**** Cyngor Sir CEREDIGION County Council

Adnoddau Dynol | Human Resources

**Polisi a Gweithdrefn**

**Urddas yn y Gwaith**

**Tachwedd 2017**

www.ceri.ceredigion.gov.uk

**Rheoli fersiynau**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Fersiwn | Dyddiad | Awdur | Sylw |
| 1.0 | Tachwedd 2017 | CL | Polisi newydd |

Cynnwys

[Polisi 4](#_Toc501724330)

[1. Datganiad polisi 4](#_Toc501724331)

[2. Cwmpas 4](#_Toc501724332)

[3. Egwyddorion 4](#_Toc501724333)

[4. Diffiniadau 5](#_Toc501724334)

[4.1 Aflonyddu 5](#_Toc501724335)

[4.2 Bwlio 5](#_Toc501724336)

[5. Swyddogaethau a chyfrifoldebau 5](#_Toc501724337)

[Gweithdrefn 7](#_Toc501724338)

[6. Cam un - y cam anffurfiol 7](#_Toc501724339)

[7. Cam dau – cwynion ffurfiol a'r weithdrefn ymchwilio 8](#_Toc501724340)

[8. Y broses ffurfiol 8](#_Toc501724341)

[9. Ymchwiliad 9](#_Toc501724342)

[10. Cwblhau ymchwiliad 9](#_Toc501724343)

[10.2 Dim achos i'w ateb 10](#_Toc501724344)

[10.3 Achos i’w ateb - Camau disgyblu ffurfiol 10](#_Toc501724345)

[10.4 Achos i’w ateb – Camau disgyblu anffurfiol 11](#_Toc501724346)

[11 Cyhuddiadau ffug 11](#_Toc501724347)

[12 Cwynion dienw 11](#_Toc501724348)

[13 Ymateb i wrth-honiadau 12](#_Toc501724349)

[Atodiad 1 13](#_Toc501724350)

[Atodiad 2 14](#_Toc501724351)

[Atodiad 3 16](#_Toc501724352)

[Atodiad 4 17](#_Toc501724353)

# Polisi

## Datganiad polisi

1.1 Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i greu amgylchedd lle gall gweithwyr weithio heb ofni y bydd neb yn eu bygwth, eu bwlio nac yn aflonyddu arnynt. Mae dyletswydd ar bob un sy'n gweithio i'r sefydliad i drin ei gydweithwyr ag urddas a pharch. Rydym am greu amgylchedd gwaith lle mae'r gweithwyr yn teimlo eu bod yn ddiogel ac yn cael eu cefnogi ym mhob sefyllfa.

1.2 Mae'r ddogfen hon yn amlinellu ymrwymiad y Cyngor i hybu urddas a pharch yn y gweithle, ac mae'n disgwyl i'r holl weithwyr ymddwyn yn gyfrifol i gefnogi bwriad y Cyngor i greu a chynnal amgylchedd gwaith cyfeillgar.

## Cwmpas

2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob un sy'n gweithio o dan gontract cyflogaeth â'r Cyngor, ac eithrio'r rheini sy'n cael eu cyflogi gan Gyrff Llywodraethu Ysgolion.

2.2 Mae hefyd yn berthnasol i fyfyrwyr sydd ar leoliad gwaith yn y Cyngor, hyfforddeion, gweithwyr gwirfoddol, gweithwyr dros dro a'r rheini sy'n gweithio i'r Cyngor o dan gynlluniau cyflogaeth gyda chefnogaeth.

2.3 Dylech ddarllen a dilyn y polisi hwn ochr yn ochr â pholisïau a gweithdrefnau eraill y Cyngor, gan gynnwys y Cod Ymddygiad, y Polisi Disgyblu, y Polisi Atal Dros Dro, Polisi Chwythu'r Chwiban, y polisïau Technoleg Gwybodaeth, ac ati. Cewch hyd i gopïau o'r polisïau adnoddau dynol ar CeriNet.

