

GWEITHDREFN GWYNO A DATRYSIAD

1. PWRPAS

- 1.1 I sefydlu gweithdrefn i gynorthwyo i ddatrys cwyn unigol gan weithwyr mewn modd teg, cyson ac effeithiol.

2. CWMPAS

- 2.1 Mae'r weithdrefn yn berthnasol i bob gweithiwr ysgol a gyflogir yn uniongyrchol gan y corff llywodraethu, gan gynnwys y pennaeth. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn delio â chwynion a wneir am y pennaeth, a gall enwebu llywodraethwr arall i reoli camau ffurfiol y weithdrefn - felly byddai'r cadeirydd/llywodraethwr yn ymgymryd ag unrhyw gyfeiriad at gwynion yn erbyn y pennaeth yn y weithdrefn hon.

- 2.2 Gall gweithwyr yn yr ysgol ddefnyddio'r weithdrefn i gyflwyno cwynion am y canlynol:

Telerau ac amodau cyflogaeth

Iechyd a diogelwch

Perthynas waith

Arferion gweithio newydd

Amgylchedd gwaith

Newid sefydliad

Gwahaniaethu yn erbyn unrhyw nodwedd a ddiogelir. (Efallai y bydd y Weithdrefn Urddas yn y Gwaith hefyd yn berthnasol)

- Oedran;
- Ail-aseinio rhyw;
- Bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil;
- Beichiogrwydd neu ar gyfnod mamolaeth;
- Anabledd;
- Hil;
- Crefydd;
- Rhyw;
- Cyfeiriadedd rhywiol;
- Hunaniaeth rhyw;
- Mynegiant rhyw

Nid yw'r weithdrefn hon yn berthnasol i gwynion sy'n gysylltiedig â materion cyflog, neu ddiswyddo lle mae polisïau/ gweithdrefnau ar wahân yn berthnasol. Os gwneir cwyn o dan y weithdrefn hon am unrhyw un o'r

materion uchod gan fwy nag un person fel cwyn ar y cyd, mae'n bosibl ethol llfarydd i gynrychioli'r grŵp (Gweler Atodiad 6).

- 2.3 Diben y weithdrefn hon yw hwyluso datrys cwyn gweithiwr a'i hystyried heb oedi ac yn deg, cyn belled ag y bo hynny'n rhesymol bosibl. Mae hyn yn berthnasol i bob parti sy'n ymwneud â'r mater cwyno.
- 2.4 Anogir gweithwyr i sicrhau datrys pryderon yn anffurfiol cyn gynted â phosibl heb orfod cychwyn ar gam ffurfiol y gweithdrefnau. Os na ellir datrys y mater yn anffurfiol, dylid cyflwyno gweithdrefnau ffurfiol o fewn 3 mis ar ôl y digwyddiad/ pryder honedig.
- 2.5 Nid yw'r weithdrefn hon i'w defnyddio gan benaethiaid/ rheolwyr llinell sydd â phryderon am weithwyr y maent yn eu rheoli. Dylid delio â'r pryderon hyn trwy'r polisi ysgol priodol, e.e. disgyblaeth, gallu.

3. DATGANIAD GWEITHDREFN

- 3.1 Mae'r corff llywodraethu a'r pennaeth yn annog cyfathrebu agored rhwng yr holl weithwyr gyda'r nod o sicrhau gweithle cytûn, cynnal perthnasoedd gwaith adeiladol a dod o hyd i atebion i broblemau a materion yn y gweithle sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr, ar y cyfle cyntaf.

4. EGWYDDORION

- 4.1 Dylai gweithwyr bob amser geisio datrys materion yn y gweithle yn anffurfiol trwy drafod pryderon gyda'r unigolyn yn y lle cyntaf. Rhaid i'r pwyslais fod ar ddatrys.
- 4.2 Os na fydd y dull hwn yn gweithio, gall gweithwyr gyflwyno eu cwyn yn anffurfiol i'w rheolwr llinell uniongyrchol.
- 4.3 Anogir gweithwyr i ddatrys pryderon ar y cam cynharaf heb droi at y gweithdrefnau ffurfiol.
- 4.4 Os yw gweithiwr yn anfodlon â mater sy'n ymwneud â chydweithiwr, gellir ystyried cyfryngu fel datrysiad ar unrhyw gam o'r weithdrefn gwyno.
- 4.5 Rhaid i'r gweithiwr sy'n cyfwyno'r gŵyn amlinellu'n glir beth yw'r datrysiad a ddymunir; rhaid i hwnnw fod yn realistig, yn rhesymol a rhoi sylw i hawliau cyflogaeth y partiön eraill.
- 4.6 Os nad yw'n bosibl datrys ar y cam anffurfiol, bydd y weithdrefn ffurfiol yn dechrau gyda'r gweithiwr yn llenwi'r ffurflen gwyno (Atodiad 1) a fydd yn cael ei rhannu gyda'r gweithiwr y cyflwynwyd cwyn yn ei erbyn.
- 4.7 Ymdrinnir â phob cwyn yn deg a chyfiawn.
- 4.8 Yn ystod camau ffurfiol y weithdrefn, gwneir nodiadau a bydd copi yn cael ei ddarparu i'r gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn.

