



Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	20/09/2011
Dyddiad Rhoi ar Waith	20/09/2011
Perchennog	KE
Dyddiad Adolygu	31/03/2027

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	20.07.11	CBLI	Gwethdrefn Newydd
f2.0	20.09.11	Cyngor Llawn	Gweithdrefn Newydd
f3.0	25.04.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
f3.1	14.06.24	David Kennedy	Ail-fformatio

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU	5
Cynrychiolydd y Gweithiwr:	5
Rheolwr Atebol:	5
Cyfrifoldebau AD	5
Cyflwyniad	5
Beth yw Achwyniad Cyfunol?	6
Egwyddorion	7
Beth ddylai ddigwydd os yw unigolyn yn credu eu bod dan straen?	7
Cynrychiolaeth	7
Gohiriad	8
Methiant i fynychu Cyfarfod Achwyniad	8
Methiant i fynychu Cyfarfod Achwyniad oherwydd salwch	9
Addasiadau Rhesymol	9
Y Weithdrefn	9
Y Broses Achwyniad Cyfunol	9
Datrysiad Anffurfiol	9
Datrysiad Ffurfiol	10
Paratoi ar gyfer y cyfarfod Achwyniad	10
Canlyniadau'r Achwyniad	11
Yr Ymchwiliad	11
Dogfennau Atebol	11
Fformat y Cyfarfod Achwyniad	11
Y Penderfyniad	12
Canllawiau i Reolwyr	12
Trefnu Cyfarfod Achwyniad	13
Dylai'r rheolwr atebol ystyried y canlynol:	13
Tystion	14
Yr hawl i gael amser i ffwrdd i fod yn dyst	14

AMSERLENNI

Cadarnhad o'r achwyniad	O fewn 5 diwrnod gwaith o gael yr achwyniad
Cyfarfod Achwyniad wedi'i Drefnu	O fewn amser rhesymol a ddim mwy na 30 diwrnod gwaith o dderbyn yr achwyniad gan y gweithiwr. Os oes angen ymchwiliad hir, dylai'r dyddiad hwn fod o fewn 10 diwrnod gwaith o gwblhau'r ymchwiliad.
Grŵp gweithiwr/ cynrychiolydd yn cael eu hysbysu o ddyddiad yr achwyniad	O leiaf 5 diwrnod gwaith cyn y cyfarfod achwyniad
Angen i'r grŵp gweithiwr ddarparu unrhyw waith papur ychwanegol i'w ystyried mewn gwrandawriad achwyniad.	O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod achwyniad
Os yw'n briodol bydd y cyfarfod yn cael ei ail-drefnu pan fydd ymchwiliad wedi'i gwblhau, neu wybodaeth bellach a chadarnhad yn cael ei dderbyn.	Dim amserlen wedi'i osod
Gweithiwr yn cael gwybod am ganlyniad yr achwyniad	Cadarnhad yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod gwaith o'r cyfarfod achwyniad.

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Cynrychiolydd y Gweithiwr:

- Sicrhau fod pob ffurflen neu waith papur gofynnol yn cael ei gyflwyno o fewn yr amserlenni/ terfynau amser a roddir.
- Dylai cynrychiolydd y gweithiwr sicrhau eu bod wedi paratoi ar gyfer y cyfarfod achwyniad.

Rheolwr Atebol:

