



Polisi Urddas yn y Gwaith ar gyfer Staff mewn Ysgolion

Dyddiad Paratoi: Ionawr 2013

Dyddiad Adolygu: Medi 2015

Cytunwyd gan y Cyd-bwyllgor
Ymgynghori Staff Ysgolion RhCT:
Chwefror 2013

Swyddog Cyfrifol: Ellen Williams /
Bethan Davies

Rhif Ffôn Cyswllt: 01443 444538 /
01443 444537



STRONG HERITAGE | STRONG FUTURE
RHONDDA CYNON TAF
TREFTADAETH GADARN | DYFODOL SICR

1. Amcan
2. Diffiniad
3. Dull Gweithredu'r Corff Llywodraethu mewn perthynas ag Urddas yn y Gwaith
4. Effeithiau Aflonyddu
5. Mathau o Aflonyddu
6. Iaith
7. Ymdrin ag Aflonyddu
8. Casgliad

Atodiad 1

Mynd yn Groes i'r Polisi Urddas yn y Gwaith

Atodiad 2

Y Drefn Gwyno ar gyfer Staff

Atodiad 3

Siart Ilif - Y Drefn Gwyno ar gyfer Staff

1. AMCAN

- 1.1 Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf a'r Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal yn y gwaith. Yn hynny o beth, mae'r polisi hwn yn disgrifio sut y bydd y Corff Llywodraethu yn hyrwyddo urddas ei holl staff yn y gwaith. Mae'r Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i hyrwyddo diwylliant lle mae'r holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu yn y gweithle, a lle nad oes disgwyl i neb weithio gan ofni rhagfarn, anffafiaeth nac achosion o aflonyddu.
- 1.2 Ni fydd y Corff Llywodraethu yn goddef unrhyw fath o fwlio nac aflonyddu yn y gwaith. Lle ceir bod ymddygiad o'r fath yn digwydd yn yr Ysgol, byddwn yn dilyn y trefniadau a amlinellir yn y polisi hwn er mwyn delio â'r ymddygiad yn y ffordd briodol a'i atal rhag digwydd eto.

2. DIFFINIAD

- 2.1 Trwy 'urddas yn y gwaith', mae'r Corff Llywodraethu'n golygu bod gan bawb yr hawl i gael eu trin ag urddas a pharch yn y gwaith, ac i weithio heb ofni y bydd aflonyddu o du eu cydweithwyr.
- 2.2 Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, mae aflonyddu yn digwydd o dan yr amgylchiadau canlynol:

Person yn cymryd rhan mewn ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol ac sydd â'r diben neu'r effaith o:

- Mynd yn groes i urddas gweithiwr neu
 - peri ofn, neu sy'n creu amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, gwaradwyddus neu ymosodol i'r gweithiwr
- 2.3 Does dim rhaid i'r gweithiwr feddu ar y nodwedd warchodedig ei hunan, ond efallai ei fod yn gysylltiedig â rhywun sydd yn meddu ar y nodwedd warchodedig, fel rhiant i blentyn anabl. Neu efallai bod eraill o'r farn - a hwnnw'n farn anghywir - bod gan y person nodwedd warchodedig er enghraifft, bydd gweithiwr Sikh sy'n gwisgo twrban yn Fwslim ac, o ganlyniad, yn destun camdriniaeth Islamaffobaidd.
- 2.4 Yr unigolyn sy'n penderfynu a yw'r ymddygiad tuag atynt yn gwneud iddyn nhw i deimlo'n anghyfforddus ac mae modd i weithiwr gwyno am aflonyddu hyd yn oed os mai nad nhw yw testun yr aflonyddu, er enghraifft os yw cydweithiwr yn cael ei aflonyddu.
- 2.5 Dyma'r nodweddion gwarchodedig perthnasol:
- Oedran
 - Anabled
 - Ailbennu rhywedd
 - Hil
 - Crefydd neu gred
 - Rhyw
 - Cyfeiriadedd rhywiol