- 4.9 Dim ond ar gamau ffurfiol y weithdrefn hon (ymchwiliad, Cam 1 a 2) y caiff y sawl sy'n cwyno yr hawl i ddod â rhywun gydag ef yn gwmni iddo, ond anogir gweithwyr i ofyn am gyngor eu cynrychiolydd Undeb Llafur ar y cyfle cyntaf.
- 4.10 Bydd pob mater yn cael ei drin yn gyfrinachol gan yr holl bartïon dan sylw.
- 4.11 Pan fydd y mater yn gysylltiedig ag aflonyddu neu fwlio, dilynir y weithdrefn Urddas yn y Gwaith. Mae'r weithdrefn Urddas yn y Gwaith yn defnyddio'r weithdrefn ffurfiol a gynhwysir yn y ddogfen hon.
- 4.12 Mae'r amserlenni y cyfeirir atynt yn y polisi yn ymwneud ag amser tymor yn unig, a diwrnodau gwaith yw dydd Llun - dydd Gwener.
- 4.13 Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, cynhelir cyfarfodydd yn ystod oriau ysgol arferol. Fodd bynnag, efallai y bydd angen cynnal unrhyw gyfarfod sy'n cynnwys llywodraethwyr ar ôl oriau gwaith ysgol arferol.

GWEITHDREFN

(Cyfeirier hefyd at y wybodaeth ychwanegol a geir yn adran 9 isod am fanylion pellach)

5. Anffurfiol - Datrys Cwyn

- 5.1 Y dull gorau i weithiwr sydd â phryder neu anghytundeb mewn gwaith yw ei wynebu mewn ffordd ddigynnwrf a rhesymol, gan ddefnyddio dull cynlluniedig.
- 5.2 Fel rheol, gellir datrys digwyddiadau ymddygiad annerbyniol honedig yn anffurfiol ac anogir hyn lle bynnag y bo modd. Os yw'r pryder mewn perthynas ag ymddygiad gweithiwr arall, anogir y sawl sy'n cwyno i fynd at yr unigolyn sy'n achosi pryder iddo a'i gwneud yn glir, mewn modd parchus, ei fod yn teimlo fod ymddygiad y person hwnnw yn cael effaith negyddol ar ei lesiant personol. Dylai'r gweithiwr nodi beth yw'r canlyniad a ddymunir: rhaid i hwnnw fod yn realistig, yn rhesymol a rhoi sylw i hawliau cyflogaeth y partïon eraill.
- 5.3 Os na fydd yr uchod yn datrys y mater, neu os nad yw'r gweithiwr yn gyffyrddus â'r cam gweithredu hwn, neu ar gyfer materion nad ydynt yn gysylltiedig â pherthnasoedd gwaith, dylai'r gweithiwr godi'r mater gyda'i reolwr llinell i ddechrau, gan amlinellu'r penderfyniad a ddymunir.
- 5.4 Dylai'r rheolwr llinell gwrdd â'r gweithiwr i drafod y mater a'r datrysiad a ddymunir. Gan fod hyn yn digwydd drwy gam anffurfiol, nid oes angen darparu rhybudd ysgrifenedig o'r cyfarfod ac nid oes gan y sawl sy'n cwyno hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur gydag ef. Efallai y bydd y gweithiwr yn dymuno gofyn am gyngor gan ei Undeb Llafur cyn y cyfarfod, a dylai amseriad y cyfarfod ystyried hyn.

- 5.5 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â gweithiwr arall, dylai'r rheolwr llinell siarad â'r person hwnnw yn breifat i helpu i egluro'r sefyllfa a cheisio cytuno ar ddatrasiad.
- 5.6 Os yw'n briodol, efallai y bydd y rheolwr llinell yn dymuno cynnull cyfarfod gyda'r ddau barti yn bresennol i gyrraedd ffordd gytunedig ymlaen, neu i ofyn iddynt ystyried cyfryngu (Atodiad 2).
- 5.7 Nid oes angen cadw cofnodion ysgrifenedig ffurfiol llawn, ond dylid cadw nodyn byr o'r pryderon a'r datrasiad, a darparu copi i'r sawl sy'n cyflwyno'r gŵyn. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â gweithiwr arall, dylid rhoi cadarnhad ysgrifenedig iddo o'r datrasiad y cytunwyd arno.
- 5.8 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r rheolwr llinell uniongyrchol (gan gynnwys y pennaeth) ac na ellir datrys hyn yn anffurfiol trwy ei drafod gyda'r gweithiwr/rheolwr dan sylw, dylid symud y mater ymlaen i gam ffurfiol 1 y weithdrefn. Dylid cyfeirio cwynion am y pennaeth at gadeirydd y llywodraethwyr, a all wedyn enwebu llywodraethwr arall i ddelio â'r mater.