## Egwyddorion

3.1 Nid yw pobl yn ffynnu mewn amgylchedd lle mae pobl yn cael eu bwlio, lle mae pobl yn ymddwyn yn ymosodol, lle nad yw pobl yn cael eu canmol, a lle mae pobl yn cael eu beirniadu. Mae ar y Cyngor ddyletswydd i ofalu am ei weithwyr ac mae'n bwriadu cyflawni'r ddyletswydd honno i sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei barchu a'i drin ag urddas yn y gwaith.

3.2 Byddwn yn ymdrin â honiadau o aflonyddu a/neu fwlio yn sensitif ac yn gyfrinachol, a byddwn yn cynorthwyo'r gweithwyr hynny sy'n credu nad ydynt wedi'u trin ag urddas yn y gwaith. Mae'r Cyngor yn disgwyl i'r holl staff ymrwymo i greu amgylchedd gwaith cyfeillgar a chefnogol, i gynnal amgylchedd o'r fath, ac i ysgwyddo cyfrifoldeb dros eu hymddygiad eu hunain.

3.3 Mae'n bwysig nodi nad yw camau dilys i reoli problemau o ran perfformiad neu ymddygiad annerbyniol yn gyfystyr ag aflonyddu na bwlio, os yw'r camau hynny'n cael eu cymryd â pharch. Er enghraifft, os oes angen i reolwr neu oruchwylydd geryddu aelod staff, dylai gofio gwneud hynny mewn man preifat ac nid yng ngŵydd pobl eraill.

3.4 Er bod y Cyngor yn credu bod aflonyddu a bwlio'n hollol annerbyniol, sylwch fod honiadau anwir, boed yn ddibwys neu'n faleisus, yn hollol annerbyniol hefyd. Mae'r Cyngor yn rhoi gwerth ar bob gweithiwr ac mae'n hollbwysig bod gweithwyr yn cael eu diogelu rhag unrhyw honiadau anwir a wneir yn eu herbyn (gweler pwynt 11.1).

3.5 Mae'n eithaf posibl nad yw gweithiwr sy'n peri gofid i rywun yn sylweddoli bod ei ymddygiad wedi peri gofid i weithiwr arall.

3.6 Gall aelodau o undebau llafur gysylltu â'u hundeb llafur ar unrhyw adeg i gael cyngor, arweiniad a chymorth.

## Diffiniadau

### 4.1 Aflonyddu

4.1.1 Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r prif ddarn o ddeddfwriaeth sy'n diogelu pobl rhag aflonyddu. Mae aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig (oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol) yn anghyfreithlon ac mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol iddynt. Dyma'r diffiniad cyfreithiol o aflonyddu:

4.1.2 ‘Ymddygiad dieisiau sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol, a diben neu effaith yr ymddygiad hwnnw yw tramgwyddo urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r unigolyn hwnnw.’

### Bwlio

4.2.1 Nid oes un darn penodol o ddeddfwriaeth yn ymdrin â bwlio. Mae bwlio'n aml yn tanseilio ac yn bychanu unigolyn, ac mae fel arfer yn cael ei ddisgrifio fel ymddygiad ailadroddus y bwriedir iddo frifo rhywun yn gorfforol neu'n emosiynol.

## Swyddogaethau a chyfrifoldebau

5.1 Mae pob gweithiwr yn gyfrifol am ei ymddygiad ei hun, yn unigol ac ar y cyd ag eraill. Ni ddylid ymddwyn mewn modd y gallai eraill ei ystyried fel aflonyddu neu fwlio, ac ni ddylid annog na chaniatáu ymddygiad o'r fath.

5.2 Mae rheolwyr a goruchwylwyr yn gyfrifol am sicrhau bod y polisi'n cael ei roi ar waith yn briodol, yn enwedig o ran y rheini y maent yn eu rheoli neu'u goruchwylio. Pan fyddant yn cael gwybod am achos o aflonyddu/bwlio, mae disgwyl iddynt wneud eu gorau glas i ddatrys y mater yn anffurfiol fel rhan o'u cyfrifoldebau rheoli o ddydd i ddydd.