- Sicrhau bod y weithdrefn yn cael ei ddilyn a bod yr amserlenni yn cael eu glynu atynt, gan wneud yn siŵr bod y grŵp/ cynrychiolydd yn ymwybodol o'r rhain.
- Atgoffa'r grŵp bod ganddynt yr hawl i gael eu cynrychioli a bod angen iddynt enwi eu cynrychiolydd cyn y cyfarfod.
- Trefnu bod y Swyddog Ymchwilio ac unrhyw gyfranogwyr perthnasol eraill ar gael i fynychu'r cyfarfod, os bydd angen rhagor o wybodaeth neu gadarnhad.
- I roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r grŵp o ddatblygiad yr achwyniad e.e. Os yw'r rheolwr yn credu ei bod yn briodol i gyfweld aelodau eraill o staff mewn perthynas â'r achwyniad.
- Caniatáu amser i'r grŵp/ cynrychiolydd ddatgan eu hachos yn glir.
- Trefnu bod nodiadau manwl yn cael eu gwneud yn ystod y cyfarfod a'u teipio ar ôl y cyfarfod.
- Hysbysu'r grŵp/ cynrychiolydd o'r canlyniad cyn gynted â phosib, gan sicrhau bod yr holl dystiolaeth wedi'i ystyried yn ofalus a chadarnhau yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod gwaith.
- Sicrhau bod y grŵp wedi'u hysbysu o'u hawl i apelio'r penderfyniad.
- Gwneud yn siŵr bod yr holl ohebiaeth a nodiadau sy'n berthnasol i'r achos yn cael eu hanfon i AD.

Cyfrifoldebau AD

- Ni fydd AD o reidrwydd yn bresennol ym mhob cyfarfod Achwyniad, er bydd cymorth cyffredinol ar gael os bydd angen.

Cyflwyniad

Mae'r ddogfen Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol yn nodi'r broses dros reoli achwyniadau cyfunol a godir gan weithwyr Cyngor Sir Ddinbych. Mae'r weithdrefn wedi'i chreu i ddarparu un dogfen i arwain rheolwyr a gweithwyr drwy'r broses achwyniad cyfunol.

Mae'r weithdrefn achwyniad cyfunol yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Ddinbych gan eithrio:

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

- Staff a benodir gan Gorff Llywodraethu Ysgol
- Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaethau – bydd gweithdrefnau cenedlaethol ar wahân yn berthnasol

Bydd y weithdrefn yn berthnasol i weithwyr llawn amser, rhan amser, tymor penodol a thros dro sydd â chontract cyflogaeth gyda'r cyngor, waeth bynnag faint o oriau a weithiwyd.

Mae polisïau ar wahân mewn lle i ddelio â materion sy'n berthnasol i:

- Bwlio ac Aflonyddwch
- Materion Rhannu Pryderon
- Diswyddiadau

Beth yw Achwyniad Cyfunol?

Gall grŵp o weithwyr achwyn os oes ganddynt bryderon yn y gwaith mewn perthynas â'u gwaith, gweithdrefnau gwaith neu amodau gwaith. Mae'r weithdrefn hon yn galluogi gweithwyr i godi pryderon sydd ganddynt efallai, gan gynnwys:

- Telerau ac Amodau Cyflogaeth
- Cyflog cyfartal
- Materion Iechyd a Diogelwch
- Arferion gwaith newydd
- Cwynion ynghylch gweithrediadau cydweithwyr
- Gweithredoedd a all arwain at ddiswyddo deongliadol
- Amgylchedd Gwaith gwael
- Gwahaniaethu ar sail hil, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, statws priodasol, crefydd neu gred.

Nid yw'r rhestr hon yn gyflawn ac y bwriedir hi i ddarparu canllaw ar y mathau o sefyllfa y gall achwyniadau godi.

Ni ddylai methiant mewn perthynas cydweithwyr gael ei gyfrif fel rheswm am gyflwyno achwyniad. Mewn amgylchiadau o'r fath, anogir gweithwyr i ddod o hyd i ddatrysiad cyfeillgar i ddatrys eu materion.

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

Egwyddorion

Bydd yr egwyddorion canlynol yn berthnasol i holl achwyniadau cyfunol:

- Dylai achwyniadau cyfunol gael eu delio ar sail anffurfiol lle bynnag bo'n bosibl. Dylid annog gweithwyr i drafod materion gyda'u rheolwyr atebol uniongyrchol a ddylai geisio datrys y mater cyn gynted â phosib.
- Os bydd achwyniad cyfunol yn ymwneud â rheolwr atebol uniongyrchol, bydd y lefel nesaf o reolaeth yn mynd i'r afael â'r achwyniad.
- Bydd yr holl gwynion yn cael eu cadw'n gwbl gyfrinachol.
- Ni fydd gweithwyr yn dioddef unrhyw golled o ganlyniad i godi pryderon.
- Gall grŵp o weithwyr godi'r mater gyda'u rheolwr atebol neu drwy ymgynghori â'r cynrychiolydd undeb llafur cydnabyddedig.
- Bydd gan y grŵp gweithwyr yr hawl i apelio canlyniad achwyniad cyfunol.

