# Polisi Cwynion Cyflogaeth

Mae’r Polisi hwn ar gael yn Saesneg hefyd.

**Fersiwn Rhif:** 4.0

**Dyddiad Sefydlu:** Medi 1997

**Dyddiad Diweddaru Diwethaf:** Ionawr 2021

**Dyddiad i’w Adolygu:** Ionawr 2024

**Cwblhau’r Asesiad o’r Effaith ar Gydraddoldeb:** Ionawr 2021

**Yr Unigolyn sy’n Atebol:** Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl

**CYNNWYS**

[**Polisi Cwynion Cyflogaeth** 1](#_Toc150514170)

[Polisi Cwynion 3](#_Toc150514171)

[1 Diben 3](#_Toc150514172)

[2 Cwmpas a Nod 3](#_Toc150514173)

[3 Egwyddorion 5](#_Toc150514174)

[4 Rolau a Chyfrifoldebau Allweddol 6](#_Toc150514175)

[5 Cyfrinachedd 7](#_Toc150514176)

[6 Safonau’r Gymraeg 7](#_Toc150514177)

[7 Diogelu Data 7](#_Toc150514178)

[8 Diwygio’r Polisi 7](#_Toc150514179)

[Adendwm – Deiliaid Swyddi Hŷn 8](#_Toc150514180)

# Polisi Cwynion

# Diben

## Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn Brifysgol sy’n cael ei gyrru gan werthoedd ac mae’n disgwyl i’w holl weithwyr hyrwyddo ei gwerthoedd a rennir o Greadigrwydd, Amrywiaeth, Rhyddid ac Arloesedd, a’i hymddygiadau sef Arweinyddiaeth, Ymddiriedaeth, Dewrder ac Atebolrwydd.

## Mae’r Brifysgol yn cydnabod ar achlysuron, y gall gweithwyr brofi pryderon gyda’u gwaith, eu hamgylchedd gwaith neu â’u cysylltiadau gwaith y gallant fod am eu codi a’u datrys. Mae sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg a’u bod yn gallu datrys y materion hyn yn ffactorau pwysig wrth greu amgylchedd gwaith cynhyrchiol.

## Cwynion a phryderon a godir gan weithiwr yw cwynion cyflogaeth. Mae materion a all arwain at gwynion cyflogaeth yn cynnwys telerau ac amodau cyflogaeth, iechyd a diogelwch, cysylltiadau gwaith, bwlio ac aflonyddu, arferion gwaith newydd a gwahaniaethu.

## Mae’r polisi hwn wedi’i lunio i helpu gweithwyr i fynegi eu pryderon mewn modd proffesiynol. Mae hefyd yn cynnig cyfle i’r Brifysgol fynd i’r afael â’r pryderon hyn.

## Mae’r polisi hwn yn amlinellu’r egwyddorion allweddol, ac mae’r [Weithdrefn Cwynion Cyflogaeth](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/s/PeopleServices/Ef3W-RDm97FHusaErI3R0_IB5sb6ycLNu-LiYRn7UZci7A?e=nrnkA3) yn nodi’r weithdrefn ar gyfer sut i fynd i’r afael â chwyn gyflogaeth.

## Nid yw’r polisi hwn yn un cytundebol.

# Cwmpas a Nod

## Nod yw Brifysgol yw sicrhau triniaeth brydlon, cyson a theg ac i fod yn glir am y disgwyliadau gan bob ochr

## Mae’r polisi hwn yn gymwys i holl weithwyr y Brifysgol.

## Mae Erthyglau Llywodraethu’r Brifysgol yn diffinio’r trefniadau penodol sy’n gymwys i ddeiliaid swyddi ar lefel uwch (fel y diffinnir hwy yn yr Erthyglau Llywodraethu). Nodir y rhain yn y [Weithdrefn ar gyfer Deiliaid Uwch Swyddi.](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/r/sites/PeopleServices/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BAE09A3B9-EEDD-4028-AF12-1CBBA77661FF%7D&file=Grievance%20Procedure%20Addendum%20for%20Senior%20Post%20Holders.docx&action=default&mobileredirect=true)

## Nod y Polisi Cwynion Cyflogaeth yw sicrhau, lle na ellir datrys pryder fel rhan o broses gyfathrebu arferol, er enghraifft mewn cyfarfodydd rheolaidd rhwng y gweithiwr a’r rheolwr, y dilynir dull teg o fynd i’r afael â chwynion o’r fath mewn modd cyson.

