

POLISI PARCH A DATRYS



Adrannau

01

Ynglŷn â'r polisi hwn

02

Defnyddio'r polisi hwn

03

Datrysiad Anffurfio

04

Cais Ffurfiol am Ddatrysiad

05

Cyfarfodydd Datrys Ffurfiol

06

Apeliadau

07

Yr hawl i gael rhywun gyda chi

08

Cais ar y Cyd am Ddatrysiad

09

Ceisiadau am Ddatrysiad a Phrosesau Disgyblu sy'n gorgyffwrdd

10

Dysgu o Ddigwyddiadau

11

Siart Lif



CYNNWYS

TUDALEN

1.	Ynglŷn â'r polisi hwn	5
2.	Defnyddio'r polisi hwn	7
3.	Datrysiad Anffurfio	9
4.	Cais Ffurfiol am Ddatrysiad	11
5.	Cyfarfodydd Datrys Ffurfiol	13
6.	Apeliadau	15
7.	Yr hawl i gael rhywun gyda chi	17
8.	Cais ar y Cyd am Ddatrysiad	19
9.	Ceisiadau am Ddatrysiad a Phrosesau Disgyblu sy'n gorgyffwrdd	21
10.	Dysgu o Ddigwyddiadau	23
11.	Siart Lif	25



POLISI PARCH A DATRYS

Cymeradwywyd gan: Fforwm Partneriaeth Cymru

Dyddiad Cyhoeddi: Ebrill 2021



01

Ynglŷn â'r polisi hwn

01 Ynglŷn â'r polisi hwn

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 ddatrystiad 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 datrystiadau 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.

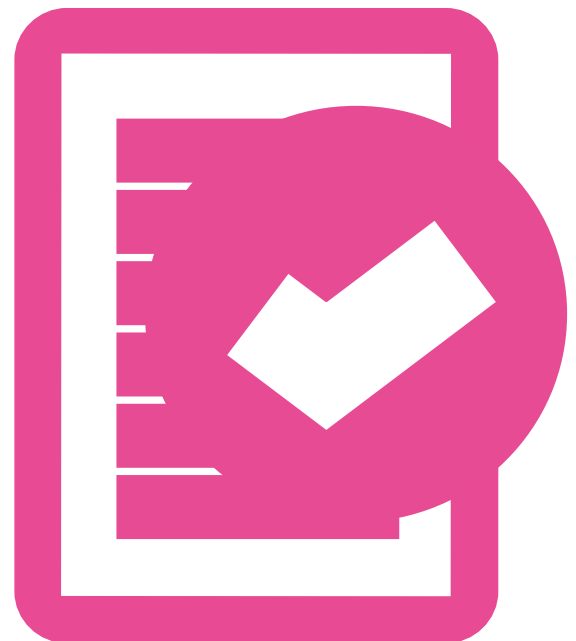
1.6 Rydym yn ymrwymo i ddatrys materion ar y cyfle cyntaf heb ddefnyddio polisi ffurfiol. Os bydd popeth arall yn methu, efallai y bydd angen defnyddio rhan ffurfiol y polisi hwn i ddatrys anghydfodau neu faterion. Mae'r polisi hwn yn amlinellu ein hymrwymiad i'ch helpu chi i ddod o hyd i ddatrystiad.

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.



02

Defnyddio'r polisi hwn



2 Defnyddio'r polisi hwn

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.

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.

2.5 Mae'n cynnwys bwlio ac aflonyddu gan staff (a all gynnwys contractwyr a gweithwyr asiantaeth) a hefyd gan drydydd partïon megis cleifion ac ymwelwyr â'n hadeiladau.



03

Datrysiad Anffurfio

3. Datrysiad Anffurfio

3.1 Ein nod yw bod pob un ohonom yn cymryd cyfrifoldeb am ein perthnasoedd fel eu bod mor iach â phosibl.

3.2 I helpu hyn, mae [pecyn cymorth](#) wedi'i ddatblygu sy'n cynnwys y dulliau defnyddiol hyn:

- (a) Awgrymiadau Myfyrio ar sut y gallwn gael perthnasoedd iach
- (b) Cael Sgwrs dros Baned
- (c) Trafod ag arweinydd/rheolwr priodol
- (d) Cymryd rhan mewn Sgwrs wedi'i Hwyluso'n annibynnol
- (e) Cael mynediad at Gyfryngu achrededig.

3.3 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.

3.4 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.



04

Cais Ffurfiol am Ddatrysiad



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.



05

Cyfarfodydd Datrys Ffurfiol



5. Cyfarfodydd Datrys Ffurfiol

5.1 Bydd y Cadeirydd yn cwrdd â chi i drafod eich cais am ddatrasiad. 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 ddatrasiad fydd ffocws y cyfarfod hwn.

5.2 Yn dibynnu ar y manylion sydd wedi'u cynnwys yn eich cais am ddatrasiad, 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 gennych 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.



06

Apeliadau



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 ddiudedd 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 ad-nabod fel Cadeirydd yr Apêl. Bydd Ad-noddau 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 ddatrysi-ad.

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.



07

**Yr hawl i gael
rhywun gyda chi**



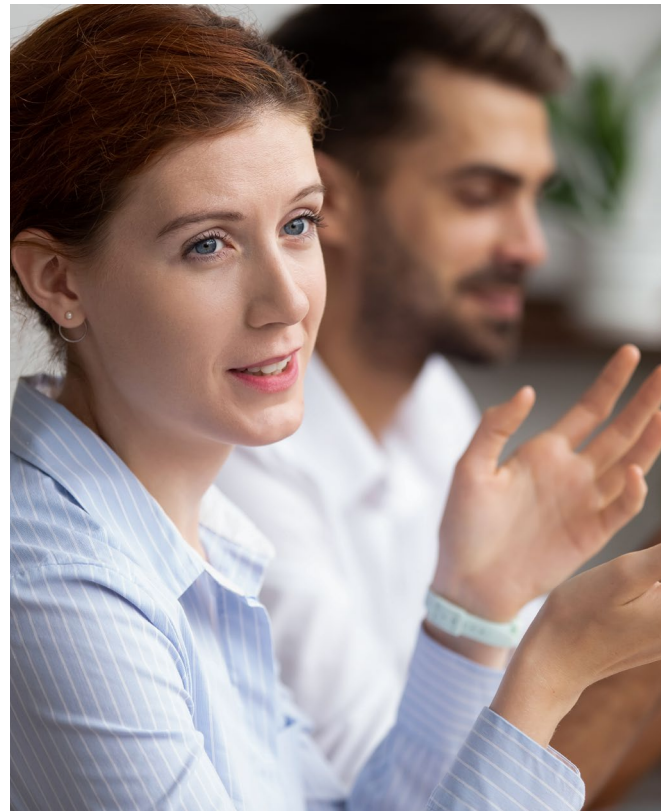
7 Yr hawl i gael rhywun gyda chi

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.



08

Cais ar y Cyd am Ddatrysiad



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 gwyn ffurfiol ar y cyd.

8.2 Os oes angen datrysiad ar gyfer mater ar y cyd, dilynnir 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 gwyn a gyflwynwyd ar y cyd, gall y naill ochr gyfeirio'r mater i'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) am gyngor neu gymodi.



09

**Ceisiadau am
Ddatrysiad a
Phrosesau
Disgyblu sy'n
gorgyffwrdd**

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 Dysgu o Ddigwyddiadau

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](#)).



11 Siart Lif