6 Ffurfiol (Cam 1)

- 6.1 Os na fu'n bosibl datrys y gŵyn ar y cam anffurfiol, dylid cyfeirio'r mater at y pennaeth gan ddefnyddio'r ffurflen a ddangosir yn Atodiad 1. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r pennaeth, dylid anfon y ffurflen at gadeirydd y llywodraethwyr. Mae'n bwysig bod natur y gŵyn a'r datrasiad a ddymunir wedi'u nodi'n glir.
- 6.2 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â gweithiwr arall, rhoddir copi o'r ffurflen iddo (Atodiad 1).
- 6.3 Bydd y pennaeth yn cynnal cyfarfod gyda'r gweithiwr sy'n gwneud y gŵyn o fewn 20 diwrnod ar ôl derbyn y gŵyn ysgrifenedig.
- 6.4 Rhaid i'r gwahoddiad i'r cyfarfod fod yn ysgrifenedig, gan roi o leiaf 10 diwrnod o rybudd a chyngor i'r sawl sy'n cwyno ynglŷn â'i hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur gydag ef.
- 6.5 Y pennaeth sydd i benderfynu a yw eisiau cefnogaeth AD yn y cyfarfod, ond argymhellir gofyn iddynt gefnogi unrhyw gwynion cymhleth neu os oes cynrychiolydd Undeb Llafur yn dod i'r cyfarfod gyda'r gweithiwr.
- 6.6 Yn y cyfarfod, bydd y gweithiwr yn rhoi amlinelliad o'i gŵyn a'r datrasiad a ddymunir yn seiliedig ar gynnwys ei ffurflen wreiddiol.
- 6.7 Mae angen i'r pennaeth sicrhau bod ganddo ddigon o wybodaeth i bennu canlyniad y cyfarfod. Gall hyn gynnwys cyfweld yr unigolyn y gwnaed cwyn yn ei erbyn. Yn yr achos hwn, bydd angen rhoi o leiaf 10 diwrnod o rybudd iddo a chael gwybod am ei hawl i gael cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gydag ef.

- 6.8 Dangosir fformat ar gyfer y cyfarfod yn Atodiad 4.
- 6.9 Os yw'n ymddangos bod y gŵyn yn fwy cymhleth a bod angen ymchwilio ymhellach iddi, bydd y pennaeth yn trefnu i aelod o'r uwch dîm rheoli neu berson amgen (e.e. llywodraethwr), nad yw wedi cymryd unrhyw ran flaenorol yn y mater, gynnal ymchwiliad. Rhaid hysbysu'r gweithiwr sy'n cyflwyno'r gŵyn o hyn, a rhoi syniad o'r amser sydd ei angen i'r ymchwiliad ddigwydd. Cyfeirir at Adran 16 ac Atodiad 3 am wybodaeth am y broses ymchwilio a chymryd datganiadau tystion.
- 6.10 Ar ôl derbyn adroddiad yr ymchwiliad, bydd y pennaeth yn ailymgynnull y cyfarfod i ystyried y canlyniad.

7. Canlyniad

- 7.1 Gallai canlyniadau posibl y cyfarfod fod fel a ganlyn:
- Cadarnhawyd y gŵyn
 - Cadarnhawyd y gŵyn yn rhannol
 - Ni chadarnhawyd y gŵyn
- 7.2 Os caiff y gŵyn ei chadarnhau'n rhannol neu'n llawn, bydd datrysiaid y mater yn ystyried y canlyniad a ddymunir gan yr unigolyn a gyflwynodd y gŵyn, ar yr amod bod hyn yn realistig ac yn rhesymol, a rhoi sylw i hawliau cyflogaeth y partion eraill.
- 7.3 Os yn bosibl, hysbysir canlyniad y gŵyn ar lafar yn dilyn y cyfarfod a'i gadarnhau'n ysgrifenedig o fewn 15 diwrnod.
- 7.4 Os nad yw'n bosibl cadarnhau'r canlyniad ar lafar yn syth ar ôl y cyfarfod, bydd y pennaeth naill ai'n ailymgynnull y cyfarfod i gadarnhau'r canlyniad neu ei gadarnhau'n ysgrifenedig o fewn 15 diwrnod, yn unol â dewis y gweithiwr.
- 7.5 Rhaid hysbysu'r gweithiwr o'i hawl i apelio yn erbyn y canlyniad os nad yw'n fodlon â'r penderfyniad.
- 7.6 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â gweithiwr arall, rhaid hysbysu hwnnw o'r canlyniad cyn gynted â phosibl ar ôl i'r penderfyniad gael ei gyfleu i'r gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn (gweler adran 15).

