Fersiwn	CY3
Dyddiad adolygu diwethaf	Ebrill 2019

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

gweithio'nwell
workwell

Equality and Diversity
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

Polisi Urddas yn y Gwaith

Yn dilyn dyfarniad Goruchaf Lys y DU ar 16 Ebrill 2025, bydd y polisi yma'n cael ei adolygu ar ôl derbyn canllawiau wedi'u diweddaru gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Ei nod yw gwneud y canllawiau ar gael erbyn haf 2025.

RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	**Polisi Urddas yn y Gwaith**
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 424170
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Mai 2007
Swyddog Diwygio	Grŵp Diwygio Polisi
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Tachwedd 2009	Dilys Jouvenat
Mai 2011	Dilys Jouvenat
Medi 2012	Dilys Jouvenat
Mawrth 2015	Michelle Lindley
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisi
Ebrill 2019	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan Rheoli Corfforaethol	
Cabinet	

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.

CYNNWYS

Nod 1
Sut mae'r Cyngor yn mynd ati i sicrhau urddas yn y gwaith 1
Diffiniad 1
Effeithiau aflonyddu 2
Mathau o aflonyddu 3
Iaith 5
Ymdrin ag aflonyddu 6
Casgliad 6
Gweithdrefn 7
Mynd yn groes i'r Polisi Urddas yn y Gwaith 7
Urddas yn y gwaith – Gweithdrefn cwyno ar gyfer gweithwyr 8
Cyflwyniad 8
Anffurfiol 8
    Sesiynau mynd i'r afael â gwrthdaro 8
Ffurfiol 11
Dod â'r ymchwiliad i ben 11
Urddas yn y gwaith – Gweithdrefn cwyno ar gyfer gweithwyr 12

1. NOD

Mae Cyngor Bwrdeistref Rhondda Cynon Taf wedi ymrwymo i fod yn gyflogwr cyfle cyfartal. Yn rhan o'r nod cyffredinol yma, mae'r polisi yma'n nodi sut y bydd y Cyngor yn hyrwyddo urddas yn y gwaith ar gyfer pob gweithiwr. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i hyrwyddo diwylliant yn y gweithle lle mae'r holl weithwyr yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu, a lle na fydd disgwyl i bobl weithio o dan ofn rhagfarn, gwahaniaethu neu aflonyddu.

Fydd y Cyngor ddim yn goddef unrhyw fath o fwlio neu aflonyddu yn y gwaith. Lle bo'r Cyngor yn canfod ymddygiad o'r fath, bydd y gweithdrefnau sy'n cael eu hamlinellu yn y polisi yma yn cael eu dilyn er mwyn delio â'r ymddygiad mewn ffordd briodol, a'i atal rhag digwydd eto.

2. SUT MAE'R CYNGOR YN MYND ATI I SICRHAU URDDAS YN Y GWAITH

Bydd y Cyngor yn ymdrin ag unrhyw achosion o aflonyddu neu fwlio yn y gwaith sy'n dod i'w sylw yn brydlon ac mewn ffordd sensitif, a bydd yn ymateb yn gefnogol i unrhyw un sy'n mynd at reolwr i godi cŵyn am aflonyddu, does dim ots ai'r person hwnnw sy'n dioddef yr aflonyddwch neu berson arall.

Rydyn ni’n cydnabod ei bod hi'n bosibl nad yw ymddygiad y mae un person yn ei ystyried yn aflonyddu o reidrwydd yn aflonyddu yn llygaid rhywun arall. Serch hynny, rydyn ni’n deall bod dioddefwyr yn gallu barnu drostyn nhw eu hunain a yw aflonyddu yn digwydd ai peidio, a byddwn ni'n ymchwilio’n deg i bob achos. Y ffactor pwysig yw sut mae'r dioddefwr neu unrhyw berson arall yn gweld y sefyllfa, ac nid a yw'r unigolyn arall yn *bwriadu* achosi sarhad.

Fydd y Cyngor ddim yn goddef unrhyw fath o erledigaeth, sy'n golygu na fydd unrhyw weithiwr yn cael ei drin yn annheg oherwydd ei fod e wedi gwneud cŵyn (neu'n bwriadu gwneud cŵyn) am aflonyddu sy'n ymwneud ag ef ei hunan neu unrhyw berson arall. Ym mhob achos, nod y Cyngor yw atal ymddygiad digroeso gyda’r bwriad o hyrwyddo urddas ar gyfer ei holl weithwyr yn y gwaith.