Beth ddylai ddigwydd os yw unigolyn yn credu eu bod dan straen?

Yn dilyn trafodaeth, gall fod yn briodol i'r gweithiwr gwblhau Holiadur Straen. Fel arall, efallai bydd gweithiwr yn dymuno cwblhau un eu hunain, heb ymyrraeth eu Goruchwylir/ Rheolwr Atebol.

Gall yr Adran Iechyd Galwedigaethol ddarparu'r holiadur hwn, ynghyd â chynghor pellach ar ganlyniad yr holiadur wedi'i gwblhau ac unrhyw ddarpariaeth cymorth sydd ar gael gan yr Awdurdod.

Cynrychiolaeth

Bydd gan weithiwr yr hawl i gael eu cynrychioli neu fynd â chynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gweithle gyda hwy ar unrhyw ran ffurfiol o'r weithdrefn. Bydd y gweithiwr yn cael eu hysbysu o'r hawliau cyn unrhyw gyfweiliad ffurfiol.

Er nad oes gan y gweithiwr yr hawl i gael cynrychioliad mewn cyfarfodydd anffurfiol, bydd y cynghor yn caniatáu cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gweithle i fynd gyda'r gweithiwr i unrhyw gyfarfodydd anffurfiol.

Os nad yw'r gweithiwr yn aelod o Undeb Llafur, gallant wneud cais am gymorth gan Arbenigwr AD neu reolwyr canol annibynnol a all drafod y broses a rhoi cynghor ar eu hawliau. Ni fydd yr Arbenigwr AD

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

neu reolwr fodd bynnag yn gallu mynychu unrhyw gyfarfodydd gyda'r gweithiwr, a dylai'r gweithiwr felly geisio cael cefnogaeth gan gydweithiwr os ydynt yn dymuno cael cynrychiolydd gyda hwy.

Y gweithiwr sydd i drefnu i rywun fynychu'r cyfarfod yn y sefyllfa hon. Os nad yw eu cyfaill dewisedig ar gael ar ddiwrnod y cyfarfod, yna dylai'r gweithiwr fynychu ar eu pen eu hunain, neu drefnu i rywun arall i fynd gyda hwy neu wneud cais am ohiriad.

Gohiriad

Gall weithiwr wneud cais am un gohiriad rhesymol i gyfarfod yn yr amgylchiadau canlynol:

Os nad yw'r cynrychiolydd dewisedig y gweithiwr ar gael ar y dyddiad gwreiddiol, bydd y cyngor yn gohirio'r cyfarfod achwyniad am hyd at bum diwrnod gwaith. Mewn achosion o'r fath, bydd y cyngor yn cynnig un dyddiad arall. Os yw cynrychiolydd y gweithiwr dal ddim ar gael ar gyfer y dyddiad arall hwn, disgwylir i'r gweithiwr drefnu cynrychiolydd arall.

Mewn amgylchiadau eithriadol lle nad yw'r gweithiwr yn gallu mynychu cyfarfod achwyniad oherwydd sefyllfa sydd tu hwnt i'w reolaeth, bydd y cyngor yn cynnig un dyddiad arall.

Methiant i fynychu Cyfarfod Achwyniad

Bydd yr rheolwr yn ysgrifennu at y gweithiwr gyda manylion o amser, dyddiad a lleoliad y cyfarfod achwyniad. Yn amgaaedig bydd slip cadarnhau y dylai'r gweithiwr ei lenwi a'i ddychwelyd i'r rheolwr o fewn yr amserlenni a ganiatawyd. Os yw'r gweithiwr yn methu â dychwelyd y slip cadarnhau, bydd y rheolwr yn gwneud pob ymdrech i gysylltu â'r gweithiwr i gadarnhau eu bod yn mynychu'r cyfarfod.