5.3 Mae Swyddogion Datrys Gwrthdaro yn cael eu recriwtio o'r tu mewn i'r Cyngor a'u hyfforddi i ddatrys unrhyw wrthdaro sy'n codi o gŵynion urddas yn y gwaith. Gweithwyr sydd wedi gwirfoddoli i gyflawni'r rôl hon yw'r Swyddogion Datrys Gwrthdaro, ac maent wedi eu dewis a'u hyfforddi i gynorthwyo staff. Nid yw'r cymorth hwn yn disodli'r cymorth a ddarperir gan gynrychiolwyr yr undebau llafur i'w haelodau. Mae rhestr o'r Swyddogion Datrys Gwrthdaro ar gael ar y fewnrwyd ac ar bosteri yn adeiladau'r Cyngor.

5.4 Yn ystod cam anffurfiol y weithdrefn hon, bydd y Swyddogion Datrys Gwrthdaro'n gweithio'n ddiduedd i helpu i ddatrys y gwrthdaro.

# Gweithdrefn

Yn achos cwyn urddas yn y gwaith, y rheolwr neu'r goruchwylydd perthnasol (neu ei reolwr uniongyrchol os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r rheolwr) fydd y pwynt cyswllt cyntaf, lle bo'n ymarferol. Os nad yw'r rheolwr yn gallu datrys y mater, neu os yw'r achwynydd yn teimlo nad yw'n briodol trafod y mater â'i reolwr, dylai gysylltu â Swyddog Datrys Gwrthdaro. Os yw'n bosibl, dylai'r cyflogai gysylltu â Swyddog Datrys Gwrthdaro o'i Gyfarwyddiaeth ei hun.

Dylai'r achwynydd lenwi FFURFLEN 1 (atodiad 1) cyn cyfarfod â'r Swyddog Datrys Gwrthdaro. Bydd hyn yn hwyluso'r broses ac yn helpu'r cyflogai i ganolbwyntio ar ei gŵyn a'i mynegi.

## Cam un - y cam anffurfiol

6.1 I gychwyn, bydd y Swyddog Datrys Gwrthdaro yn dilyn un o'r llwybrau anffurfiol a ganlyn. Yr achwynydd fydd yn penderfynu pa lwybr i'w ddilyn. Lle bo'n briodol, bydd y Swyddog Datrys Gwrthdaro yn awgrymu dilyn y Weithdrefn Cwynion Cyflogaeth yn lle'r weithdrefn hon.

* **Opsiwn A** – gall yr achwynydd siarad yn uniongyrchol â'r sawl y mae'n honni iddo amharu ar ei urddas yn y gwaith, naill ai ar ei ben ei hun neu yng nghwmni'r Swyddog Datrys Gwrthdaro.

* **Opsiwn B** – gall yr achwynydd ofyn i'w reolwr / goruchwylydd uniongyrchol siarad ar ei ran â'r sawl y mae'n credu iddo amharu ar ei urddas yn y gwaith. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â'r rheolwr / goruchwylydd, gall ofyn i reolwr ar y lefel reoli nesaf wneud hynny.
* **Opsiwn C** – gall yr achwynydd ofyn i'r Swyddog Datrys Gwrthdaro siarad â'r unigolyn arall ar ei ran.
* **Opsiwn D** – ar ôl siarad â'r Swyddog Datrys Gwrthdaro, gall yr achwynydd benderfynu peidio â chymryd unrhyw gamau pellach.

6.2 Mae gan yr achwynydd hawl i fwrw ymlaen i'r cam ffurfiol yn hytrach na dewis unrhyw un o'r opsiynau uchod:

1. os yw natur y gŵyn mor ddifrifol fel nad yw'r opsiynau anffurfiol yn ddigonol;

**neu**

1. os yw ymgais i ddatrys y mater yn anffurfiol eisoes wedi methu.