8. Cam 2 - Apêl

- 8.1 Os na chaiff y mater ei ddatrys ar Gam 1, caiff y gweithiwr gyfeirio'r mater at gadeirydd y Pwyllgor Apêl (fel rheol, y Pwyllgor Apêl Disgyblu/ Diswyddo Staff fydd hwn) o fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl derbyn canlyniad ysgrifenedig Cam 1.
- 8.2 Dylai'r gweithiwr lenwi'r ffurflen a welir yn Atodiad 1 yn amlinellu'r rhesymau dros gyflwyno'r apêl a chadarnhau'r penderfyniad a ddymunir.

- 8.3 Rhaid i'r Pwyllgor Apêl gynnal cyfarfod o fewn 20 diwrnod ar ôl derbyn yr hysbysiad apêl.
- 8.4 Dylai'r gwahoddiad i'r cyfarfod fod yn ysgrifenedig, gan roi 10 diwrnod o rybudd. Rhaid hysbysu'r gweithiwr o'i hawl i ddod â rhywun gydag ef. Bydd y Pwyllgor Apêl hefyd yn delio ag unrhyw gwynion yn erbyn y pennaeth.
- 8.5 Bydd gan y Pwyllgor Apêl gopïau o'r holl ddogfennau sy'n gysylltiedig â'r gŵyn a ddefnyddiwyd yn flaenorol yng nghanam 1. Mewn amgylchiadau eithriadol, gall y Pwyllgor Apêl estyn yr amser i ddelio â'r gŵyn os oes angen ymchwilio ymhellach. Rhaid cadarnhau'r llinell amser ar gyfer yr estyniad yn ysgrifenedig.
- 8.6 Bydd y cyfarfod Apêl yn cael ei gynnal yn unol â'r hyn a amlinellir yn Atodiad 5. Argymhellir bod y Pwyllgor yn gofyn am bresenoldeb Partner Busnes AD i'w gefnogi yn y cyfarfod.
- 8.7 Gall y Pwyllgor benderfynu:
- Cadarnhau'r apêl
 - Cadarnhau'r apêl yn rhannol
 - Gwrthod yr apêl
- 8.8 Os bydd apêl yn cael ei gwrthod, bydd y penderfyniad gwreiddiol yn sefyll.
- 8.9 Os cadarnheir yr apêl, bydd y Pwyllgor yn cadarnhau'r datrysiad sydd i'w weithredu yn seiliedig ar gais gwreiddiol y gweithiwr, cyn belled ag y bo hynny'n rhesymol ac yn ymarferol bosibl.
- 8.10 Bydd canlyniad y cyfarfod yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig o fewn 15 diwrnod o'r cyfarfod.
- 8.11 Mae'r penderfyniad yn derfynol ac nid oes cam pellach o apelio.
- 8.12 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â gweithiwr arall, rhaid hysbysu hwnnw o'r canlyniad cyn gynted â phosibl ar ôl i'r penderfyniad gael ei gyfleu i'r gweithiwr sy'n cyflwyno'r gŵyn (gweler adran 15).

GWYBODAETH YCHWANEGOL

9. Hawl i'r sawl sy'n cwyno ddod â rhywun gydag ef

- 9.1 Ar gamau ffurfiol (ymchwiliad, camau 1 a 2) o'r weithdrefn hon, mae gan weithiwr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur gydag ef. Fodd bynnag, dylai'r gweithiwr ofyn am gyngor ei gynrychiolydd ar y cyfle cyntaf os oes ganddo unrhyw bryderon.
- 9.2 Mae'r hawl hon yn berthnasol i weithiwr y gwnaed cwyn yn ei gylch os yw'n ofynnol iddo fynychu unrhyw gyfarfodydd sy'n gysylltiedig â'r weithdrefn ffurfiol, fel uchod.

9.3 Nid oes gan dystion yr hawl i ddod â neb gyda nhw.

10. Hysbysiad o gyfarfodydd

10.1 Rhaid rhoi Hysbysiad o gyfarfodydd yn ysgrifenedig, gan roi o leiaf 10 diwrnod o rybudd. Rhaid hysbysu gweithwyr o'u hawl i ddod â naill ai cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gyda nhw.

