad yw camau anffurfiol yn briodol, neu os ydynt wedi bod yn aflwyddiannus, dylech ddilyn y cais ffurfiol am drefn ddatrys a nodir o gymal 4 ymlaen yn y polisi.

Os hoffech wneud cwyn ffurfiol am fwlio neu aflonyddu, dylech gyflwyno eich cais am ddatrysiad yn ysgrifenedig yn unol â chymal 4.2 er mwyn galluogi ymchwilio'n llawn iddo.

Fel egwyddor gyffredinol, chi sy'n penderfynu a ddylid symud cwyn ymlaen ai peidio. Fodd bynnag, mae gennym ddyletswydd i warchod yr holl staff a gallwn fynd ar drywydd y mater yn annibynnol os ystyriwn, o dan yr holl amgylchiadau, ei bod yn briodol gwneud hynny.

22. Sut bydda i'n cael fy ngwarchod yn ystod y broses hon?

Os yw eich cwyn yn ymwneud â pherson arall, megis cydweithiwr, claf neu ymwelydd, byddwn yn ystyried pa gamau a allai fod yn briodol i'ch gwarchod chi ac unrhyw un sy'n gysylltiedig wrth aros am ganlyniad yr ymchwiliad, gan gadw mewn cof anghenion rhesymol y sefydliad a hawliau'r unigolyn hwnnw. Lle y bo'n briodol, byddwn yn ceisio trafod y mater gyda'r trydydd parti.

Byddwn hefyd yn ystyried o ddifrif unrhyw gais a wnewch am newidiadau i'ch trefniadau gwaith eich hun yn ystod yr ymchwiliad. Er enghraifft, gallwch ofyn am newidiadau i'ch

dyletswyddau neu oriau gwaith er mwyn osgoi neu leihau cyswllt â'r person yr honnir sy'n aflonyddu arnoch neu'n eich bwlio.

22. Pwy fyddai mewn cyfarfod ffurfiol a phwy fyddai mewn apêl ffurfiol?

Dylai presenoldeb fod yn gyfyngedig i'r rhai y mae'n ofynnol iddynt fod yn bresennol. Fel rheol, mae hyn yn golygu'r person sy'n gwneud y cais am ddatrysiad, ei gynrychiolydd (neu gydweithiwr), y Cadeirydd a chefnogaeth AD y Cadeirydd. Efallai y bydd angen rhywun i gymryd cofnodion. Gellir gwahodd mynychwyr ychwanegol megis arbenigwyr pwnc hefyd ond bydd y partïon yn cytuno ar hyn fesul achos. Caniateir arsylwyr at ddibenion dysgu a datblygu eto os bydd y partïon yn cytuno. O ran tystion, gweler Cwestiynau Cyffredin 9 a 5.4.

23a. A oes gan un o Gyflogeion y GIG yr hawl i gyflwyno Cais Ffurfiol am Ddatrysiad drwy gyfrwng y Gymraeg?

Oes, gall aelod o staff sy'n dymuno cyflwyno Cais Ffurfiol am Ddatrysiad wneud hynny drwy gyfrwng y Gymraeg. Dylai'r aelod o staff gyflwyno'r cais am ddatrysiad yn ysgrifenedig a'i gyflwyno i'w reolwr llinell (neu reolwr uwch os yw'r mater yn ymwneud â'r rheolwr llinell) neu aelod o Adnoddau Dynol.

Dylid gwneud trefniadau i gyfieithu'r llythyr o'r Gymraeg i'r Saesneg os oes angen, a dylid ymateb i'r cais drwy gyfrwng y Gymraeg os gwnaed y cais am ddatrysiad ffurfiol yn Gymraeg. A dylid eu trin yn gyfrinachol.

23b. A oes gan un o Weithwyr y GIG yr hawl i ymateb drwy gyfrwng y Gymraeg i gŵyn neu honiad a wneir yn eu herbyn?

Oes, gall aelod o staff sy'n dymuno ymateb i gŵyn ffurfiol neu honiad a wneir yn eu herbyn ymateb i'r gŵyn neu'r honiad hwnnw yn Gymraeg, p'un a wnaed y gŵyn wreiddiol yn Gymraeg ai peidio.

Dylid gwneud trefniadau i gyfieithu'r llythyr mewn ymateb i'r gŵyn wreiddiol neu'r honiad o'r Gymraeg i'r Saesneg. A dylid eu trin yn gyfrinachol.

23c. A oes gan yr achwynydd neu'r aelod o staff sy'n destun cwyn neu honiad a wneir yn eu herbyn yr hawl i siarad Cymraeg yn y Cyfarfod Datrys ffurfiol?

Oes, gall unrhyw aelod o staff y mae'n ofynnol iddo fynychu Cyfarfod Datrys ffurfiol, ddatgan eu bod yn dymuno bod yn bresennol a chynrychioli ei hun drwy gyfrwng y Gymraeg yn y cyfarfod. Os nad yw hwylusydd y cyfarfod a mynychwyr eraill yn y cyfarfod yn gallu deall na siarad Cymraeg, dylid sicrhau bod cyfieithydd ar y pryd yn bresennol yn y cyfarfod, trwy drefniadau lleol gyda'r cynghorydd Cymraeg.

Dylai nodiadau'r cyfarfod fod ar gael i'r parti perthnasol drwy gyfrwng y Gymraeg a dylid eu trin yn gyfrinachol wrth gael eu cyfieithu.

Dylai unrhyw ohebiaeth neu ganlyniadau dilynol o gyfarfodydd fod ar gael yn Gymraeg a dylid eu trin yn gyfrinachol wrth gyflwyno'r ohebiaeth neu'r canlyniadau i'w cyfieithu.

23d. A oes gan yr achwynydd neu'r aelod o staff sy'n destun cwyn neu honiad a wneir yn eu herbyn yr hawl i apelio drwy gyfrwng y Gymraeg?

Oes, mae gan yr achwynydd neu'r aelod o staff sy'n destun cwyn neu honiad a wneir yn eu herbyn yr hawl i apelio yn Gymraeg. Dylai unrhyw gyfarfodydd dilynol, cofnodion cyfarfodydd, gohebiaeth neu gyfathrebiadau canlyniadau fod ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg.

Noder bod yr un egwyddorion yn berthnasol i Adrannau 8 a 9 o'r Polisi Parchu a Datrys.