Os yw'r gweithiwr yn methu â mynychu cyfarfod achwyniad neu'n methu â rhoi gwybod i'w rheolwr na allent fynychu cyn y cyfarfod, bydd y cyfarfod yn mynd rhagddo yn eu absenoldeb. Bydd gan gynrychiolydd y gweithiwr y cyfle i gyflwyno achos ar eu rhan, a bydd unrhyw gyflwyniadau gan y gweithiwr neu eu cynrychiolydd yn cael eu hystyried.

Gwneir penderfyniad ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd a bydd y gweithiwr yn cael eu hysbysu o ganlyniad y cyfarfod a'u hawl i apelio yn ysgrifenedig o fewn 5 diwrnod gwaith o ddyddiad y cyfarfod.

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

Methiant i fynychu Cyfarfod Achwyniad oherwydd salwch

Bydd dal disgwyl i weithiwr sydd wedi'u hardystio'n feddygol yn analluog i weithio, fynychu cyfarfod achwyniad. Os yw cyflwr meddygol gweithiwr o'r fath eu bod yn credu na allent fynychu'r gwrandawriad, dylent gysylltu â'u rheolwr ar unwaith. Mewn achosion eithriadol, bydd angen cyngor Cyngorydd Iechyd Galwedigaethol y Cyngor, ymgynghorydd annibynnol, neu Feddyg Teulu (gyda chaniatâd y gweithiwr) i gynghori eu ffitrwydd meddygol i fynychu'r cyfarfod achwyniad. Mae'n annhebygol bod salwch sy'n ymwneud â straen, wedi'i briodoli i'r weithdrefn achwyniad, yn rheswm derbynol i weithiwr beidio â mynychu cyfarfod achwyniad. Mewn amgylchiadau o'r fath, mae er budd y gweithiwr bod y gweithdrefnau yn cael eu cwblhau cyn gynted â phosib

Ar achlysuron prin iawn pan na all weithiwr fynychu cyfarfod achwyniad oherwydd salwch, mae gan y Cyngor yr hawl i barhau heb oedi afresymol. Er enghraifft, cyflwyniadau ysgrifenedig gan y gweithiwr neu eu cynrychiolwr i gyflwyno'r achos ar eu rhan.

Addasiadau Rhesymol

Bydd darpariaethau yn cael eu gwneud ar gyfer unrhyw addasiadau rhesymol i gymhwyso anghenion unigolyn ag anabledau yn y cyfarfod, yn unol â bod hysbysiad rhesymol ymlaen llaw wedi'i roi i'r rheolwr atebol cyn y cyfarfod. Gall hyn gynnwys cynnal cyfarfod mewn ystafell hygrych, darparu dehonglydd, cyfarpar ychwanegol neu ganiatáu mwy o egwylion.

Y Weithdrefn

Os yw'n bosibl, dylai gweithwyr geisio eu gorau i ddatrys eu hachwyniadau ymysg ei gilydd cyn dod i'r Broses Achwyniad anffurfiol neu ffurfiol.

Y Broses Achwyniad Cyfunol

Datrysiaid Anffurfiol

Dylai gweithwyr sy'n dymuno gwneud achwyniad cyfunol enwebu cynrychiolydd (cynrychiolwr) i weithredu ar eu rhan drwy'r broses. Gall cynrychiolydd y gweithiwr fod yn gynrychiolydd undeb llafur neu'n aelod o'r grŵp. Fodd bynnag, mae'n rhaid iddynt fod yn weithiwr i Gyngor Sir Ddinbych a ddim yn Gyfreithiwr neu gynrychiolydd cyfreithiol o sefydliad allanol.

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

I alluogi problemau gael eu delio'n gyflym, dylai gweithwyr geisio datrys cwynion yn anffurfiol yn ystod trafodaeth gyda'u rheolwr atebol lle bynnag bo'n bosibl.

Os yw'r achwyniad cyfunol yn ymwneud â digwyddiad, yna dylai'r rheolwr atebol geisio ymateb o fewn 5 diwrnod gwaith o'r drafodaeth. Dylai'r rheolwr sefydlu:

- Yr union natur yr achwyniad.
- Pa gamau y mae'r grŵp yn ei gredu y gall y rheolwr ei wneud i ddatrys yr achwyniad.

