

Polisi Datrys

TAFLEN GLAWR

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL POLISI** | Polisi Datrys |
| **DYDDIAD CYMERADWYO** | Mehefin 2025 |
| **CORFF CYMERADWYO** | Bwrdd Academaidd |
| **FERSIWN** | 1 |
| **DYDDIADAU YR ADOLYGIAD BLAENOROL** |  |
| **DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF** | Mehefin 2028 |
| **CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB** | *\* Dim newid mawr* |
| **POLISÏAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG** | Cefnogir y Polisi Datrys Cwestiynau gan y Cod Ymddygiad, y Weithdrefn Gwyno Ffurfiol, y Weithdrefn Ddisgyblu, y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, y Polisi Diogelu Data - Hysbysiad Preifatrwydd Staff, y Polisi Cwynion a Datganiad Urddas a Pharch PMC wrth Astudio a Gwaith. |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** | Medi 2025 |
| **PERCHENNOG Y POLISI (TEITL SWYDD)** | *Prif Swyddog Pobl* |
| **UNED / GWASANAETH** | Gwasanaethau Pobl |
| **CYFEIRIAD E-BOST**  | *LWilliams3@cardiffmet.ac.uk* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FERSIWN** | **DYDDIAD** | **RHESWM DROS NEWID** |
| 1.0 | Mawrth 2025 | Fersiwn cyntaf |

 Rheoli Fersiynau

# Hyb Polisi

## I gael rhagor o wybodaeth am bolisïau:

1. Gallwch fynd i dudalennau'r Ysgrifenyddiaeth ar InSite yn <https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat>;
2. Gallwch fynd i'r Hyb Polisi yn [cardiffmet.ac.uk/about/policyhub](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/policyhub); neu
3. Cysylltwch â policies@cardiffmet.ac.uk.

**Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg** / This document is also available in English.

Cynnwys

[1 Cyflwyniad 3](#_Toc207196001)

[2 Ffurfiau o Ddatrysiad Anffurfiol 4](#_Toc207196002)

[3 Egwyddorion 5](#_Toc207196003)

[4 Rolau a Chyfrifoldebau 5](#_Toc207196004)

[5 Penderfyniad Ffurfiol 6](#_Toc207196005)

[6 Safonau'r Iaith Gymraeg 6](#_Toc207196006)

[7 Polisïau cysylltiedig 7](#_Toc207196007)

[8 Adolygu a Chymeradwyo 7](#_Toc207196008)

# Cyflwyniad

## **Pwrpas**

### Mae diwylliant gweithle adferol yn seiliedig ar eglurder cyfathrebu a chysylltiadau gweithle. Mae ein Polisi Datrys yn disodli'r Polisi Cwynion traddodiadol ac mae'n cyd-fynd â Gweithdrefnau Cwyno a Disgyblu ffurfiol, pob un ohonynt wedi'u cynllunio i weithio ar y cyd â chydweithwyr i gynnig dull amserol, teg, cefnogol a rhagweithiol o ddatrys pryderon yn y gweithle.

### Lle bynnag y bo modd, mae'r ffocws ar ddod o hyd i atebion sy'n fuddiol i bawb sy'n cymryd rhan, drwy ddull sy'n canolbwyntio ar y dyfodol sy'n cael ei ddefnyddio i ailalinio ffyrdd sefydliadol o weithio a sicrhau canlyniadau adeiladol a pharhaol. Mae'r dull hwn yn cynyddu'r defnydd o ddatrysiad anffurfiol / cynnar ac yn galluogi anghytundeb a thrafodaeth broffesiynol i ffurfio rhan o ddiwylliant arloesol a chynhwysol, tra'n atal anghytundebau rhag cael eu gwreiddio.

### Gall nodi pryderon neu wrthdaro yn y gwaith amrywio o ran difrifoldeb. Mae canolbwyntio ar ddatrysiad adeiladol, yn helpu i greu a chynnal amgylchedd gwaith cadarnhaol lle gall pawb ffynnu, dyma nod Strategaeth ein Prifysgol.