- 2.6 Rydyn ni hefyd yn cydnabod y gall pobl fod yn destun math arall o aflonyddu nad yw'n gysylltiedig ag unrhyw nodwedd warchoddedig benodol, ond eto i gyd yn fwlio yn y gweithle. Byddwn ni ddim yn goddef unrhyw ymddygiad digroeso o'r math yma ychwaith. Yng Nghymru, er enghraifft, mae statws swyddogol i'r Gymraeg. Felly, mae gofyn peidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg ac mae'n rhoi rhyddid i bersonau sy'n dymuno defnyddio'r Gymraeg i wneud hynny gyda'i gilydd.

3. DULL GWEITHREDU'R CORFF LLYWODRAETHU MEWN PERTHYNAS AG URDDAS YN Y GWAITH

- 3.1 Bydd y Corff Llywodraethu'n ymdrin ag unrhyw achosion o aflonyddu neu fwlio yn y gwaith yn sensitif a heb oedi. Bydd yn cynnig cefnogaeth i unrhyw un sy'n tynnu sylw'r Pennaeth at achos o aflonyddu, dim ots ai'r person hwnnw yw'r dioddefwr neu a yw'n ymwneud â rhywun arall.
- 3.2 Rydyn ni'n cydnabod ei bod yn bosibl nad yw ymddygiad y mae un person yn ei ystyried i fod yn aflonyddu o reidrwydd yn aflonyddu yn llygaid rhywun arall. Fodd bynnag, rydyn ni'n deall bod dioddefwyr yn gallu barnu drostynt ei hunain a ydynt yn teimlo bod aflonyddu yn digwydd ai peidio, a byddwn yn ymchwilio'n deg i bob achos. Y ffactor pwysig yw sut mae'r dioddefwr neu unrhyw berson arall yn deall y sefyllfa, ac nid a *fwriadwyd* i'r sefyllfa achosi sarhad ai peidio.
- 3.3 Ni fydd y Corff Llywodraethu'n goddef unrhyw fath o erledigaeth. Mae hyn yn golygu na chaiff unrhyw weithiwr ei drin yn annheg am ei fod wedi gwneud cwyn neu am ei fod yn bwriadu gwneud cwyn am aflonyddu sy'n ymwneud â nhw eu hunain neu unrhyw berson arall. Ym mhob achos, nod y Corff Llywodraethu yw atal ymddygiad digroeso gyda'r bwriad o hyrwyddo urddas ei holl weithwyr yn y gwaith.
- 3.4 Cymerir camau disgyblu os ceir bod rhywun wedi mynd yn groes i'r Polisi Urddas yn y Gwaith. Diswyddo yw'r gosb eithaf yn hyn o beth.

4. EFFEITHIAU AFLONYDDU

- 4.1 Mae ymddygiad sy'n achosi aflonyddu neu fwlio yn dwyn goblygiadau difrifol a negyddol i'r dioddefwr a'i gydweithwyr. Ymysg yr effeithiau hyn mae:
- 4.1.1 Iselder ysbryd
 - 4.1.2 Pryder a salwch sy'n gysylltiedig â straen
 - 4.1.3 Teimladau o analluedd ac unigedd
 - 4.1.4 Colli hyder a hunan-barch
 - 4.1.5 Lefelau uwch o absenoldeb
 - 4.1.6 Cynhyrchiant is yn y gwaith
- 4.2 Mae mynd i'r afael ag aflonyddu yn y gwaith heb oedi o fantais i bawb felly. Mae'r Corff Llywodraethu'n cydnabod bod ganddo ddyletswydd gofal i'w weithwyr a bod angen iddo ymateb ar unwaith i unrhyw sefyllfaoedd a allai beri i'r uchod ddigwydd.