Os yw'n bosibl, gall y mater ei ddatrys ar y cam hwn, a gall unrhyw nodiadau a gymerir eu cadw am gyfnod o 3 mis.

Datrysiad Ffurfiol

Os na ellir datrys yr achwyniad yn anffurfiol, yna dylid defnyddio'r weithdrefn ffurfiol.

Os yw grŵp gweithwyr yn dymuno gwneud achwyniad yna byddant yn gwneud hynny drwy ddefnyddio'r ffurflen Datganiad o Achwyniad (Atodiad A). Ar ôl i'r achwyniad gyrraedd, bydd rhaid i'r rheolwr ysgrifennu i gynrychiolydd y gweithiwr i gydnabod yr achwyniad.

Bydd y rheolwr yn trefnu cyfarfod gyda'r grŵp/ cynrychiolydd i fynd i'r afael a cheisio datrys y mater.

Paratoi ar gyfer y cyfarfod Achwyniad

Cynhelir y cyfarfod achwyniad o fewn amserlen resymol, fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith, ond dim mwy na 30 diwrnod gwaith, i fynd i'r afael a cheisio datrys y mater. Mewn amgylchiadau penodol efallai y bydd modd ymestyn y cyfnod hwn.

O leiaf 5 diwrnod gwaith cyn y cyfarfod bydd y grŵp/ cynrychiolydd yn:

- cael hysbysiad ysgrifenedig o amser a lleoliad y cyfarfod.

O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd angen i'r grŵp/ cynrychiolydd ddarparu i'w rheolwr atebol y canlynol:

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

- cadarnhad y byddant yn mynychu'r cyfarfod
- manylion eu cynrychiolydd

Gall holl aelodau'r grŵp neu'r cynrychiolydd (cynrychiolwyr) dewisedig fynychu'r cyfarfod cwyn. Cyfrifoldeb y grŵp yw sicrhau bod eu cynrychiolydd ar

gael i fynychu'r cyfarfod. Bydd y rheolwr atebol yn trefnu i glerc gymryd nodiadau yn y cyfarfod achwyniad.

Canlyniadau'r Achwyniad

Yn dilyn y cyfarfod achwyniad, bydd y rheolwr atebol yn ystyried yr holl wybodaeth a ddarparwyd ac yn ysgrifennu i'r cynrychiolydd grŵp o fewn 5 diwrnod

gwaith o'r cyfarfod yn amlinellu eu penderfyniad mewn perthynas â'r achwyniad.

Hefyd dylid rhoi gwybod i'r gweithiwr ar y cam hwn o'u hawl i apelio'r penderfyniad hwn. Dylai copïau o'r holl nodiadau a gohebiaeth sy'n berthnasol i'r achwyniad gael eu hanfon ymlaen i AD.

Yr Ymchwiliad

Os yw'n angenrheidiol, bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal ar y materion o godwyd o fewn yr achwyniad. Bydd Swyddog Ymchwilio yn cael ei benodi gan y Pennaeth Gwasanaeth priodol i gasglu tystiolaeth ynghylch y materion. Ar ôl cwblhau, bydd adroddiad o'r ymchwiliad yn cael ei greu gan y Swyddog Ymchwilio a chynhelir cyfarfod i drafod canlyniadau'r ymchwiliad.

Bydd y grŵp gweithwyr yn cael eu hysbysu o'r amserlenni tebygol sydd ynghlwm â'r broses ymchwiliad ac yn rhoi hysbysiad o'r cyfarfod achwyniad pan fydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau.