### Mae'r polisi a'r gweithdrefnau yn cydymffurfio â deddfwriaeth cyflogaeth, a heb gontract.

## **Cwmpas**

### Mae'r Polisi Datrys a'r gweithdrefnau cysylltiedig yn berthnasol i holl weithwyr y Brifysgol, gan gynnwys y rhai ar gontractau cyfnod penodol ac achlysurol.

### Bydd y Brifysgol yn defnyddio prosesau anffurfiol lle bo'n briodol i reoli a chefnogi datrysiad ar gyfer materion sy'n codi a fyddai'n nodweddiadol yn cael eu codi fel cwynion neu fater yn ymwneud ag urddas yn y gwaith; cefnogi gan weithdrefnau ffurfiol.

### Mae Erthyglau Llywodraethu'r Brifysgol yn diffinio'r trefniadau penodol sy'n berthnasol i ddeiliaid uwch swyddi yn unig. Mae'r rhain wedi'u nodi yn y Weithdrefn ar gyfer Deiliaid Swyddi Uwch.

### Materion sy’n cael eu heithrio rhag cael eu trin o dan y Polisi hwn a’i weithdrefnau cysylltiedig yw’r canlynol:

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

### Pryderon nad oes gan y Brifysgol unrhyw reolaeth drostynt, er enghraifft rheolau CThEF a deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch.

### Materion sydd o dan ymchwiliad gyda Pholisi Cwynion y Brifysgol neu honiadau o faterion troseddol a allai fod dan ymchwiliad gan yr Heddlu neu sy'n destun bargeinio ar y cyd.

### Lle mae tystiolaeth bod cwyn yn fwriadol flinderus. Enghreifftiau o gŵyn cyflogaeth sy’n fwriadol flinderus yw:

### Honiadau ffug neu faleisus yn fwriadol.

### Bwriad i achosi niwed diangen neu fel ffurf o fwlio yn erbyn cydweithiwr neu reolwr.

### Gwacsaw ac annheilwng.

### Lle mai’r nod yw gwastraffu amser ac adnoddau neu ohirio cynnydd prosesau eraill.

# Ffurfiau o Ddatrysiad Anffurfiol

## Y cam cyntaf a phwysicaf wrth ddatrys pryder neu wrthdaro yn y gwaith, yw cael sgwrs brydlon, anffurfiol i geisio dod o hyd i ganlyniad adeiladol sy'n addas i'r ddau barti. Os nad yw unigolion yn gallu datrys pryderon yn y modd hwn, dylent drafod gyda'u Rheolwr Llinell am gyngor, neu gyda'u uwch reolwr lle bo hynny'n briodol, h.y. os yw'r sefyllfa gwrthdaro yn ymwneud â'u rheolwr uniongyrchol.

## Mae’r graffeg isod yn dangos sut gall y daith i adfer fod:

###

## Gall y canlyniadau gynnwys y canlynol:

### Penderfyniad / cytundeb ar lafar.

### Cynllun gweithredu y cytunwyd arno rhwng y partïon sy'n nodi natur y cytundeb a'r amserlenni y cytunwyd arnynt.

### Amrywiad ysgrifenedig neu newid cytundebol.

## Bydd hyn yn galluogi'r rhan fwyaf o bryderon i gael eu datrys yn lleol a heb yr angen am ymyrraeth bellach i'r broses ddatrys.

## Os nad yw'r dull hwnnw'n llwyddiannus, gellid awgrymu ymyrraeth arall fel cyfarfod datrys cynnar, sy'n golygu ceisio datrys lleol eto (h.y., cymryd rhan mewn sgwrs heb yr angen am drydydd parti).

## Er bod sgyrsiau a chyfryngu wedi'u hwyluso yn parhau i fod yn wirfoddol, maent yn cael eu profi i fod yn hynod effeithiol. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ddileu ymyriadau o'r fath cyn symud i'r weithdrefn gwyno ffurfiol ac yn disgwyl i bob gweithiwr roi'r ystyriaeth ddifrifol hon a pheidio â'u diystyru oni bai mewn amgylchiadau lliniarol.