Lle bo mynd yn groes i'r Polisi Urddas yn y Gwaith yn cael ei brofi, bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd, a all gynnwys y gosb eithaf, sef diswyddo.

3. DIFFINIAD

Drwy 'urddas yn y gwaith', mae'r Cyngor yn golygu bod gan bawb hawl i gael ei drin ag urddas a pharch yn y gwaith ac i weithio heb ofni aflonyddwch gan ei gydweithwyr.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae aflonyddu yn digwydd pan fydd:

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

- Tarfu ar urddas y gweithiwr
- Creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, bychanol neu sarhaus ar gyfer y gweithiwr hwnnw

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.

Yr unigolyn sy'n penderfynu a yw’r ymddygiad tuag ato yn gwneud iddo deimlo'n anghyfforddus ac mae modd i weithiwr gwyno am aflonyddu hyd yn oed os nad ef yw testun yr aflonyddu, er enghraifft, os yw cydweithiwr yn cael ei aflonyddu.

Beth yw nodweddion gwarchodedig?

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu Rhywedd
- Hil
- Crefydd neu Gredo
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol

Rydyn ni hefyd yn cydnabod y gall pobl fod yn destun math arall o aflonyddu nad yw'n gysylltiedig ag unrhyw nodwedd warchodedig benodol, ond eto i gyd yn fwlio yn y gweithle. Fyddwn ni ddim yn goddef unrhyw ymddygiad digroeso o’r math yma ychwaith.

4. <u>EFFEITHIAU AFLONYDDU</u>

Mae ymddygiad sy’n achosi aflonyddu neu fwlio yn dwyn goblygiadau difrifol a negyddol i’r dioddefwr a’i gydweithwyr. Dyma rai enghreifftiau:

- Iselder ysbryd
- Pryder a salwch sy'n gysylltiedig â straen
- Teimladau o analluedd ac unigedd
- Colli hyder a hunan-barch
- Mwy o absenoldebau
- Gostyngiad mewn effeithlonrwydd yn y gwaith

Oherwydd hynny, mae mynd i’r afael ag aflonyddu yn y gwaith heb oedi o fantais i bawb. Mae’r Cyngor yn 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

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 rai enghreifftiau o’r gwahanol fathau o aflonyddu a bwlio a all ddigwydd. Fydd yr un ohonyn nhw'n cael eu goddef:

Enghreifftiau o Fwlio

– Defnyddio iaith neu ymddygiad ymosodol, bygythiol neu sy’n peri dychryn
– Bychanu neu danseilio gweithiwr o flaen gweithwyr eraill
– Goruchwylio a monitro gormodol
– Pennu amcanion a thargedau afrealistig
– Celu gwybodaeth rhag gweithiwr neu ei hepgor yn fwriadol
– Pigo ar un person pan fo problem ehangach yn bodoli

Enghreifftiau o aflonyddu rhywiol ac aflonyddu ar sail rhyw neu hunaniaeth ryweddol

– Arddangos ymddygiad corfforol o natur annerbyniol, fel cysylltiad personol agos, cynigion digroeso neu ystumiau rhywiol awgrymog
– Defnyddio iaith rywiaethol neu amhriodol fel sylwadau awgrymog, ensyniadau neu sylwadau anweddus
– Arddangos, storio neu rannu lluniau neu ddeunyddiau pornograffig neu awgrymog o natur rywiol
– Defnyddio iaith sy’n gwatwar, yn dychryn neu’n cam-drin unigolyn oherwydd ei ryw neu ei hunaniaeth rywiol, fel sylwadau neu sarhad diraddiol, neu sylwadau cas am ymddangosiad neu ddillad person
– Defnyddio iaith neu ymddygiad sarhaus mewn perthynas â gweithiwr trawsrywiol
– Trin rhywun yn annheg ar sail rhyw, fel cynnig dyrchafiad ar sail cymwynasau rhywiol, neu atal dyrchafiad ar sail rhagdybiaethau ystrydebol negyddol.