## Nid yw’r polisi hwn yn gymwys lle mae polisi amgen penodol arall ar waith. Os oes unrhyw ansicrwydd ynghylch pa weithdrefn a ddylai fod yn gymwys, gall Gwasanaethau Pobl roi cyngor ar y cam gweithredu mwyaf priodol.

## Byddwn yn delio â phob cwyn gyflogaeth yn sensitif ac yn gyfrinachol.

## Mae’r materion sy’n cael eu hepgor rhag ymdrin â nhw o dan y Polisi hwn a’i weithdrefnau cysylltiedig yn cynnwys:

### Cwynion cyflogaeth sy’n ymwneud â dau weithiwr neu fwy a godir gan Gynrychiolydd Undeb Llafur a gydnabyddir, a elwir fel arall yn gwyn gyflogaeth gyfunol. Byddwn yn delio â chwynion cyflogaeth cyfunol o dan y Weithdrefn Anghydfodau Cyfunol.

### Materion sy’n amodol ar fargeinio cyfunol.

### Pryderon Datgeliadau Gwarchodedig (a godir o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998). Dylid codi Pryderon Datgeliadau Gwarchodedig o dan [Bolisi a Gweithdrefn Chwythu'r Chwiban y Brifysgol.](https://www.metcaerdydd.ac.uk/about/policyhub/Documents/whistleblowing-policy-CYM.docx)

### Pryderon nad oes gan y Brifysgol reolaeth drostynt, er enghraifft rheolau Cyllid y Wlad a Deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch.

### Os yw gweithiwr yn credu ei fod wedi cael cam ar ôl canlyniad proses ddisgyblu, ni ddylai ddefnyddio’r weithdrefn cwynion cyflogaeth. O dan yr amgylchiadau hyn, dylai’r gweithiwr ddefnyddio’r weithdrefn apeliadau perthnasol.

### Cwyn gyflogaeth sydd wedi bod drwy gamau ffurfiol y weithdrefn (gan gynnwys y cam apelio) yn flaenorol, oni bai bod tystiolaeth newydd bwysig wedi dod i’r fei a allai fod wedi dylanwadu ar ganlyniad yr ymchwiliad gwreiddiol pe bai’n hysbys ar y pryd.

### Ni fydd cwynion cyflogaeth a godir gan gyn-weithwyr yn cael eu hystyried. Dylai gweithwyr gyflwyno eu cwyn gyflogaeth cyn gadael y Brifysgol er mwyn rhoi amser i ddatrys y mater.

### Os yw’r gŵyn gyflogaeth yn ymwneud ag aflonyddu a bwlio, gallai’r weithdrefn amrywio rhywfaint o ran y gallai’r achwynydd fod am roi gwybod am ei bryder i gynrychiolydd Gwasanaethau Pobl neu Ddeon yr Ysgol neu Gyfarwyddwr Gwasanaeth.

### Lle mae tystiolaeth bod cwyn gyflogaeth yn fwriadol flinderus, ni fydd yn cael ei hystyried dan y polisi hwn. Bydd y Swyddog Comisiynu yn penderfynu a yw cwyn yn fwriadol flinderus ar sail y dystiolaeth sydd ar gael. Enghreifftiau o gwynion cyflogaeth bwriadol flinderus yw cwynion sy’n:

* Gwneud honiadau ffug neu faleisus yn fwriadol.
* Gyda’r bwriad o achosi niwed diangen neu sy’n ffurf ar fwlio yn erbyn cydweithiwr neu reolwr.
* Yn wamal o ran naws ac yn anhaeddiannol.
* Gyda’r brif nod o wastraffu amser ac adnoddau neu oedi datblygiad prosesau eraill.

# Egwyddorion

## Mae’r polisi hwn a’r gweithdrefnau cysylltiedig wedi’u llunio i ymdrin â phryderon cyflogaeth yn deg. Mae nifer o elfennau i hyn:

### Bydd y Brifysgol wastad yn ceisio datrys pryderon yn anffurfiol a chyn gynted â phosibl.

### Mae’n rhaid i’r Brifysgol roi gwybod am naws y pryderon yn brydlon.

### Bydd y Brifysgol yn mynd i’r afael â phryderon yn brydlon ac ni chaiff oedi cyfarfodydd, penderfyniadau neu gadarnhad o’r penderfyniadau hynny’n afresymol.