## Mae’r Hyb Datrys yn darparu rhagor o wybodaeth a chefnogaeth i weithwyr a rheolwyr, i helpu i ddatrys gwrthdaro yn y gweithle cyn gynted â phosibl a fydd yn galluogi sgyrsiau sensitif, i gyflawni canlyniadau cadarnhaol a pharhaol.

# Egwyddorion

## 3.1 Mae'r dull a gymhwysir i'r Polisi Datrys a'r gweithdrefnau ffurfiol yn creu egwyddorion sy'n seiliedig ar degwch a diogelwch seicolegol, fel ei bod hi'n teimlo'n ddiogel cymryd risgiau rhyngbersonol mewn tîm neu grŵp, gan wybod y bydd eich cyfraniadau a'ch barn yn cael eu gwerthfawrogi a'u dangos.

### Ymrwymiad i sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin ag urddas a pharch; hyrwyddo lefel uchel o ymddiriedaeth drwy ddefnydd ystyriol o iaith a sgyrsiau sy'n canolbwyntio ar ddysgu.

### Mae ymyriadau’n gynnar ac mor agos â phosibl i darddiad y broblem– mae datrysiad a sicrheir gan y bobl dan sylw, yn fwy tebygol o fod yn dderbyniol i’r ddwy ochr ac o bara dros y tymor hwy nag un a osodir gan drydydd parti.

### Cefnogaeth ac adnoddau i gynorthwyo rheolwyr a gweithwyr i ddatrys materion yn anffurfiol. Ni ellir ymgysylltu â staff os yw unrhyw un yn teimlo eu bod wedi'u cau allan.

### Hyrwyddo cydraddoldeb, gwerthfawrogi amrywiaeth a chynhwysiant drwy ymagwedd gadarnhaol at wrthdaro yn y gweithle a dileu gwahaniaethu.

### Proses hygyrch a lefel o gefnogaeth fel y gall pawb ddatrys unrhyw bryderon sydd ganddynt, gan wneud addasiadau, lle bynnag y byddai'n briodol.

### Hyrwyddo iaith gadarnhaol i annog diwylliant o benderfyniad cynnar i newid ffyrdd o weithio.

### Anogaeth i weithwyr i fod yn agored ac yn onest pan fydd camgymeriad yn cael ei wneud, ac i reolwyr i ystyried hynny wrth ddod i benderfyniad am y camau nesaf.

### Hyder na fydd yn effeithio'n negyddol ar ei hunain na'u gyrfa trwy godi pryder mewn ewyllys da.

### Gall gweithiwr ddefnyddio Cymraeg neu Saesneg fel iaith dewisol drwy gydol y broses.

### Cadw cyfrinachedd drwy'r amser, gan gynnwys unwaith y bydd y broses wedi dod i ben.

# Rolau a Chyfrifoldebau

## Er mwyn cefnogi diwylliant o ddatrysiad adeiladol, disgwylir i’n harweinwyr, rheolwyr, partneriaid undebau llafur, gweithwyr, a Gwasanaethau Pobl gydweithio i:

## Ddatrys materion yn anffurfiol, mor gynnar ac mor agos â phosibl i darddiad y broblem lle bynnag y bo modd.

## Sicrhau bod camau gweithredu yn cyd-fynd â ffyrdd craidd y Brifysgol o weithio.

## **Cyfrifoldebau Gweithwyr**

## Dylid codi materion cyn gynted â phosibl fel nad yw sefyllfaoedd yn ymwreiddio, ac nad yw sefyllfaoedd yn gwaethygu. Disgwylir i weithwyr gymryd rhan mewn deialog uniongyrchol i ddatrys unrhyw wahaniaethau y maent yn dod ar eu traws yn y gweithle ac i godi pryderon yn uniongyrchol gyda'u rheolwr llinell lle na allant ddatrys ei hunain yn uniongyrchol.

## **Cyfrifoldebau Undebau Llafur**

## 4.3.1 Disgwylir i bartneriaid Undebau Llafur gefnogi a gweithio gyda gweithwyr a'r Brifysgol; cymryd rhan mewn deialog uniongyrchol i ddatrys unrhyw wahaniaethau y maent yn dod ar eu traws yn y gweithle. Dylai Undebau Llafur hefyd godi unrhyw faterion sy'n codi gyda chydweithwyr Gwasanaethau Pobl i hyrwyddo datrysiad cynnar.