5. MATHAU O AFLONYDDU

5.1 Mae sawl math o fwlio ac aflonyddu. Gall aflonyddu, brawychu ac erledigaeth fod yn bethau llafar, ysgrifenedig neu gorfforol; yn agored neu'n gynnil; ddigwydd dros gyfnod o amser neu unwaith yn unig. Mae bwlio yn weithred barhaus ac mae'n aml yn digwydd pan fo rhywun yn cam-drin ei bŵer neu ei statws. Dyma rhai enghreifftiau o'r gwahanol fathau o aflonyddu a bwlio a all ddigwydd. Ni chaiff unrhyw un ohonynt eu goddef:

5.2 Enghreifftiau o Fwlio

5.2.1 Defnyddio iaith neu ymddygiad ymosodol, bygythiol neu sy'n peridychryn

5.2.2 Bychanu neu danseilio gweithiwr o flaen gweithwyr eraill

5.2.3 Goruchwyllo a monitro gormodol

5.2.4 Pennu amcanion a thargedau afrealistig

5.2.5 Celu gwybodaeth rhag gweithiwr neu ei hepgor yn fwriadol

5.2.6 Pigo ar un person pan fo problem ehangach yn bod

5.3 Enghreifftiau o Aflonyddu Rhywiol ac Aflonyddu ar sail Rhyw

5.3.1 Arddangos ymddygiad corfforol o natur annerbyniol, fel cysylltiad personol agos, cynigion digroeso neu ystumiau rhywiol awgrymog

5.3.2 Defnyddio iaith rywiaethol neu amhriodol fel sylwadau awgrymog, ensyniadau neu sylwadau anwedus

5.3.3 Arddangos, storio neu rannu lluniau neu ddeunyddiau pornograffig neu awgrymog o natur rhywiol

5.3.4 Defnyddio iaith sy'n gwatwar, yn dychryn neu'n cam-drin unigolyn oherwydd ei ryw neu ei hunaniaeth rhywiol, fel sylwadau neu sarhad diraddiol, neu sylwadau cas am ymddangosiad neu ddillad person

5.3.5 Defnyddio iaith neu ymddygiad sarhaus mewn perthynas â gweithiwr trawsrywiol

5.3.6 Trin rhywun yn annheg ar sail rhyw, fel cynnig dyrchafiad ar sail cymwynasau rhywiol, neu atal dyrchafiad ar sail rhagdybiaethau ystrydebol negyddol.

5.4 Enghreifftiau o Aflonyddu Hiliol

5.4.1 Defnyddio geiriau hiliol neu iaith sy'n difriö neu'n diraddio grwpiau lleiafrifol ethnig

5.4.2 Dweud jôcs neu dynnu coes o natur hiliol

5.4.3 Defnyddio ffugenwau ystrydebol ar sail cefndir ethnig

5.4.4 Arddangos, storio neu rannu lluniau neu ddeunyddiau sy'n peri sarhad hiliol

5.4.5 Trin rhywun yn annheg ar sail cefndir hiliol, fel atal dyrchafiad neu hyfforddiant ar sail rhagdybiaethau negyddol.

5.5 Enghreifftiau o Aflonyddu Anabledd

- 5.5.1 Defnyddio iaith neu ymddygiad sarhaus mewn perthynas â pherson anabl
- 5.5.2 Ymddwyn mewn ffordd nawddoglyd mewn perthynas â pherson anabl oherwydd safbwyntiau ystrydebol negyddol am anableddau
- 5.5.3 Gofyn cwestiynau busneslyd, personol am anabledd rhywun
- 5.5.4 Mynegi rhagdybiaethau negyddol a sarhaus am bobl anabl, fel y safbwynt nad oes gan bobl anabl fywyd cymdeithasol neu fod person anabl yn llai galluog i wneud ei waith
- 5.5.5 Trin rhywun yn annheg ar sail anabledd, fel atal cyfleoedd am ddyrchafiad yn sgil rhagdybiaethau negyddol am bobl anabl.