### Bydd y Brifysgol a’i gweithwyr yn gweithredu’n rhesymol ac yn gyson.

### Mae gan weithwyr hawl i ddod â chydweithiwr neu Gynrychiolydd Undeb Llafur gyda nhw i gyfarfodydd cwynion cyflogaeth.

### Bydd y Weithdrefn Cwynion Cyflogaeth yn cael ei chynnal yn unol ag ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb a thegwch i bawb. Bydd y weithdrefn yn cael ei chynnal yn wrthrychol, yn dryloyw, bydd yn rhydd o duedd a gwahaniaethu ac yn cael ei chymhwyso’n deg.

### Bydd y Brifysgol yn nodi’n glir gyfrifoldebau a hawliadau pob gweithiwr.

### Bydd y Brifysgol yn nodi’n glir gyfrifoldebau pob rheolwr.

### Bydd y Brifysgol yn sicrhau bod rheolwyr yn derbyn hyfforddiant priodol mewn perthynas â’r polisi a’r weithdrefn, eu dyletswyddau a’u cyfrifoldebau.

### Mae’r Brifysgol yn ei gwneud yn ofynnol i bob gweithiwr gydweithredu’n llwyr ym mhob cam o’r weithdrefn cwynion cyflogaeth.

### Ni fydd gweithwyr yn cael eu cosbi, eu herlid na’u haflonyddu mewn unrhyw ffordd am gwyno yn ddidwyll, neu am gefnogi cydweithiwr drwy’r broses cwynion cyflogaeth.

# Rolau a Chyfrifoldebau Allweddol

## Mae rheolwyr yn gyfrifol am weithredu’r polisi a’r weithdrefn yn gyson ac yn unol â deddfwriaeth bresennol ac arferion gorau.

## Bydd gweithwyr yn hysbysu’r person priodol o natur eu cwyn cyflogaeth ar unwaith.

## Disgwylir i weithwyr geisio datrys y mater yn anffurfiol cyn sbarduno camau ffurfiol y weithdrefn Cwynion Cyflogaeth.

## Bydd Gwasanaethau Pobl yn darparu cyngor cywir ac amserol i reolwyr a gweithwyr ar gymhwysiad y polisi hwn a gweithdrefnau cysylltiedig ac yn sicrhau ei fod y cael ei gymhwyso’n gyson ledled y Brifysgol.

## Bydd Gwasanaethau Pobl yn cydgysylltu’r weithdrefn cwynion cyflogaeth ffurfiol, gan sicrhau bod amserlenni yn cael eu monitro ac yn rhesymol.

# Cyfrinachedd

## Nod y Brifysgol yw delio gyda materion cwynion cyflogaeth yn sensitif a gyda pharch dilys i breifatrwydd yr unigolion dan sylw.

## Mae’n rhaid i bawb dan sylw drin unrhyw wybodaeth a gyfathrebir iddynt mewn cysylltiad ag ymchwiliadau neu fater y gŵyn gyflogaeth yn gyfrinachol.

## Os nad yw gweithwyr yn parchu cyfrinachedd, yna gallant wynebu camau disgyblu.

# Safonau’r Gymraeg

## Mae’r Brifysgol yn gwbl ymrwymedig i fodloni Safonau’r Gymraeg a sicrhau bod gan y Gymraeg statws cyfartal yn ei harferion gwaith yng Nghymru a’i bod yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg.

## Mae rhagor o wybodaeth am godi cwyn gyflogaeth yn y Gymraeg ar gael yn y [Canllawiau ar Gwynion](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/s/PeopleServices/EfNsNwk_6Y9Nh5l1BTmBzHgBtk2ltemI8i1ceF2DHR_svg?e=DDRzkT) i [Reolwyr a Staff](https://outlookuwicac.sharepoint.com/:w:/s/PeopleServices/ESI7WkJIEPBItctca4Z624MBhaC7ot9-_5DHn1bkxFs3zg?e=Ys0MCa).