Enghreifftiau o aflonyddu hiliol

- Defnyddio geiriau hiliol neu iaith sy’n difrïo neu’n diraddio grwpiau lleiafrifol ethnig
- Dweud jôcs neu dynnu coes o natur hiliol
- Defnyddio ffugenwau ystrydebol ar sail cefndir ethnig
- Arddangos, storio neu rannu lluniau neu ddeunyddiau sy’n peri sarhad hiliol
- Trin rhywun yn annheg ar sail cefndir hiliol, fel atal dyrchafiad neu hyfforddiant ar sail rhagdybiaethau negyddol.

Enghreifftiau o aflonyddu sy'n ymwneud ag anabledd

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

Enghreifftiau o aflonyddu ar sail cyfeiriadedd rhywiol

- Trin rhywun mewn ffordd sarhaus, ddifrïol neu mewn ffordd sy’n ei gau allan oherwydd ei rywioldeb
- Cwestiynu rhywun am ei rywioldeb, ei rywioldeb tybiedig neu ei fywyd preifat, neu glebran neu ddamcaniaethu am rywioldeb rhywun
- Defnyddio iaith homoffobig, dweud jôcs neu dynnu coes mewn ffordd homoffobig, neu fynegi safbwyntiau ystrydebol negyddol am bobl hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol
- Datgelu rhywioldeb rhywun yn y gwaith
- Awgrymu bod atyniad at bobl o’r un rhyw yn annormal.

Enghreifftiau o aflonyddu ar sail oedran

- Defnyddio iaith oedraniaethol neu drin rhywun mewn ffordd sarhaus oherwydd ei oedran neu ei oedran tybiedig
- Awgrymu 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
- Defnyddio iaith nawddoglyd wrth siarad â rhywun am fod y cyflawnwr o'r farn ei fod yn rhy ‘hen’ neu ‘ifanc’
- Awgrymu bod pobl hŷn yn llai tebygol o fod yn gallu addasu â newid neu ymdopi ag ef
- Trin rhywun yn annheg ar sail oedran, fel gwrthod ceisiadau gweithiwr hŷn am hyfforddiant.

Enghreifftiau o aflonyddu ar sail crefydd neu gredoau

- Mynegi sylwadau difrïol am gredoau crefyddol neu gredoau personol rhywun
- Gwneud hwyl am ben gemwaith neu ddillad y mae person yn eu gwisgo am resymau crefyddol
- Bychanu rhywun am ei fod yn ymroddedig i achos
- Defnyddio iaith sarhaus neu gellweirus i gyfeirio at ffigurau pwysig yn system gredoau person
- Arddangos, storio neu rannu lluniau neu ddeunyddiau tramgwyddus am gredoau crefyddol neu athronyddol
- Rhoi pwysau parhaus ar gydweithwyr i gymryd yr un credoau crefyddol neu athronyddol â chi.

Enghreifftiau yn unig yw’r rhain, ac nid dyma’r unig fathau o aflonyddu neu fwlio yn y gwaith.

Ar y cyfan, mae’r Cyngor 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. Dydyn ni ddim yn disgwyl i gydweithwyr oddef ymddygiad sy’n peri iddyn nhw deimlo’n anghyffyrddus neu i deimlo bod eu hurddas yn cael ei gyfaddawdu mewn unrhyw ffordd.

6. <u>IAITH</u>

Mae’r Cyngor yn cydnabod bod gan bawb yr hawl i gael eu hannerch â pharch ac i wneud eu gwaith heb orfod gwrando ar sylwadau difrïol neu wahaniaethol.

Rhaid i weithwyr y Cyngor ymatal rhag defnyddio iaith ddifrïol 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

Mae cyfrifoldeb ar y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr, Penaethiaid Gwasanaeth a phob rheolwr i arwain drwy esiampl. Mae gofyn iddyn nhw 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 y Cyngor ac os bydd y rhain yn digwydd, bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd hyd at, a chan gynnwys diswyddo.

Os bydd cŵyn am aflonyddu, dylid dilyn y drefn sy'n cael ei disgrifio yn y rhan 'Mynd yn Groes i'r Polisi Urddas yn y Gwaith'.

Amcan y Cyngor ym mhob achos honedig (neu achos sy'n cael ei brofi) o fwlio neu aflonyddu, yw rhoi diwedd ar y peth a'i atal rhag digwydd eto.