5.6 Enghreifftiau o Aflonyddu ar sail Cyfeiriadedd Rhywiol

- 5.6.1 Trin rhywun mewn ffordd sarhaus, difriol neu mewn ffordd sy'n eu cau allan oherwydd eu rhywioldeb
- 5.6.2 Cwestiynu rhywun am eu rhywioldeb, eu rhywioldeb tybiedig neu eu bywyd preifat, neu glebran neu ddamcaniaethu am rywioldeb rhywun
- 5.6.3 Defnyddio iaith homoffobig, dweud jôcs neu dynnu coes mewn ffordd homoffobig, neu fynegi safbwyntiau ystrydebol negyddol am bobl hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol
- 5.6.4 Datgelu rhywioldeb rhywun yn y gwaith
- 5.6.5 Ensynio bod atyniad at bobl o'r un rhyw yn annormal.

5.7 Enghreifftiau o Aflonyddu ar sail Oedran

- 5.7.1 Defnyddio iaith oedraniaethol neu drin rhywun mewn ffordd sarhaus oherwydd ei oedran neu ei oedran tybiedig
- 5.7.2 Ensynio bod rhywun 'yn rhy hen' neu 'yn rhy ifanc' i fod yn gallu cyflawni rhai dyletswyddau neu i gymryd rhan mewn rhai gweithgareddau, neu ei fod yn llai tebygol o gyflawni pethau'n effeithiol
- 5.7.3 Defnyddio iaith nawddoglyd wrth siarad â rhywun am eich bod yn ystyried eu bod yn rhy 'hen' neu 'ifanc'
- 5.7.4 Ensynio bod pobl hŷn yn llai tebygol o fod yn gallu addasu â newid neu ymdopi ag ef
- 5.7.5 Trin rhywun yn annheg ar sail oedran, fel gwrthod ceisiadau gweithiwr hŷn am hyfforddiant.

5.8 Enghreifftiau o Aflonyddu ar sail Crefydd neu Gredoau

- 5.8.1 Mynegi sylwadau difriol am gredoau crefyddol neu gredoau personol rhywun
- 5.8.2 Gwneud hwyl am ben gemwaith neu ddillad y mae person yn eu gwisgo am resymau crefyddol
- 5.8.3 Bychanu rhywun am ei fod yn ymroddedig i achos
- 5.8.4 Defnyddio iaith sarhaus neu gellweirus i gyfeirio at ffigurau pwysig yn system gredoau person
- 5.8.5 Arddangos, storio neu rannu lluniau neu ddeunyddiau tramgwyddus am gredoau crefyddol neu athronyddol
- 5.8.6 Rhoi pwysau parhaus ar gydweithwyr i gymryd yr un credoau crefyddol neu athronyddol â chi.
- 5.8.7 Enghreifftiau yn unig yw'r rhain, ac nid dyma'r unig fathau o aflonyddu neu fwlio yn y gwaith.
- 5.8.8 Ar y cyfan, mae'r Corff Llywodraethu yn cydnabod bod gan bob gweithiwr yr hawl i gael ei dderbyn yn y gwaith a'r hawl i deimlo'n gyffyrddus yn eu hamgylchoedd cymdeithasol. Nid ydym yn disgwyl i gydweithwyr oddef ymddygiad sy'n peri iddynt deimlo'n anghyffyrddus neu i deimlo bod eu hurddas yn cael ei gyfaddawdu mewn unrhyw ffordd.

6. IAITH

- 6.1 Mae'r Corff Llywodraethu yn cydnabod bod gan bawb yr hawl i gael eu hannerch â pharch ac i wneud eu gwaith heb orfod gwrando ar sylwadau difriol neu wahaniaethol.
- 6.2 Rhaid i weithwyr mewn ysgolion ymatal rhag defnyddio iaith ddifriol neu fygythiol, sy'n cynnwys jôcs neu sylwadau sy'n bytholi rhagfarn neu sy'n awgrymu pethau negyddol am bobl eraill neu eu ffordd o fyw.