Dogfennau Ategol

Fformat y Cyfarfod Achwyniad

Ar ddechrau'r cyfarfod achwyniad, dylai'r rheolwr atebol:

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

- Cadarnhau bod y grŵp wedi cael eu cynghori o'u hawl i gael eu cynrychioli gan gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr, ac os yw'n angenrheidiol, gohirio'r cyfarfod i allu trefnu cynrychiolydd.
- Cyflwyno'r rhai sy'n bresennol ac egluro pam eu bod yno.
- Datgan mai prwpas y cyfarfod yw ystyried manylion yr achwyniad.
- Egluro sut y cynhelir y cyfarfod
- Trafod seilau'r achwyniad
- Caniatáu'r grŵp/ cynrychiolydd y cyfle i gyflwyno eu hachwyniad, a gofyn cwestiynau.

Caniatáu'r cynrychiolydd i ofyn cwestiynau a thrafod â'r grŵp.

- Os yw'n ofynnol, gellir gohirio'r cyfarfod ar unrhyw adeg. Gall hyn fod yn briodol os yw ffeithiau newydd yn ymddangos neu faterion yn codi sydd angen cadarnhad. Gall fod yn angenrheidiol i ail-drefnu cyfarfod ar ddyddiad diweddarach.
- Crynhoi'r prif bwyntiau o'r cyfarfod a chaniatáu i'r holl bartïon gytuno â'r prif bwyntiau trafodaeth o'r cyfarfod achwyniad.

Dylid gofyn i'r gweithiwr os oes ganddynt unrhyw beth arall i'w ychwanegu ac a ydynt yn hapus i'r cyfarfod ddod i ben.

Y Penderfyniad

Bydd y rheolwr atebol yn ystyried yr achwyniad, gan gyfeirio at y nodiadau'r cyfarfod cyn penderfynu ar y ffordd briodol o weithredu i geisio datrys yr achwyniad.

Bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau yn ysgrifenedig i'r gweithiwr a'u cynrychiolydd o fewn 5 diwrnod gwaith o'r cyfarfod.

Canllawiau i Reolwyr

Mae'r canllawiau hyn yn rhoi gweithdrefn glir i reolwyr eu dilyn os bydd angen trefnu a mynychu cyfarfod achwyniad.

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

Trefnu Cyfarfod Achwyniad

Ar ôl i'r achwyniad gyrraedd, bydd rhaid i'r rheolwr ysgrifennu i'r gweithiwr i gydnabod yr achwyniad

Dylid trefnu'r cyfarfod achwyniad o fewn amser rhesymol, fel arfer dim hwyrach na 10 diwrnod gwaith o dderbyn y ffurflen achwyniad.

Bydd y gweithiwr yn cael hysbysiad o leiaf 5 diwrnod gwaith o amser a lleoliad y cyfarfod yn ysgrifenedig, gan gynnwys eu hawl i gael cydweithiwr gweithle, neu swyddog a gyflogir gan undeb llafur i ddod gyda hwy. Mae'n rhaid i'r gweithiwr enwi eu cynrychiolwr cyn y cyfarfod. Gall y cynrychiolydd gymryd rhan yn y cyfarfod, ond ni allant ateb y cwestiynau ar ran y gweithiwr.

Dylai'r rheolwr sicrhau bod yr holl bartïon wedi cael copïau o'r holl wybodaeth a gohebiaeth berthnasol o leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod.

Dylid penodi clerc i wneud nodiadau manwl fel cofnod o'r cyfarfod. Dylid teipio'r nodiadau a'u dosbarthu o fewn 5 diwrnod gwaith o'r achwyniad. Dylai'r datganiad o'r achwyniad a llythyr canlyniad gael eu rhoi ar ffeil bersonol y gweithiwr a manylion unrhyw apêl.

Dylai'r rheolwr baratoi strwythur y cyfarfod a rhestru pwyntiau y maent angen eu cynnwys, cysylltu â'r AD os yw'n angenrheidiol i gael cefnogaeth neu gadarnhad o unrhyw bwyntiau yn y weithdrefn.