8. CASGLIAD

Mae'r Cyngor yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth sy'n bodoli ymysg ei weithwyr. Rhaid i'r holl weithwyr gydweithio i sicrhau bod pawb sy'n gweithio i Gyngor Rhondda Cynon Taf yn cael ei drin â pharch ac nad yw'n gorfod dioddef rhagfarn, gwahaniaethu, aflonyddu nac iaith greulon a negyddol yn y gwaith. Mae gan bawb yr hawl i gael ei dderbyn am bwy yw e a bydd y Cyngor yn gweithio i gyfleu'r neges yma i'w holl weithwyr.

Os oes arnoch chi angen trafod unrhyw broblem sy'n deillio o aflonyddu neu wahaniaethu honedig neu dybiedig, neu pe hoffech chi gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywioldeb, cysylltwch â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb.

Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol
Uwchadran Materion Adnoddau Dynol
Y Pafiliynau
Parc Hen Lofa'r Cambrian
Cwm Clydach
CF40 2XX

Ffôn: 01443 424075
Ffacs: 01443 424025

GWEITHDREFN

MYND YN GROES I'R POLISI URDDAS YN Y GWAITH

Os oes unrhyw un o'r farn ei fod wedi dioddef aflonyddu, bwlio, camdriniaeth neu ddychryn neu wedi bod yn dyst i achos o aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth, caiff, yn y lle cyntaf, droi am gyngor a chymorth cyfrinachol at y Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb neu Wasanaeth Cyflogaeth yr Adran Adnoddau Dynol. Mae dau gam i'r polisi yma o ran cyflwyno cŵyn. Bydd gweithdrefn disgyblu'r Cyngor yn cael ei dilyn os bydd cŵyn yn cael ei chadarnhau.

Bydd y Cyngor yn llym iawn os yw aflonyddu, bwlio neu gam-drin yn digwydd, ac os yw Carfan y Gwasanaethau Cyflogaeth yn canfod bod un o'r rhain yn debygol o fod wedi'i gyflawni, bydd y canlynol yn digwydd:

1. **I weithwyr:** Bydd gweithdrefnau'r Cyngor yn berthnasol ac efallai bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd, a gall hynny gynnwys y gosb eithaf, sef diswyddo.

2. **I Aelod Etholedig**: Bydd y gweithdrefnau sy'n cael eu hamlinellu yng Nghyfansoddiad, Côd Ymddygiad, a chodau a phrotocolau'r Cyngor yn berthnasol.

3. **I unrhyw un sy'n gweithio o dan gontract i'r Cyngor**: Yn y lle cyntaf, bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, neu Gyfarwyddwr y 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, ddileu’r contract.

4. **I unrhyw un sy'n gweithio o dan is-gontract i'r Cyngor**: Y Prif Gontractwr fydd yn cael ei ystyried yn gyfrifol a bydd camau yn cael eu dilyn fel sydd wedi'u nodi ym mharagraff 3 uchod.

   Bydd modd cael gwybodaeth, cyngor a/neu gymorth mewn perthynas â’r Polisi Urddas yn y Gwaith a’i weithrediad oddi wrth y Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth neu’r Gwasanaeth Cyflogaeth.

URDDAS YN Y GWAITH – Gweithdrefn cwyno ar gyfer gweithwyr

1. CYFLWYNIAD

Bwriad y weithdrefn yma yw galluogi gweithwyr sy’n cwyno am achosion o aflonyddu, bwlio neu gam-drin i gael eu trin yn deg a sensitif, a hynny heb oedi. Mae'n cynnwys yr achwynydd a'r aflonyddwr honedig.

Byddwn ni'n cymryd gweithwyr sydd o'r farn eu bod nhw'n destun aflonyddu, bwlio, neu gam-drin o ddifrif. Mae unrhyw erledigaeth neu ddial ar weithiwr sy’n cwyno yn drosedd ddifrifol a fydd yn arwain at gamau disgyblu.

Os bydd honiadau ffurfiol neu anffurfiol am aflonyddu, bwlio neu gam-drin yn cael eu gwneud gyda’r bwriad o niweidio enw da rhywun, fe all gweithdrefn disgyblu y Cyngor gael ei chychwyn.