7. YMDRIN AG AFLONYDDU

- 7.1 Mae cyfrifoldeb ar y Corff Llywodraethu a'r Pennaeth i arwain trwy esiampl. Mae gofyn iddynt felly gyfleu neges y Polisi Urddas yn y Gwaith i'r gweithwyr, gan sicrhau bod pawb yn deall na chaiff bwlio ac aflonyddu eu goddef yn yr ysgol ac os ceir bod hyn yn digwydd, y cymerir camau disgyblu hyd at, a chan gynnwys diswyddo.
- 7.2 Os ceir cwyn am aflonyddu, dylid dilyn y drefn a ddisgrifir yn yr adran dan y teitl 'Mynd yn Groes i'r Polisi Urddas yn y Gwaith'.
- 7.3 Amcan y Corff Llywodraethu ym mhob achos honedig/a brofir o fwlio neu aflonyddu, yw rhoi diwedd ar y peth a'i atal rhag digwydd eto.

8. CASGLIAD

- 8.1 Mae'r Corff Llywodraethu yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth sy'n bodoli ymysg ei weithwyr. Rhaid i'r holl weithwyr gydweithio i sicrhau bod pawb sy'n gweithio yn yr ysgol yn cael eu trin â pharch ac nad ydynt yn gorfod dioddef rhagfarn, gwahaniaethu, aflonyddu nac iaith greulon a negyddol yn y gwaith. Mae gan bawb yr hawl i gael eu derbyn am bwy ydyn nhw a bydd y Corff Llywodraethu yn gweithio i gyfleu'r neges hon i'w holl weithwyr.
- 8.2 Os oes arnoch angen trafod unrhyw broblem sy'n deillio o aflonyddu neu wahaniaethu honedig neu dybiedig, neu os hoffech gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywioldeb, cysylltwch â'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol.

Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol
Yr Uwchadran Adnoddau Dynol
Y Pafiliynau
Parc y Cambrian
Cwm Clydach
CF40 2XX

Ffôn: 01443 424075
Ffacs: 01443 424025

Y DREFN

1. MYND YN GROES I'R POLISI URDDAS YN Y GWAITH

- 1.1 Os oes unrhyw un yn credu eu bod wedi dioddef aflonyddu, bwlio, camdriniaeth neu ddychryn neu'n teimlo eu bod wedi bod yn dyst i achos o aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth, y lle cyntaf i droi am gyngor a chymorth cyfrinachol yw'r Pennaeth (neu Adnoddau Dynol os ydy'r honiad yn erbyn y Pennaeth) o Garfan Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol neu'r Gwasanaeth Cyflogaeth yn Adnoddau Dynol.
- 1.2 Yn ddechrau, bydd pob cwyn yn cael ei drin o dan y drefn ar gyfer cwynion anffurfiol. Os nad yw'n cael ei datrys, y mae modd manteisio ar y weithdrefn gwynion ffurfiol dan y polisi hwn. Os oes achos i'w ateb, bydd gweithdrefn disgyblu'r ysgol yn cael ei rhoi ar waith.
- 1.3 Mae'r Corff Llywodraethu o ddifrif ynghylch atal aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth, ac os ceir ei bod yn debygol bod gweithred o aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth wedi digwydd yn sgil ymchwiliad cychwynnol, bydd y canlynol yn digwydd:
- 1.3.1 **I'r gweithwyr:** Bydd trefniadau'r Ysgol yn berthnasol a gallant arwain at gamau disgyblu, a all gynnwys diswyddiad fel cosb eithaf.
- 1.3.2 **I'r llywodraethwyr:** Bydd y trefniadau a amlinellwyd yng ngweithdrefn gwnïon y corff llywodraethu yn berthnasol.
- 1.3.3 **I'r cyngorwyr:** Bydd y trefniadau a amlinellwyd yng Nghyfansoddiad, Cod Ymddygiad a phrotocolau'r Cyngor yn berthnasol.
- 1.3.4 **I unrhyw un sy'n gweithio dan gontract i'r corff llywodraethu/i'r Cyngor:** Yn y lle cyntaf, bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, neu'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol os yw'r honiad yn ymwneud â rhywun neu rywrai sydd dan gontract i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, yn cyflwyno adroddiad ysgrifenedig sy'n disgrifio'r weithred a aeth yn groes i'r polisi i'r Prif Weithredwr. Y Prif Weithredwr fydd yn penderfynu ar y ffordd briodol o barhau hyd at, a chan gynnwys, dileu'r contract.
- 1.3.5 **I unrhyw un a isgcontractiwyd gan y Cyngor:** Ystyrir bod y Prif Contractwr yn gyfrifol a dilynir y camau a ddisgrifiwyd ym mharagraff 3 uchod.
- 1.4 Gellir cael gwybodaeth, cyngor a/neu gymorth mewn perthynas â'r Polisi Urddas yn y Gwaith a'i weithrediad oddi wrth Garfan Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol neu'r Gwasanaeth Cyflogaeth.