## Cam dau – cwynion ffurfiol a'r weithdrefn ymchwilio

7.1 **Sut i gofrestru cwyn ffurfiol** - Gellir cofrestru cwyn ffurfiol Cam 2 drwy lenwi a chyflwyno FFURFLEN 2 (atodiad 2) i'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â Phennaeth y Gwasanaeth, dylid anfon FFURFLEN 2 at y Pennaeth Adnoddau Dynol. Rhaid rhoi'r wybodaeth a ganlyn ar FFURFLEN 2:

* crynodeb o'r gŵyn;
* manylion y camau a gymerwyd o ran y cam anffurfiol (os ydyw’n briodol);
* enw'r sawl y mae'r honiad yn ymwneud ag ef;
* y canlyniad penodol y mae'r achwynydd yn ceisio ei gael;
* enwau unrhyw dystion posibl (os ydyw’n briodol);
* enw'r cynrychiolydd undeb llafur neu'r cydweithiwr a fydd yn mynd gyda'r achwynydd i'r cyfarfodydd ffurfiol;
* y cyfeiriad y dylid anfon gohebiaeth iddo - os na roddir cyfeiriad, anfonir yr holl ohebiaeth i'r cyfeiriad cartref.

7.2 Sylwch: **os na roddir yr wybodaeth briodol uchod ar FFURFLEN 2, fe'i dychwelir at yr achwynydd i'w llenwi**. Mae hyn yn debygol o arwain at oedi. Hefyd, rhaid i'r canlyniad y mae'r achwynydd am ei gael fod yn rhesymol. Os na thybir ei fod yn rhesymol, mae'n bosibl y caiff FFURFLEN 2 ei dychwelyd at yr achwynydd, ynghyd ag esboniad.

7.3 Cydnabod cwyn - bydd Pennaeth y Gwasanaeth (neu’r Pennaeth Adnoddau Dynol) yn cydnabod bod FFURFLEN 2 wedi dod i law cyn pen saith diwrnod calendr.

## Y broses ffurfiol

8.1 Bydd Pennaeth y Gwasanaeth yn ystyried difrifoldeb y gŵyn ac yn cymryd camau priodol i'w datrys, fel a ganlyn.

8.2 Bydd Pennaeth Gwasanaeth yr achwynydd yn penodi Swyddog Ymchwilio, bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol yn cael gwybod, a bydd Swyddog Adnoddau Dynol yn cael ei benodi i ddarparu cymorth a chyngor i'r Swyddog Ymchwilio.

8.3 Rhaid i'r Pennaeth Gwasanaeth priodol drefnu asesiad risg i asesu'r trefniadau gweithio tra mae’r ymchwiliad yn cael ei gynnal. Ar ôl hynny, gall fod angen i Bennaeth y Gwasanaeth:

1. trosglwyddo’r sawl a gyhuddwyd, neu ei atal o'i waith dros dro, tra mae’r ymchwiliad yn cael ei gynnal;
2. trosglwyddo'r achwynydd dros dro tra mae’r ymchwiliad yn cael ei gynnal, ar gais yr achwynydd. Os nad yw'r achwynydd yn gofyn i gael ei drosglwyddo, ac os tybir ei bod yn briodol gwneud hynny, gall Pennaeth y Gwasanaeth gynnig trosglwyddo'r achwynydd dros dro.

8.4 Os caiff rhywun ei atal o'i waith dros dro, bydd y Swyddog Adnoddau Dynol yn rhoi gwybod i'r Pennaeth Adnoddau Dynol.

## Ymchwiliad

9.1 Pwrpas yr ymchwiliad yw ymchwilio ac nid erlyn. Bydd yr achwynydd a'r sawl y gwnaed honiadau yn ei erbyn yn cael eu trin yn deg ac yn rhesymol.