11. Nodiadau o gyfarfodydd

11.1 Yn ystod camau ffurfiol y gweithdrefnau, cymerir nodiadau a rhoddir copïau i'r gweithiwr a wnaeth y gŵyn yn ogystal â chadarnhad ysgrifenedig o ganlyniad y cyfarfodydd. Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, dylid sicrhau bod cofnodydd nodiadau annibynnol yn mynychu'r cyfarfodydd - yn achos cyfarfodydd y corff llywodraethu, clerch y corff llywodraethu ddylai'r person hwn fod.

12. Cefnogaeth

12.1 Dylai pob ysgol sydd â Chytundeb Lefel Gwasanaeth gydag AD gynnig mynediad i weithwyr i wasanaethau cwnsela cyfrinachol am ddim trwy Care First, a ddarperir ar ran Bro Morgannwg. Gellir cysylltu â nhw ar 0800174319. Dylid gwneud unrhyw apwyntiadau y tu allan i oriau ysgol pryd bynnag y bo hynny'n bosibl.

13. Cwynion a nodir yn ystod cyfarfod disgyblu

13.1 Pan fo gweithiwr yn mynegi pryder neu gŵyn yn ffurfiol o dan y weithdrefn hon yn ystod proses ddisgyblu, gellir atal y broses ddisgyblu dros dro er mwyn delio â'r pryder. Fodd bynnag, lle mae'r pryder a'r materion disgyblu yn gysylltiedig, gallai fod yn briodol delio â'r ddau ar yr un pryd os yw'n uniongyrchol berthnasol i ganlyniad y gwrandawriad disgyblu. Pan fo sefyllfa fel hon yn codi, bydd penderfyniad a wneir gan y pennaeth/ cadeirydd llywodraethwyr yn cael ei gyfleu i'r partion perthnasol, yn dilyn cyngor gan bartner Busnes AD.

13.2 Dylai rhywun heblaw'r person sy'n delio â'r mater disgyblu ddelio â chwynion a nodir yn y digwyddiad hwn.

14. Cwynion Ffug

14.1 Ni fydd gweithiwr sy'n gwneud cwyn resymol a dilys yn dioddef unrhyw anfantais o ganlyniad i gyflwyno'r gŵyn. Fodd bynnag, os sefydlir bod y gŵyn yn ffug a/neu'n faleisus er mwyn difrio gweithiwr neu lywodraethwr, gellir ystyried hyn o dan y Polisi Disgyblu Ysgolion.

15. Gweithiwr y gwnaed cwyn yn ei erbyn

- 15.1 Os yw gweithiwr yn destun cwyn, mae ganddo hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb gydag ef ar gamau ffurfiol y weithdrefn, gan gynnwys cyfarfodydd ymchwilio. Dylai gael copi o'r ffurflen gŵyn wreiddiol a digon o wybodaeth berthnasol sy'n gysylltiedig â'r gŵyn er mwyn ymateb i'r pryderon a fynegwyd.
- 15.2 Ar ôl i'r weithdrefn gwynion ddod i ben (Cam 1 a 2), rhoddir gwybod i'r gweithiwr y gwnaed cwyn yn ei erbyn am y canlyniad, a allai fod:
- Ni chadarnhawyd y gŵyn - dim gweithredu pellach. Cadarnheir hyn yn ysgrifenedig.
 - Cwyn wedi'i chadarnhau yn rhannol - gweithredir camau priodol yn seiliedig ar y datrysiad a geisiwyd gan y person a gyflwynodd y gŵyn, ar yr amod ei fod yn rhesymol ac yn ymarferol.
- 15.3 Os yw'r ymddygiad yn haeddu camau disgyblu, rhoddir yr holl wybodaeth berthnasol i'r gweithiwr a chynhelir y mater yn unol â'r polisi Disgyblu Ysgolion.
- 15.4 Rhaid i weithiwr sy'n destun i gŵyn beidio â chymryd unrhyw gamau dialgar yn erbyn unrhyw un sy'n ymwneud â'r broses. Gallai methu â chydymffurfio â hyn arwain at gamau disgyblu. Gellir ceisio cefnogaeth trwy ei bennaeth, cynrychiolydd undeb llafur a/neu wasanaeth cwnsela cyfrinachol y Fro.