ATODIAD 2

URDDAS YN Y GWAITH – Y DREFN GWYNO AR GYFER GWEITHWYR

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Bwriedir i'r drefn hon alluogi gweithwyr sy'n cwyno am achosion o aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth i gael eu trin yn deg a sensitif, a hynny heb oedi. Mae'n cwmpasu'r achwynwr a'r person sy'n gyfrifol am yr aflonyddu.
- 1.2 Byddwn yn cymryd gweithwyr sy'n ystyried eu bod wedi dioddef aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth o ddifrif. Mae unrhyw erledigaeth neu ddial ar weithiwr sy'n cwyno yn drosedd ddifrifol a fydd yn arwain at gamau disgyblu.
- 1.3 Os ceir bod honiadau ffurfiol neu anffurfiol am aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth wedi cael eu gwneud gyda'r bwriad o niweidio enw da rhywun, gellir cychwyn trefniadau disgyblu'r Ysgol.
- 1.4 Gall gweithwyr sy'n teimlo eu bod wedi dioddef aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth neu sydd wedi bod yn dyst i hyn, gysylltu â'r Pennaeth neu Garfan Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol yn Adnoddau Dynol. Fel arall, gall cynrychiolydd undeb llafur, cydweithiwr neu ffrind gysylltu ar eu rhan.
- 1.5 Dylid cyflwyno cwyn cyn pen 3 mis o'r achos honedig o aflonyddu, bwlio neu gam-drin.

2. CAM UN

- 2.1 Er mwyn sicrhau cyfrinachedd, bydd Swyddog / Ymgynghorydd o Adnoddau Dynol yn gweithredu fel cyfryngwr rhwng y bobl sydd wedi'u nodi uchod Bydd gofyn am esboniadau o'r canlynol:
 - Pa ymddygiad achosodd tramgwydd i'r dioddefwr?
 - A yw'r person a gyflawnodd y weithred/gweithredoedd yn cydnabod bod yr ymddygiad yn sarhaus?
- 2.2 Ar ôl eglurhad gweithredoedd y gwahanol bartïon bydd y Swyddog / Ymgynghorydd o Adnoddau Dynol yn trefnu cyfarfod anffurfiol rhwng y ddau barti ar ddyddiad, ac amser ac mewn lleoliad sy'n gyfleus i bawb os ystyrir bod angen. Lle bo modd, dylid cynnal y cyfarfod cyn pen 5 diwrnod gwaith ar ôl i'r gŵyn wreiddiol ddod i law. Gall cynrychiolydd undeb llafur, cydweithiwr neu ffrind ddod yn gwmni i'r naill barti neu'r llall os ydynt yn dewis gwneud hynny. Amcan y cyfarfod yw cymodi ac:
 - chael trafodaeth anffurfiol ar y mater
 - eglurhau'r digwyddiad neu'r gweithredoedd annerbyniol
 - dod o hyd i ffordd briodol o ddatrys y mater