9.2 Bydd pob person perthnasol yn cael ei gyfweld fel rhan o'r ymchwiliad, a rhaid i'r achwynydd a'r sawl a gyhuddwyd gydweithredu â'r broses yn llwyr. Os na fyddant yn cydweithredu, gall arwain at gamau disgyblu. Os nad yw'n bosibl i dyst fynd i gyfweliad neu os nad yw'r Swyddog Ymchwilio'n tybio bod angen i dyst fynd i gyfweliad, gellir derbyn datganiad ysgrifenedig ardystiedig. Sylwch nad yw datganiadau tyst i gymeriad yn briodol. O dan amgylchiadau arferol, dylid cwblhau ymchwiliadau cyn gynted â phosibl, ond fel rheol cyn pen 4 - 6 wythnos. Gall gymryd yn hirach i gwblhau ymchwiliad cymhleth sy'n ymwneud â nifer o unigolion. Os bydd ymchwiliad yn cymryd mwy na 6 wythnos, rhaid rhoi gwybod i bob parti yn ysgrifenedig pam fod cyfnod yr ymchwiliad wedi'i estyn, a rhaid rhoi amcan o'r dyddiad y disgwylir iddo ddod i ben. Bydd Swyddog Adnoddau Dynol yn cael ei glustnodi ar gyfer yr ymchwiliad a bydd yn monitro ei hynt.

9.3 Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, bydd y Swyddog Ymchwilio'n paratoi adroddiad sy'n trafod pob honiad a wnaed, a bydd yn penderfynu a yw'r dystiolaeth yn gallu cadarnhau'r honiad.

9.4 Os bydd unrhyw un yn gwneud cwyn gyflogaeth yn ystod y broses ymchwilio, bydd y Swyddog Adnoddau Dynol sy'n cynorthwyo'r ymchwiliad yn rhoi cyngor ynghylch:

* a oes angen gohirio'r ymchwiliad dros dro i ymdrin â'r gŵyn gyflogaeth;
* a ddylid rhoi'r gŵyn gyflogaeth o'r neilltu nes i'r broses hon gael ei chwblhau;
* a ellir ystyried y gŵyn gyflogaeth ochr yn ochr â'r broses hon (ceir mwy o gyfarwyddyd yn y Weithdrefn Cwynion Cyflogaeth).

## Cwblhau ymchwiliad

10.1 Bydd y Swyddog Ymchwilio'n cyflwyno adroddiad i Bennaeth y Gwasanaeth. Bydd yn amlinellu pob honiad, y dystiolaeth, a yw'r dystiolaeth yn gallu cadarnhau'r honiad ai peidio, a'r casgliad, gan argymell a ddylid cynnull gwrandawiad disgyblu

### 10.2 Dim achos i'w ateb

10.2.1 Os canfyddir nad oes achos i'w ateb, bydd y Swyddog Ymchwilio'n gwahodd yr achwynydd i gyfarfod i ddatgelu'r canlyniad.

10.2.2 Os yw'r achwynydd yn tybio bod y broses ymchwilio'n ddiffygiol neu fod tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg i ategu ei achos, dylai ysgrifennu at y Pennaeth Adnoddau Dynol gan amlinellu'r seiliau dros apelio. Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol yn trefnu i'r apêl gael ei hystyried ac, os bydd angen, bydd yn trefnu ymchwiliad pellach, o bosibl gan swyddog ymchwilio arall.

10.2.3 Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol, neu gynrychiolydd enwebedig, yn trefnu apêl i ailystyried y penderfyniad cyn gynted â phosibl, ond heb fod yn hwyrach nag ugain diwrnod gwaith ar ôl i'r ffurflen ddod i law. Bydd Pennaeth Gwasanaeth arall yn ailystyried y penderfyniad yng ngoleuni'r seiliau a gyflwynwyd gan y cyflogai ac yn asesu a oedd casgliad yr ymchwiliad gwreiddiol yn briodol.

### 10.3 Achos i’w ateb - Camau disgyblu ffurfiol

10.3.1 Os yw'r Swyddog Ymchwilio'n argymell y dylid rhoi’r drefn ddisgyblu ar waith, ni fydd angen cynnal ymchwiliad ar wahân. Bydd yr ymchwiliad a wnaed o dan y polisi Urddas yn y Gwaith yn ddigonol.