16. Tystion/datganiadau

- 16.1 Mae'r darpariaethau canlynol yn berthnasol i unrhyw rai y gofynnir iddynt ddarparu tystiolaeth fel tyst mewn perthynas â gweithdrefnau cwynion:
- Rhaid iddynt gytuno i fod yn rhan o'r weithdrefn.
 - Efallai y gofynnir iddynt gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig fel tyst.
 - Gellir eu cyfweld fel rhan o'r broses ymchwilio. Nid oes unrhyw hawl i ddod â neb gyda nhw, er y gallant ofyn am gyngor gan gynrychiolydd Undeb Llafur.
 - Gofynnir iddynt lofnodi (fel cofnod cywir) unrhyw ddatganiadau a ddarperir.
 - Er y gwneir ymdrechion i gadw tystiolaeth gan dystion yn anhysbys, ni ellir gwarantu hyn. Rhaid i'r ymchwilydd egluro hyn yn glir.
 - Mewn amgylchiadau eithriadol, efallai y bydd gofyn iddynt fynychu cyfarfodydd cwynion.
 - Yn dilyn hyn, ni ddylai tystion wynebu unrhyw driniaeth andwyol gan unrhyw un sy'n ymwneud â'r broses. Os yw hynny'n digwydd, rhaid iddynt adrodd amdano'n syth i'w pennaeth, a gall hwnnw gymryd camau gweithredu yn unol â'r polisi Disgyblu Ysgolion.

17. Cyfrinachedd

- 17.1 Rhaid i unrhyw un sy'n ymwneud â'r weithdrefn gwynion gynnal cyfrinachedd llwyr ynghylch y broses. Mae hyn yn cynnwys gweithiwr sy'n cyflwyno'r gŵyn,

gweithiwr y gwnaed cwyn yn ei erbyn, tystion, ymchwilyr a swyddog/ swyddogion penderfynu, gan gynnwys llywodraethwyr.

19. Monitro ac Adolygu

19.1 Bydd y weithdrefn hon yn cael ei monitro gan Adnoddau Dynol i sicrhau cysondeb defnydd. Cedwir ystadegau sylfaenol (yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data) at ddibenion monitro.

19.2 Adolygir y weithdrefn bob dwy flynedd neu yng ngoleuni unrhyw ddatblygiadau mewn deddfwriaeth cyflogaeth neu arfer cyflogaeth da.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael mewn print bras a fformatau eraill ar gais.

Ymgynghoriad â GMB/ Unsain/ NASUWT/ NAHT/ NEU/ ASCL/ UCAC/ Unite	Gorffennaf 2019
Derbyn/ mabwysiadu gan Gorff Llywodraethu Ysgol (enw) _____	

Ffurflen Gŵyn Ffurfiol

Os yw eich cwyn yn ymwneud â gweithiwr arall, sylwch y bydd y ffurflen hon yn cael ei rhannu gydag ef/hi

I'w gwblhau gan y gweithiwr sy'n cyflwyno'r Gŵyn

Enw:

Teitl swydd

Ysgol

Pennaeth

MANYLION Y GŴYN

Amlinellwch natur a'r rheswm dros eich cwyn. Rhowch fanylion penodol fel dyddiadau, amseroedd a thystion lle bo angen. Atodwch unrhyw dystiolaeth ategol os yw ar gael.

(Parhewch ar ddalen ar wahân os oes angen)

GWEITHREDU BLAENOROL

Pa gamau ydych chi wedi'u cymryd i ddatrys y gŵyn hon yn anffurfiol? Pam ydych chi'n parhau i fod yn anfodlon?

Fel arall, os yw hon yn Gŵyn Cam 2, pam na derfynwyd y mater i'ch boddhad yng Ngham 1?

Y DATRYSIAD A DDYMNIR

Nodwch pa ddatrysiad rydych chi'n ei geisio ac yn benodol pa gamau gweithredu neu weithrediadau sydd eu hangen, yn eich barn chi, i ddatrys eich cwyn yn foddhaol. Sicrhewch fod y datrysiad y gofynnir amdano yn realistig, yn rhesymol a rhoi sylw i hawliau cyflogaeth y partïon eraill.

Cyfryngu

Mae cyfryngu yn broses wirfoddol lle mae trydydd parti annibynnol a diduedd yn gweithio gyda'r ddau barti gyda'r nod o ddod i gytundeb sy'n dderbyniol i'r ddwy ochr.

Gellir defnyddio cyfryngu ar unrhyw gam o'r weithdrefn gwynion, yn amodol ar gytundeb rhwng y ddau barti.

Gall cyfryngu fod yn briodol o dan yr amgylchiadau canlynol:

- Yn achos gwrthdaro sy'n cynnwys cydweithwyr mewn swydd debyg neu ar radd debyg neu rhwng rheolwr llinell a'i staff
- Ailadeiladu perthnasoedd ar ôl i anghydfod ffurfiol gael ei ddatrys
- Ymdrin ag ystod o faterion gan gynnwys chwalu perthynas, gwrthdaro personoliaeth, problemau cyfathrebu, bwlio ac aflonyddu

Efallai na fydd cyfryngu yn addas:

- Os y caiff ei ddefnyddio fel dewis cyntaf - oherwydd dylid annog pobl i siarad â'i gilydd a siarad â'u rheolwr cyn iddynt geisio datrysiaid trwy gyfryngu
- Os y caiff ei ddefnyddio gan reolwr i osgoi ei gyfrifoldebau rheoli
- Os oes angen penderfyniad ynghylch yr hyn sy'n iawn, neu ddim yn iawn
- Os oes gan yr unigolyn achos gwahaniaethu neu aflonyddu y mae eisiau ymchwiliad iddo
- Os yw un ochr yn hollol ddisymud, ac y byddai defnyddio cyfryngu ond yn codi disgwyliadau afrealistig o ganlyniad cadarnhaol

Gall ACAS a sefydliadau allanol eraill ddarparu gwasanaethau cyfryngu. Telir unrhyw gostau o gyllideb yr ysgol.