- 2.3 Bydd y Swyddog / Ymgynghorydd o Adnoddau Dynol yn cadw cofnodion o'r cyfarfod, ac yn nodi unrhyw oblygiadau neu gasgliadau sy'n codi ohono. Ar ddiwedd y cyfarfod, bydd gofyn i'r ddau barti lofnodi i ddweud eu bod yn gofnod gwir a chywir o'r hyn a ddigwyddodd. Caiff y ddogfen hon ei chadw mewn ffeil gyfrinachol a gedwir gan Adnoddau Dynol. Ni chaiff ei chadw ar ffeil bersonol y naill weithiwr na'r llall.
- 2.4 Lle bo angen, bydd y Swyddog / Ymgynghorydd o Adnoddau Dynol yn monitro'r sefyllfa rhwng y gweithwyr yn anffurfiol nes ei fod yn teimlo nad oes angen mwyach. Ni ddylai hyn bara mwy na blwyddyn ar ôl dyddiad y gŵyn.
- 2.5 Lle na all Cam Un y broses ddatrys y mater, gellir cyflwyno cwyn Cam 2 trwy'r Polisi hwn.

3. CAM DAU

- 3.1 Bydd Cam 2 yn cael ei weithredu os ydy Cam Un wedi dod i ben heb ddatrasiad. Dylid ei weithredu drwy'r Swyddog / Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a oedd yn rhan o weithdrefn Cam Un. Yna bydd ymchwiliad llawn yn cael ei gynnal.
- 3.1.2 Bydd canlyniad yr ymchwiliad yn cael ei gyfeirio at Gadeirydd y Corff Llywodraethu er mwyn penderfynu a oes angen cymryd camau pellach.
- 3.1.3 Lle penderfynir nad oes achos i'w ateb, caiff yr achwynydd ei hysbysu am hyn yn ysgrifenedig.
- 3.1.4 Lle penderfynir bod yna achos i'w ateb, daw trefn ddisgyblu/trefn disgyblu ffurfiol yr Ysgol i rym.

4. DOD Â'R YMCHWILIAD I BEN

- 4.1 Os yw gweithiwr sydd wedi gwneud cwyn dan y Polisi Urddas yn y Gwaith yn gadael yr ysgol / gwaith cyn diwedd y broses gwyno, does gan y Corff Llywodraethu ddim ymrwymiad pellach i gwblhau'r broses.
- 4.2 Os yw'r gŵyn wedi cael ei wneud gan fwy nag un gweithiwr, bydd y Corff Llywodraethu yn parhau â'r broses ar ran y gweithwyr hynny sy dal yn yr ysgol / gwaith yn unig.
- 4.3 Mae hawl gyda'r Corff Llywodraethu, fodd bynnag, ystyried materion a godwyd yn ystod cwyn ac i benderfynu ar ffordd briodol ymlaen os oes angen.
- 4.4 Os yw'r dystiolaeth a gasglwyd yn ddigonol a bod yr honiadau yn debyg o fod yn achos o gamymddwyn difrifol, bydd y Weithdrefn Disgyblu yn parhau dan ei diwedd. Bydd y Pwyllgor Disgyblu yn penderfynu a fyddai'r dystiolaeth sydd ar gael wedi arwain at ddiswyddo.
- 4.5.1 Os mai hyn ydy'r achos, bydd y papurau ymchwiliad yn cael eu hanfon ar gyfer sylw Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (os yw'n berthnasol) a'r Awdurdod Diogelu Annibynnol a fydd yn cynnal ymchwiliadau eu hunain er mwyn penderfynu addasrwydd yr unigolyn i barhau i weithio o fewn amgylchedd yr ysgol .

URDDAS YN Y GWAITH – GWEITHDREFN GWYNO AR GYFER GWEITHWYR