10.3.2 Bydd y Swyddog Ymchwilio'n cyflwyno'r achos rheoli yn y gwrandawiad disgyblu perthnasol, a bydd y cynrychiolydd Adnoddau Dynol yn dal i'w gynghori.

10.3.3 Bydd Pennaeth y Gwasanaeth yn ysgrifennu at y sawl a gyhuddwyd o gamymddwyn / camymddwyn difrifol i roi gwybod am:

* ganlyniad yr ymchwiliad, ac yn benodol fanylion yr honiadau a gadarnhawyd;
* dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad;
* enw'r swyddog a fydd yn gwrando ar yr honiad ac enw'r cynghorydd Adnoddau Dynol;
* ei hawl statudol i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur i'r gwrandawiad.

10.3.4 Dylid anfon copi o'r papurau rheoli yn unol â'r Weithdrefn Ddisgyblu.

10.3.5 Bydd y Swyddog Ymchwilio'n gwahodd yr achwynydd i gyfarfod i ddatgelu canlyniad yr ymchwiliad. Mae'n hollbwysig rhoi gwybod i'r achwynydd yn y cyfarfod hwn am unrhyw beth arall y bydd gofyn iddo ei wneud. Gall hyn gynnwys rhoi gwybod i'r achwynydd:

* nad oes unrhyw beth arall i'r achwynydd ei wneud ar ôl iddo roi gwybod i Bennaeth y Gwasanaeth am yr honiadau;
* y gallai gael ei alw i fod yn dyst yn y gwrandawiad disgyblu.

### Achos i’w ateb – Camau disgyblu anffurfiol

10.4.1 Mewn rhai achosion, gall Swyddog Ymchwilio gadarnhau cwynion heb argymell bod unrhyw gamau disgyblu ffurfiol yn cael eu cymryd. Mewn achosion o'r fath, gall argymell y dylid cymryd camau anffurfiol (e.e. hyfforddiant). Os mai hwn yw'r canlyniad, gofynnir i'r achwynydd gwrdd â Phennaeth y Gwasanaeth i gael gwybod am y canlyniad.

10.4.2 Os gwneir unrhyw argymhelliad mewn perthynas â chanlyniad 'dim camau disgyblu i’w cymryd', dylai'r rheolwr priodol eu rhoi ar waith heb oedi diangen.

10.4.3 Os yw'r achwynydd yn tybio bod y broses ymchwilio'n ddiffygiol neu fod tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg i ategu ei achos, dylai ysgrifennu at y Pennaeth Adnoddau Dynol gan amlinellu'r seiliau dros apelio. Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol yn trefnu i'r apêl gael ei hystyried ac, os bydd angen, bydd yn trefnu ymchwiliad pellach, o bosibl gan swyddog ymchwilio arall.

10.4.4 Bydd y Pennaeth Adnoddau Dynol, neu gynrychiolydd enwebedig, yn trefnu apêl i ailystyried y penderfyniad cyn gynted â phosibl, ond heb fod yn hwyrach nag ugain diwrnod gwaith ar ôl i'r ffurflen ddod i law. Bydd Pennaeth Gwasanaeth arall yn ailystyried y penderfyniad yng ngoleuni'r seiliau a gynigiwyd gan y cyflogai ac yn asesu a oedd casgliad yr ymchwiliad gwreiddiol yn briodol.

11 Cyhuddiadau ffug

11.1 Os bydd cyflogai'n gwneud cwyn ddidwyll, a bod yr ymchwiliad yn dod i'r casgliad nad yw ei urddas yn y gwaith wedi'i niweidio, ni chymerir unrhyw gamau pellach. Serch hynny, os bydd cyflogai'n gwneud cwyn ddisylwedd neu faleisus heb sail, sylwedd na thystiolaeth er mwyn peri gofid neu drallod, gall yr achwynydd wynebu camau disgyblu.