# Diogelu Data

## Bydd yr holl gofnodion mewn perthynas â Pholisi a Gweithdrefn Cwynion Cyflogaeth y Brifysgol yn cael eu cadw’n gyfrinachol ac yn unol ag egwyddorion Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data 2018, Deddf Diogelu Data 2018 a Pholisi Diogelu Data y Brifysgol.

# Diwygio’r Polisi

## Bydd yr Adran Gwasanaethau Pobl yn cynghori, cefnogi a monitro cymhwysiad y polisi a’r weithdrefn hon yn rhagweithiol.

## Er mwyn sicrhau ei bod yn berthnasol ac yn effeithiol, bydd y polisi yn cael ei adolygu bob tair blynedd neu os oes newid yng ngofynion, arferion da, deddfwriaeth gyflogaeth neu gyfraith achos y Brifysgol.

# Adendwm – Deiliaid Swyddi Hŷn

**Atodiad Gweithdrefn Gwyno ar gyfer Rheoli Cwynion a wneir gan Ddeiliaid Swyddi Uwch neu amdanynt**

This Policy is also available in English.

**Rhif y Fersiwn:** 1.0

**Dyddiad Sefydlu:** Chwefror 2021

**Diweddarwyd Ddiwethaf:** Ionawr 2021

**Dyddiad Adolygu:** Ionawr 2024

**Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb:** Ionawr 2021

**Yr Unigolyn Atebol:** Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl

**Y Weithdrefn Gwyno**

**Atodiad Gweithdrefnol ar gyfer rheoli cwynion a wneir gan Ddeiliaid Swyddi Uwch neu amdanynt**

1. Mae polisi a gweithdrefn gwyno’r Brifysgol wedi’u cynllunio i helpu cyflogeion i fynegi eu pryderon mewn modd proffesiynol. Mae hefyd yn rhoi cyfle i’r Brifysgol fynd i’r afael â phryderon o’r fath. Nod y Brifysgol yw sicrhau triniaeth deg, brydlon a chyson a bod yn glir am yr hyn sy’n ddisgwyliedig gan yr holl bartïon. Mae Erthyglau Llywodraethu’r Brifysgol yn diffinio’r trefniadau penodol sy’n berthnasol i ddeiliaid swyddi uwch yn unig (fel y’u diffinnir yn Erthyglau Llywodraethu 1 (Dehongli) ac Erthyglau 3 (1) (d) (i)). Mae'r Atodiad hwn yn disgrifio'r trefniadau hynny.
2. Cyhyd ag y bo modd, bydd darpariaethau'r brif weithdrefn gwyno yn berthnasol i ystyried cwynion gan ddeiliaid swyddi uwch neu amdanynt, ac ni chaiff camau gweithdrefnol manwl eu hatgynhyrchu yma.
3. At ddibenion y weithdrefn hon, Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr neu yn absenoldeb y Cadeirydd, yr Is-Gadeirydd, sydd â chyfrifoldeb dros yr Is-Ganghellor a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr. Yr Is-Ganghellor yw rheolwr Ysgrifennydd y Brifysgol a staff uwch eraill, sydd fel arfer yn cynnwys Grŵp Gweithredol yr Is-Ganghellor ond mae’n amodol ar gymeradwyaeth y Bwrdd.

**Gwneud cwyn**

1. Os yw cyflogai’n dymuno gwneud cwyn am ddeiliad swydd uwch, dylent gysylltu ag Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc y Llywodraethwyr yn y lle cyntaf (neu’r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl os yw’r gŵyn yn ymwneud â’r Clerc). Bydd Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr neu’r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn trefnu bod y gŵyn (yn unol â pharagraff 4.5 a 4.6 y brif weithdrefn gwyno) yn cael ei chyflwyno i’r Is-Ganghellor, a fydd yn gweithredu fel y Swyddog Comisiynu ar gyfer cwynion a wneir yn erbyn staff uwch eraill, neu i’r Cadeirydd, neu yn absenoldeb y Cadeirydd, Is-Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr a allai ddewis Llywodraethwr lleyg arall i weithredu fel Swyddog Comisiynu ar gyfer cwynion a wneir yn erbyn yr Is-Ganghellor neu Glerc Bwrdd y Llywodraethwyr.
2. Bydd Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc y Llywodraethwyr yn darparu cymorth logistaidd a chymorth arall i’r Swyddog Comisiynu. Os gwnaed y gŵyn gan Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc y Llywodraethwyr neu amdanynt, fel arfer bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn cefnogi’r Swyddog Comisiynu.