Gall gweithwyr sydd o'r farn eu bod nhw wedi dioddef aflonyddu, bwlio neu gam-drin neu sydd wedi bod yn dyst i hyn, gysylltu â swyddog o'r Gwasanaethau Cyflogaeth neu'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb drwy'r rheolwr llinell priodol. Gall materion posibl hefyd gael eu hadnabod gan Iechyd Galwedigaethol drwy ymyriadau eraill a gall yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol godi'r rhain gyda chydsyniad gwybodus y gweithiwr. Fel arall, gall cynrychiolydd undeb llafur, cydweithiwr neu ffrind wneud y cyswllt cyntaf ar eu rhan.

Dylai cwynion gael eu gwneud o fewn 3 mis i'r aflonyddu, bwlio neu'r cam-drin honedig.

Bydd modd i weithwyr sydd ddim yn dymuno gwneud cŵyn o dan y Polisi Urddas yn y Gwaith (ond sydd o'r farn eu bod nhw angen cymorth) ofyn am Sesiynau Mynd i'r Afael â Gwrthdaro gan Gynorthwy-ydd/Swyddog AD hyfforddedig.

2. ANFFURFIOL

<u>Sesiynau Mynd i'r Afael â Gwrthdaro</u>

Er mwyn sicrhau cyfrinachedd, bydd Swyddog/Ymgynghorydd Adnoddau Dynol yn gweithio gyda'r bobl uchod i ddarparu sesiynau mynd i'r afael â gwrthdaro. Bydd gofyn am esboniadau o'r canlynol:

- Pa ymddygiad a achosodd sarhad i'r person o dan sylw
- Ydy'r person a gyflawnodd y weithred/gweithredoedd yn cydnabod bod yr ymddygiad yn dramgwyddus
- Beth all y carfanau o dan sylw ei wneud eu hunain i ddatrys y problemau

Ar ôl egluro gweithredoedd y carfanau unigol, bydd Swyddog/ Ymgynghorydd AD hyfforddedig yn trefnu cyfarfod anffurfiol gyda'r ddwy garfan yn unigol ar ddyddiad ac amser ac mewn lleoliad sy'n gyfleus, os oes angen. Nod y cyfarfod fydd cynorthwyo pob carfan i ddod o hyd i ffordd o ddatrys y problemau ei hunan drwy ddiffinio eu nodau a'u gweithrediadau eu hunain. Efallai y bydd angen sawl cyfarfod i'r carfanau ddiffinio ei nodau a'i gweithrediadau ei hunan.

Os yw'r unigolion yn gallu datrys y gwrthdaro eu hunain, yna, fydd dim angen cymryd unrhyw gamau pellach. Lle bo'r gwrthdaro posibl yn cynnwys rheolwr/goruchwyliwr ac aelod o garfan, dylai'r sesiwn gymorth gyntaf gynnwys trafodaeth ar reoli tasgau a goruchwyliaeth o ddydd i ddydd a fydd wedyn yn cael ei gytuno trwy'i rannu gyda'r garfan arall.
Ar ddiwedd y sesiynau cymorth, fydd y bai ddim yn cael ei fwrw ar neb - y nod yw cyrraedd datrysiad mae'r ddwy garfan yn cytuno ag ef.

Os yw'r Swyddog/Ymgynghorydd yn ystyried hyn yn angenrheidiol, bydd y sefyllfa rhwng y gweithwyr yn cael ei monitro mewn modd anffurfiol a bydd hynny'n parhau tan na fydd ei angen e mwyach ond am gyfnod sydd ddim yn hwy na blwyddyn o ddyddiad y gŵyn.

Os na fyddan nhw'n gallu datrys y gwrthdaro, yna, fe all proses cyfryngu gael ei chynnig.

Mae'r broses **cyfryngu** yn un wirfoddol a chyfrinachol lle mae cyfryngwr annibynnol yn helpu dau neu ragor o bobl sydd mewn anghydfod i geisio dod i gytundeb. Bydd unrhyw gytundeb yn dod oddi wrth y rhai sydd mewn anghydfod, nid oddi wrth y cyfryngwr.