## 12 Cwynion dienw

12.1 Yn gyffredinol, ni fydd y Cyngor yn ystyried cwynion dienw. Rydym yn annog unigolion i fynegi eu pryderon fel y nodir uchod.

## 13 Ymateb i wrth-honiadau

13.1 Pan fydd rhywun yn honni bod rhywun wedi ei fwlio neu aflonyddu arno, gall arwain o bryd i'w gilydd at wrth-honiad. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, bydd yr ymchwiliad yn cael ei estyn er mwyn i’r un ymchwilydd ymdrin â'r ddwy gŵyn ar yr un pryd, os yw'n ymarferol. Dylid gofyn am gyngor gan y Gwasanaeth Adnoddau Dynol o ran y ffordd orau o ymdrin â sefyllfaoedd o'r fath.

# Atodiad 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Cam anffurfiol – Ffurflen 1**  **Urddas yn y Gwaith – Cofnod ysgrifenedig** | |
|  | |
| ***SYLWCH: Defnyddiwch FFURFLEN 1 wahanol i gofnodi pob digwyddiad.***  ***Dylid ei hatodi at FFURFLEN 2 os rhoddir y cam ffurfiol ar waith.*** | |
|  | |
| Enw'r sawl y gwneir yr honiad yn ei erbyn: |  |
|  |  |
| Dyddiad/amser/lleoliad y digwyddiad: |  |
|  |  |
| Braslun o'r hyn a ddigwyddodd: |  |
|  |  |
| Enwau'r bobl a all fod yn dystion i'r ymddygiad sy'n gysylltiedig â'r honiad (ni ddylech roi'r enwau hyn i'r sawl sydd wedi tramgwyddo yn eich erbyn ar unrhyw gyfrif): |  |
|  |  |
| Y canlyniad penodol yr ydych am ei gael: |  |

# Atodiad 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cam ffurfiol – Ffurflen 2**  **Urddas yn y Gwaith – Cofnod ysgrifenedig** | | | |
|  | | | |
| ***SYLWCH: Dylech atodi pob Ffurflen 1 a lanwyd gennych*** | | | |
|  | | | |
| Crynodeb o'r pryderon: |  | | |
|  |  | | |
| Manylion y camau a gymerwyd yn y cam anffurfiol: |  | | |
|  |  | | |
| Atodaf gyfanswm o \_\_\_\_\_\_ Ffurflen 1 i amlinellu manylion y camau a gymerwyd hyd yma. | | | |
|  | | | |
| Enw'r sawl y gwnaed yr honiad yn ei erbyn: | |  | |
|  |  | | |
| Y canlyniad penodol yr ydych am ei gael: |  | | |
|  |  | | |
| Enwau tystion posibl: |  | | |
|  | | |  |
| Enw'r cynrychiolydd undeb llafur neu'r cydweithiwr a fydd yn mynd gyda chi i unrhyw gyfarfod ffurfiol | |  | |
|  | | |  |
| Cyfeiriad gohebu: |  | | |
|  |  | | |
| *Sylwch: os na fyddwch wedi cynnwys yr wybodaeth angenrheidiol ar FFURFLEN 2, bydd yn cael ei dychwelyd atoch i'w llenwi. Mae hyn yn debygol o beri oedi, ac fe all beri i'r ymddygiad sy'n annerbyniol i chi barhau.*  *Hefyd, rhaid i'r canlyniad yr ydych am ei gael fod yn rhesymol. Os na thybir ei fod yn rhesymol, bydd FFURFLEN 2 yn cael ei dychwelyd atoch, ynghyd ag esboniad. Bryd hynny, gallwch ailystyried y canlyniad yr ydych am ei gael ac ailgyflwyno eich FFURFLEN 2.* | | | |