Ymchwiliad

Bydd gofyn i'r ymchwilydd lunio adroddiad ar gyfer y pennaeth a fydd yn cynnwys ymchwilio i ffeithiau'r gŵyn.

Os yw'r gŵyn yn ymwneud â gweithiwr arall, yn ogystal â chyfweld y gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn, bydd angen cyfweld y gweithiwr y gwnaed y gŵyn yn ei erbyn. Bydd hawl gan y ddwy ochr i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur gyda nhw.

Os yw'r gŵyn yn ymwneud â chydweithiwr, dylid rhoi gwybodaeth berthnasol ddigon eglur iddo am y pryderon er mwyn iddo allu ymateb - bydd hyn yn cynnwys y Ffurflen Gwynion (Atodiad 1).

Os oes angen cyfweld tystion, dylid eu hysbysu nad oes sicrwydd y bydd eu datganiadau yn cael eu cadw'n anhysbys, er y gwneir hynny os yn bosibl. Rhaid i'r ymchwilydd gael cytundeb ysgrifenedig i ddefnyddio unrhyw ddatganiadau a roddir fel rhan o'r ymchwiliad. Nid oes gan y tyst hawl i ddod â neb gydag ef, ond gall ofyn am gyngor gan gynrychiolydd Undeb Llafur (gweler adran 16).

Ar ddiwedd yr ymchwiliad, rhoddir yr adroddiad i'r pennaeth, a fydd yn trefnu'r cyfarfod cwyn.

Fformat ar gyfer cyfarfodydd Cwyn Cam 1
MAE HWN YN DEMPLED AR GYFER CYFARFOD A GELLIR EI ADDASU FEL
SY'N BERTHNASOL I'R AMGYLCHIADAU

1. Gwahoddir y gweithiwr neu ei gynrychiolydd i amlinellu ei gŵyn i'r pennaeth ac amlinellu'r datrysiad a ffefrir ganddo.
2. Gall y pennaeth ofyn cwestiynau am y materion a godir.
3. Os nad oes angen unrhyw wybodaeth bellach, bydd y pennaeth yn trefnu gohiriad er mwyn ystyried y materion a godwyd a p'un a ddylid cadarnhau'r gŵyn.
 - 3.1 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â chydweithiwr (ac nad oes angen ymchwilio i'r mater yn fanylach), bydd y pennaeth yn gohirio'r cyfarfod ac yn trefnu cyfarfod y person hwnnw ar wahân er mwyn ceisio datrys y materion.
 - 3.2 Yn dilyn gohiriad, bydd y pennaeth yn ailymgynnull y cyfarfod gyda'r gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn i benderfynu a ddylid ei chadarnhau (yn llawn neu'n rhannol) neu os y dylid gwrthod y gŵyn. Os caiff ei chadarnhau, dylai'r pennaeth benderfynu ar ddatrysiad priodol gan ystyried cais gwreiddiol y gweithiwr.
4. Os yw'r mater yn fwy cymhleth a bod angen gwybodaeth bellach, bydd y pennaeth yn gohirio'r cyfarfod i ganiatáu cynnal ymchwiliadau pellach. Ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben ac y cyflwynir adroddiad, bydd y cyfarfod yn cael ei ailymgynnull i ganiatáu i'r pennaeth wneud penderfyniad fel yr amlinellir uchod ym mhwynt 3.2.
5. Yn dilyn penderfyniad, bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu ar lafar os yn bosibl, ac anfonir llythyr yn cadarnhau'r penderfyniad o fewn 15 diwrnod.
6. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â chydweithiwr, caiff ei hysbysu o'r canlyniad cyn gynted â phosibl, ar ôl i'r canlyniad gael ei gadarnhau i'r gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn.