## **Cyfrifoldebau Rheolwyr**

## 4.4.1 Mae rôl y rheolwr yn ganolog i ddatrys gwrthdaro, pryderon a chwynion ac ymdrin â materion perfformiad yn y gweithle, ar gamau anffurfiol a ffurfiol. Disgwylir i reolwyr greu a chynnal amgylchedd gwaith cadarnhaol lle mae gweithwyr yn teimlo y gallant ddod atynt yn uniongyrchol gyda'u pryderon a lle gellir datrys materion yn gyflym, yn gydweithredol ac yn gyfeillgar - gelwir hyn yn ddatrysiad anffurfiol. Felly, rhaid i bob rheolwr:

### Annog a chymryd rhan mewn deialog barchus.

### Nodi eu disgwyliadau yn glir.

### Mynd ati i chwilio am gyfleoedd i ddatrys problemau cyn iddynt waethygu.

### Cymryd rhan weithredol a llawn mewn prosesau hwyluso a chyfryngu, pan fo angen.

# Penderfyniad Ffurfiol

5.1 Mewn achosion lle mae datrysiad anffurfiol wedi'i ddihysbyddu neu lle nad yw'n briodol, gall gweithiwr godi cwyn gan ddilyn y Weithdrefn Gwyno Ffurfiol.

# Safonau'r Iaith Gymraeg

6.1 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo'n llwyr i fodloni safonau'r iaith Gymraeg a osodwyd o dan y pwerau a ddarperir ym Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ac i sicrhau bod gan y Gymraeg statws cyfartal, wrth drin y Gymraeg yn ddim llai ffafriol na'r Saesneg.

6.2 Mae'r Brifysgol wedi ystyried pa effeithiau sydd gan y polisi hwn ar gyfleoedd i ddefnyddio'r iaith Gymraeg a bydd unrhyw ohebiaeth mewn perthynas â'r polisi hwn yn cael ei darparu yn y Gymraeg, os yw'r aelod staff wedi dewis derbyn unrhyw ohebiaeth mewn perthynas â'u cyflogaeth, yn y Gymraeg.

# Polisïau cysylltiedig

7.1 Rhaid i weithwyr barhau i weithredu yn unol ag arferion y Brifysgol a'n [polisïau gweithle](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/policies/). Dylid darllen y Polisi hwn ar y cyd â pholisïau a gweithdrefnau eraill Prifysgol Metropolitan Caerdydd gan gynnwys:

• Cod Ymddygiad

• Gweithdrefn Gwyno Ffurfiol a Gweithdrefn Ddisgyblu

• Polisi Cydraddoldeb Amrywiaeth a Chynhwysiant

• Polisi Diogelu Data - Hysbysiad Preifatrwydd Staff

• Polisi Cwynion

• Datganiad Urddas a Pharch wrth Astudio a Gwaith.

# Adolygu a Chymeradwyo

8.1.1 Er mwyn sicrhau ei fod yn berthnasol ac yn effeithiol, bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r darpariaethau statudol perthnasol ar gyfer gweithdrefnau ffurfiol.

8.1.2 Bydd Gwasanaethau Pobl yn cynghori, cefnogi a monitro’n rhagweithiol y broses o gymhwyso’r Polisi Datrys Cwynion a’r gweithdrefnau Cwynion a Disgyblu ffurfiol, a byddant yn darparu goruchwyliaeth, llywodraethu ac atebolrwydd lle bydd newid mewn deddfwriaeth gyflogaeth neu gyfraith achosion neu arfer da; ac yn ymgymryd â monitro a gwerthuso’r broses yn barhaus o ran ei defnydd, y canlyniadau y mae’n eu cyflawni, a’r manteision a ddarperir.

8.1.3 Cynhelir adolygiad ffurfiol bob tair blynedd yn unol â'r cylch polisi neu lle bydd newid yng ngofynion y Brifysgol. Bydd y polisi yn cael ei gymeradwyo gan Fwrdd Academaidd y Brifysgol.