Fydd cyfryngu ddim yn addas mewn rhai sefyllfaoedd, er enghraifft, lle mae honiadau o aflonyddu rhywiol neu le mae bygythiadau o drais corfforol (neu mae trais corfforol wedi digwydd mewn gwirionedd).

Serch hynny, bydd y broses cyfryngu yn addas ar gyfer llawer o anghydfodau rhyngbersonol lle byddai'n dda i weithwyr ddeall safbwyntiau'i gilydd. Nid gorfodi'r gweithwyr i fod yn ffrindiau yw'r bwriad, ond yn hytrach, sicrhau bod yr amgylchedd gwaith yn effeithiol i bawb.

Mae'r broses yn syml iawn ac fel arfer, bydd hi'n dilyn y camau canlynol;

- Mae'r broses yn gwbl anffurfiol, heb wrthdaro.
- Bydd y cyfryngwr hyfforddedig yn annibynnol ar y carfanau dan sylw a gallai ddod o unrhyw wasanaeth yn y Cyngor.
- Bydd unrhyw wybodaeth sy'n cael ei rhoi i'r cyfryngwr cyn ac yn ystod y cyfryngu yn cael ei dinistrio gan y cyfryngwr.
- Bydd y cyfryngwr yn arfer cyfrinachedd llwyr, a fydd e ddim yn trafod unrhyw ran o'r cyfryngu y tu allan i'r broses.
- Fyddai dim modd galw ar y cyfryngwr i fod yn dyst pe bai'n ofynnol i gynnal achos cyfreithiol.

Lle nad yw'r broses anffurfiol yn arwain at ddatrysiad, bydd modd gwneud cŵyn swyddogol trwy'r polisi yma.

3. FFURFIOL

Dim ond ar ôl i gamau anffurfiol fethu y bydd proses cwyno ffurfiol yn cael ei rhoi ar waith. Dylai hyn gael ei wneud drwy'r Swyddog/Ymgynghorydd yng Ngharfan y Gwasanaethau Cyflogaeth a oedd yn ymwneud â'r gŵyn anffurfiol. Yna bydd ymchwiliad llawn yn cael ei gynnal gan Swyddog/Ymgynghorydd annibynnol.

Serch hynny, mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i benderfynu a oes angen symud yn syth at y Cam Ffurfiol gan ddibynnu ar natur y gŵyn.

Bydd canlyniadau'r ymchwiliad yn cael eu hatgyfeirio at Bennaeth Gwasanaeth neu Gyfarwyddwr Gwasanaeth sy'n annibynnol ar y Maes Gwasanaeth oedd yn gysylltiedig â'r gŵyn wreiddiol.

Lle nad oes neb wedi mynd yn groes i'r polisi, bydd yr achwynydd yn cael ei hysbysu'n briodol mewn ysgrifen, yn ei ddewis iaith (Cymraeg neu Saesneg).

Lle mae rhywun wedi mynd yn groes i’r polisi, bydd camau disgyblu ffurfiol y Cyngor yn cael eu dilyn.

Ar ôl dilyn pob un o'r camau ffurfiol, bydd modd cynnig y broses cyfryngu unwaith eto er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n ymwneud â pherthnasau yn y gweithle sy'n bodoli o hyd.

4. DOD Â'R YMCHWILIAD I BEN

Os yw gweithiwr sydd wedi gwneud cŵyn o dan y Polisi Urddas yn y Gwaith yn gadael cyflogaeth y Cyngor cyn i'r broses cwyno ddod i ben, fydd gan y Cyngor ddim unrhyw rwymedigaeth i'r unigolyn hwnnw i gwblhau'r broses.

Os yw'r gŵyn wedi cael ei gwneud gan fwy nag un gweithiwr, bydd y Cyngor yn parhau â'r broses ar ran y gweithwyr hynny sy'n parhau i fod mewn cyflogaeth yn unig.

Serch hynny, mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i ystyried y materion a gafodd eu codi yn ystod y broses cwyno ac i benderfynu ar ffordd briodol ymlaen os oes angen.

URDDAS YN Y GWAITH – GWEITHDREFN CWYNO AR GYFER GWEITHWYR

Mae angen parchu dewis iaith y gweithiwr yn ystod y weithdrefn hon (Cymraeg neu Saesneg). Cyfeiriwch at y polisi llawn ar gyfer gofynion penodol.