CAM 2 – APÊL (Clywir gan y Pwyllgor Apêl Disgyblu a Diswyddo Staff)
MAE HWN YN DEMPLED AR GYFER CYFARFOD A GELLIR EI ADDASU FEL
SY'N BERTHNASOL I'R AMGYLCHIADAU

1. Gofynnir i'r gweithiwr amlinellu'r rhesymau dros apelio yn erbyn canlyniad cwyn cam 1 a beth yw'r datrysiad a ddymunir.
2. Bydd y pennaeth/ swyddog penderfynu yn esbonio'r rhesymau dros y penderfyniad yng Ngham 1.
3. Er mwyn sicrhau proses deg a thryloyw, caniateir i unrhyw un o'r partion dan sylw groesholi ei gilydd, ond rhaid peidio â chaniatáu i'r cyfarfod fynd yn elyniaethus nac yn fygythiol i unrhyw un.
4. Gwahoddir pob parti i grynhoi'n fyr.
5. Bydd pob parti yn mynd allan o'r ystafell tra bod y Pwyllgor Apêl yn ystyried y gŵyn a'r datrysiad a ddymunir. Os oes angen rhagor o wybodaeth, gwahoddir pob parti yn ôl i'r cyfarfod.
6. Os gellir gwneud penderfyniad o fewn terfyn amser rhesymol, bydd hyn yn cael ei gyfleu ar lafar i'r gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn. Os oes angen amser pellach, dywedir hynny wrth y gweithiwr a gofynnir iddo a yw'n dymuno i'r cyfarfod gael ei ailymgynnull i glywed y penderfyniad, neu a yw'n fodlon derbyn canlyniad yn ysgrifenedig.
7. Bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig o fewn 15 diwrnod.
8. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â chydweithiwr, dylid ei hysbysu o'r canlyniad cyn gynted â phosibl, ar ôl i'r canlyniad gael ei gadarnhau i'r gweithiwr a gyflwynodd y gŵyn.

CWYNION AR Y CYD

- a. Pan wneir cwyn gan fwy nag un gweithiwr, a bod natur y gŵyn a'r penderfyniad a ddymunir yr un peth, gellir trin y gŵyn fel cwyn ar y cyd.
- b. Gall cynrychiolydd Undeb Llafur gyflwyno cwyn ar y cyd ar ran gweithwyr.
- c. Gall y gweithwyr sydd â'r un cwyn ddewis, o blith eu nifer, lefarydd i siarad ar y cyd ar eu rhan.
- d. Bydd egwyddorion y weithdrefn hon hefyd yn berthnasol i gwynion ar y cyd, ond pan wneir cwyn ynghylch telerau ac amodau cyflogaeth, gellir amrywio'r mecanweithiau datrys i gynnwys lefelau rheoli priodol, yn dibynnu ar y grwpiau o weithwyr sy'n cyflwyno'r gŵyn. Bydd yr Ysgol, mewn ymgynghoriad â chynrychiolwyr Undeb Llafur, yn pennu'r mecanwaith priodol i'w ddilyn ym mhob achos.
- e. Ym mhob achos, dylai'r grŵp o weithwyr gyflwyno eu cwyn yn ffurfiol yn ysgrifenedig trwy lenwi'r Ffurflen Gŵyn Ffurfiol (ynghlwm yn Atodiad 1). Dylid cyflwyno un ffurflen, ond rhaid iddi gael ei llofnodi gan yr holl weithwyr sy'n rhannu'r gŵyn.
- f. Bydd y weithdrefn yn broses cam 2, a phenderfyniad Panel Apêl y Llywodraethwr fydd ymateb terfynol y cyflogwr i'r gŵyn.
- g. Mewn achosion pan na ellir cytuno ar ôl disbyddu'r fframwaith hwn, gellir datgan bod hwn yn fater anghydfod, a dilynir y gweithdrefnau o dan adran 2. Nid yw'r estyniad hwn yn berthnasol i gwynion unigol.
- h. Dylid gwneud pob ymdrech i ddatrys cwynion ar y cyd trwy ddefnyddio'r weithdrefn hon, neu fel arall trwy'r trefniadau sefydlog y cytunwyd arnynt yn yr ysgol ar gyfer ymgynghori'n rheolaidd rhwng staff a'r corff llywodraethu. Fodd bynnag, gellir cael amgylchiadau lle nad yw hyn yn bosibl neu'n briodol, a gellir cyflwyno anghydfod o'r cychwyn cyntaf.

2. Methu â Chytuno yn dilyn Negodi

- a. Mewn amgylchiadau eithriadol, gellir cyfeirio methiant i ddatrys cwyn ar y cyd at ACAS ar gyfer cymodi a chyflafareddu posibl. Mae cynnwys ACAS yn ddewisol a rhaid iddo fod yn destun cytundeb gan yr Ysgol a'r Undeb Llafur. Cynghorir cynrychiolwyr Undeb Llafur i hysbysu eu Haelodau Gweithredol Cenedlaethol/ Swyddogion Rhanbarthol mai eu bwriad yw ceisio cymodi neu gyflafareddu.