Dylai'r rheolwr atebol ystyried y canlynol:

- Gall wneud achwyniad fod yn brofiad trallodus i weithiwr.
- Os yw'r gweithiwr yn ofidus neu'n drallodus, rhowch amser iddynt beidio â chynhyrfu. Os oes angen, gohiriwch y cyfarfod ac ail-drefnu ar gyfer dyddiad diweddarach.
- Yn ystod y cyfarfod, efallai bydd llawer o rwystredigaeth a dicter yn cael ei fynegi. Fodd bynnag, ni chaniateir iaith ddifriol neu ymddygiad ddrwg.
- Os yw'r achwyniad yn ymwneud â pherthynas rhwng y grŵp a'u rheolwr atebol, dylai rheolwr diduedd, a benodir gan y Pennaeth Gwasanaeth wrando
- ar yr achwyniad.
- Dylai'r achwyniad fod yn ganlyniad i ymgais cyfreithlon gan reolwyr y gweithiwr i reoli eu perfformiad.

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

Tystion

Datganiadau Tyst

Mae datganiadau tystion yn adroddiad ysgrifenedig o beth mae'r tyst yn ei ddweud a ddigwyddodd. Wrth ddarparu datganiad tyst, a rhoi gwybodaeth ynghylch digwyddiad neu gyfres o ddigwyddiadau, dylai'r tyst ystyried:

- Ysgrifennu datganiad cyn gynted â phosibl ar ôl tystio'r digwyddiad pan mae'r ffeithiau'n glir.
- Gall y swyddog ymchwilio ddymuno cyfweld y tyst ynghylch eu datganiad a dylai'r tyst fod yn barod i wneud hyn.
- Mae'r datganiad yn debygol o fod ynghlwm i adroddiad yr ymchwiliwr a dylai gynnwys gwybodaeth sydd yn angenrheidiol yn unig. Dylid defnyddio iaith priodol a gwrthrychol.
- Dylai'r adroddiad fod yn gyfyngedig i'r digwyddiad neu ddigwyddiadau penodol oni bai bod cwestiynau eraill wedi cael eu gofyn.
- Dylai'r adroddiad fod yng nghyd-destun y digwyddodd y digwyddiad (h.y. dyddiad, amser o'r dydd a lleoliad)
- Dylai'r tyst nodi unrhyw unigolion eraill a oedd yn bresennol a oedd efallai wedi tystio'r digwyddiad / digwyddiadau.
- Dylai'r tyst nodi'r ffeithiau a gafodd eu tystio. Os yw'n adrodd sgwrs, dylai'r tyst geisio cofio a nodi'r union eiriau a ddefnyddiwyd.
- Dylai'r tyst ddisgrifio unrhyw agweddau o ymddygiad yr unigolyn ar adeg y digwyddiad, ond dylid osgoi dyfalu sut roedd yr unigolyn yn teimlo neu beth oedd yn feddwl amdano.
- Ni ddylai'r tyst drafod eu datganiad gydag unrhyw un arall na gofyn i eraill am eu sylwadau arno, gan eithrio cynghorydd neu gynrychiolydd undeb llafur. Dylai datganiad y tyst adlewyrchu'r hyn a dystiwyd yn unig
- Dylai'r tyst fod yn hysbys bod yr holl drafodaethau o'r achos yn cael eu cadw'n hollol gyfrinachol.
- Dylai'r tyst lofnodi a dyddio eu datganiad tyst.

Yr hawl i gael amser i ffwrdd i fod yn dyst

Mae gan weithiwr sydd wedi cael eu galw fel tyst fel rhan o broses ymchwiliad, disgyblaeth neu apêl y cyngor hawl i gael amser rhesymol i ffwrdd i gyflawni'r rôl hwinnw, drwy drefniant ymlaen llaw gyda'u

Gweithdrefn Achwyniad Cyfunol

rheolwr. Dylai hyn gynnwys amser i drafod gyda'u cydweithiwr neu reolwr cyn y cyfarfod ac i fynychu'r cyfarfod.

Mae gan y rheolwr yr hawl i wrthod os na chânt ddigon o hysbysiad neu methu â chyflenwi'r absenoldeb. Fodd bynnag, ni ddylent atal yn afresymol y gweithiwr rhag mynychu.

Nid oes rhaid i weithwyr dderbyn cais i fod yn dyst a ni ddylent fod dan bwysau i wneud hyn, fodd bynnag dylent gael eu hannog i gydweithio gymaint â phosibl i sicrhau proses theg a rhesymol.