**Gweithdrefn anffurfiol**

1. Er y ffefrir datrys gwahaniaethau rhwng gweithwyr yn anffurfiol, bydd angen mwy o ofal ar gyfer deiliaid swyddi uwch er mwyn rhoi hyder i bob parti yn y broses. Wrth wneud trefniadau ar gyfer cyfryngu neu gyfarfod a hwylusir, gellid ystyried comisiynu hwylusydd neu gyfryngwr allanol. Gallai fod yn briodol galw ar lywodraethwr lleyg heb ymwneud blaenorol i weithredu fel hwylusydd gweithdrefn anffurfiol.

**Gweithdrefn ffurfiol**

1. Os nad yw’r broses anffurfiol wedi datrys y gwahaniaethau rhwng cyflogeion, gellid gweithredu’r broses ffurfiol. Dylai’r weithdrefn ffurfiol gael ei gweithredu’n unol ag Adran 4 y brif weithdrefn gwyno. Gallai’r Swyddog Comisiynu benodi ymchwilydd allanol annibynnol i gynnal ymchwiliad manwl.

**Gwaharddiad Dros Dro**

1. Mae paragraff 4.14 y brif weithdrefn gwyno yn caniatáu ar gyfer tynnu gweithwyr cyflogedig allan o'r sefyllfa drwy drefniant neu waharddiad dros dro. Yn unol ag Erthygl 10 (1), caiff Cadeirydd neu Is-Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr wahardd deiliad swydd uwch am gamymddwyn neu reswm da neu frys arall. Rhaid i’r Cadeirydd neu'r Is-gadeirydd roi gwybod am waharddiad o’r fath yn ysgrifenedig i Fwrdd y Llywodraethwyr ymhen dau ddiwrnod gwaith, neu cyn gynted wedi hynny ag sy'n ymarferol. Dylai Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr, ynghyd â’r Swyddog Ymchwilio, ystyried a yw’n briodol tynnu unrhyw gyflogai o’r sefyllfa drwy drefniant neu waharddiad dros dro ac, os oes angen, gwneud argymhelliad i Gadeirydd neu Is-Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr. Mae darpariaethau pellach ynglŷn â gwahardd deiliaid swyddi uwch, gan gynnwys yr hawl i apelio, ym mharagraff 10 o'r Erthyglau Llywodraethu.

**Hawl i gael cwmni**

1. Mae'r brif weithdrefn gwyno yn nodi y gall partïon i gŵyn ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda nhw i gyfarfodydd gyda’r Swyddog Ymchwilio neu’r Swyddog Comisiynu. Efallai na fyddai hyn yn briodol ar gyfer deiliad swydd uwch sy’n gwneud cwyn neu y mae cwyn wedi’i gwneud yn eu herbyn, a gallan nhw ddewis dod â ffrind o'r tu allan i'r sefydliad gyda nhw yn lle hynny, ar yr amod nad yw’r unigolyn hwnnw’n ymarferydd cyfreithiol.

**Apeliadau**

1. Mae gan y cyflogai sydd wedi gwneud y gŵyn yr ymdrinnir â hi yn unol â’r atodiad hwn hawl i apelio’r canlyniad, yn amodol ar ddarpariaethau adran 6 y brif weithdrefn gwyno. Dylai apeliadau mewn perthynas â chwynion yr ymdrinnir â nhw o dan yr atodiad hwn gael eu cyflwyno i Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr, neu’r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl os yw'r mater yn ymwneud ag Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr, a fydd yn penderfynu a ddylai’r apêl fynd yn ei blaen.
2. Bydd y Cadeirydd yn penodi naill ai aelod lleyg o Fwrdd y Llywodraethwyr neu arbenigwr allanol i weithredu fel y Swyddog Apêl mewn perthynas ag unrhyw apeliadau a gyflwynir ar gam un neu ddau (ar yr amod nad ydynt wedi ymwneud yn flaenorol â'r materion dan sylw) a bydd eu penderfyniad nhw’n derfynol.