# Atodiad 3

|  |
| --- |
| **Urddas yn y Gwaith - Ffurflen fonitro** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Urddas yn y Gwaith - Ffurflen fonitro - Cam ffurfiol** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Enw'r swyddog ymchwilio** | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Natur yr ymddygiad annerbyniol honedig** | | | | | | | | | | | Rhywiol | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Hiliol | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Anabledd | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Rhywioldeb | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Cred grefyddol | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Oedran | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Bwlio | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Arall | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| **Os mai 'arall' yw'r ateb, rhowch fanylion:** | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Yr achwynydd** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Gwasanaeth** |  |  |  | | | | |  |  | | | | | | |  |  | | | | |  | |  | | |  |
| **Rhyw** | Gwryw | | | | | | | | |  | | | Benyw | | | | | | | | | | | | | |  |
| **O grŵp pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig?** | | | | | | | Ydy | | | | | | | | | |  | Nac ydy | | | | | | | | |  |
| **Anabl?** | Ydy | | | | | | | | | | | | |  | Nac ydy | | | | | | | | | | | |  |
| **Grŵp oedran** | 16-19 | | |  | | 20-24 | | | | | |  | | 25-34 | | | | | |  | 35-44 | | | | | |  |
| 45-54 | | |  | | 55-64 | | | | | |  | | 65-74 | | | | | |  | 75+ | | | | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Y drwgweithredwr honedig** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Gwasanaeth** |  |  |  | | | | |  |  | | | | | | |  |  | | | | |  | |  | | |  |
| **Rhyw** | Gwryw | | | | | | | | |  | | | Benyw | | | | | | | | | | | | | |  |
| **O grŵp pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Ydy | | | |  | | Nac ydy | |  |
| **Anabl?** | Ydy | | | | | | | | | | | | |  | Nac ydy | | | | | | | | | | | |  |
| **Grŵp oedran** | 16-19 | | |  | | 20-24 | | | | | |  | | 25-34 | | | | | |  | 35-44 | | | | | |  |
| 45-54 | | |  | | 55-64 | | | | | |  | | 65-74 | | | | | |  | 75+ | | | | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dyddiadau'r cyfarfodydd â'r achwynydd** | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Beth oedd penderfyniad y swyddog ymchwilio?** | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Llofnod** |  | | | | | | | | | | | **Dyddiad** | | | | |  | | | | | | | | | | |

**Anfoner y ffurflen at y Pennaeth Adnoddau Dynol, Canolfan Rheidol, Aberystwyth**

# Atodiad 4

**Urddas yn y Gwaith - Siart lif**

Mae’r cyflogai’n teimlo ei fod wedi’i fwlio / fod rhywun wedi aflonyddu arno.

Mae’r cyflogai’n llenwi FFURFLEN 1 (atodiad 1) ac yn trefnu i gwrdd â’r Swyddog Datrys Gwrthdaro.

Gyda chymorth y Swyddog Datrys Gwrthdaro, mae’r cyflogai’n ceisio datrys y mater yn anffurfiol, fel y nodir yng ngham 1 anffurfiol y polisi.

Bydd y Swyddog Datrys Gwrthdaro’n hwyluso’r cam anffurfiol ac yn cadw nodiadau o’r cyfarfodydd.

**Ie**

**Na**

Dim camau pellach

Mae’r cyflogai’n llenwi FFURFLEN 2 (atodiad 2) a’i chyflwyno i Bennaeth y Gwasanaeth.

Mae Pennaeth y Gwasanaeth yn cydnabod bod FFURFLEN 2 wedi dod i law cyn pen saith diwrnod calendr.

Mae Swyddog Ymchwilio’n cael ei benodi ac mae’r Pennaeth Adnoddau Dynol yn cael gwybod.

Cynhelir asesiad risg o’r trefniadau gweithio tra mae’r ymchwiliad yn cael ei gynnal.

**Ymchwiliad**

Gwrthod y gŵyn

Cadarnhau’r gŵyn

Cymryd camau anffurfiol e.e. hyfforddiant

Dychwelyd at y gwaith arferol – gellir argymell cyfryngu os oes angen.

Rhoi’r drefn ddisgyblu ar waith