

Paratoi ar gyfer Cyfarfod Achwyniad Ffurfiol – Canllawiau i Reolwyr

Detholiad o Ganllawiau ACAS – Disgyblu ac Achwyniadau yn y Gwaith

Beth yw cyfarfod achwyniad?

Yn gyffredinol mae cyfarfod achwyniad yn ymdrin ag unrhyw achwyniad a godir gan gyflogai.

Paratoi ar gyfer y cyfarfod

Dylai rheolwyr:

- drefnu cyfarfod yn brydlon, yn breifat lle na fydd unrhyw beth yn tarfu, e.e. dylai ffonau gael eu hailgyfeirio a dylai ffonau symudol gael eu diffodd
- ystyried trefnu i rywun nad yw'n gysylltiedig â'r achos gymryd nodiadau o'r cyfarfod a gweithredu fel tyst i'r hyn a ddywedwyd
- ystyried a oes achwyniadau tebyg wedi cael eu codi o'r blaen, sut y cawsant eu datrys, ac unrhyw gamau dilynol a oedd yn angenrheidiol. Mae hyn yn darparu ar gyfer triniaeth gyson.
- ystyried trefnu cyfieithydd ar y pryd lle mae'r cyflogai'n cael anhawster siarad Saesneg
- ystyried a oes unrhyw addasiadau rhesymol yn angenrheidiol ar gyfer rhywun sy'n anabl a/neu ei gydymaith
- ystyried a ddylid cynnig gwasanaeth cyfryngu annibynnol.

Cynnal y cyfarfod

Dylai rheolwyr:

- gofio nad yw gwrandawriad achwyniad yr un fath â gwrandawriad disgyblu, a'i fod yn achlysur pan all trafodaeth a deialog arwain at ddatrysiad cyfeillgar.
- gwahodd y rhai sy'n bresennol i'w cyflwyno'u hunain fel y bo angen
- gwahodd y cyflogai i ailddatgan ei achwyniad a sut yr hoffai ei weld yn cael ei ddatrys
- rhoi gofal a meddwl i ddatrys achwyniadau. Nid ydynt fel arfer yn faterion sy'n galw am benderfyniadau disymwth, ac efallai y bydd y cyflogai wedi bod yn cadw'r achwyniad am amser hir. Rhowch gyfle rhesymol i 'fwrw bol' os yw'r cyflogai dan straen
- ystyried gohirio'r cyfarfod os oes angen er mwyn ymchwilio i unrhyw ffeithiau newydd sy'n codi
- crynhoi'r prif bwyntiau
- dweud wrth y cyflogai pryd all yn rhesymol ddisgwyl ymateb os na ellir rhoi un ar y pryd, gan gofio'r terfynau amser a nodir yng ngweithdrefn y sefydliad.

Peidio â chynhyrfu, bod yn deg a dilyn y weithdrefn

Gall achwyniadau gael eu cymryd fel beirniadaeth bersonol weithiau – dylai rheolwyr fod yn ofalus i wrando unrhyw achwyniad heb gynhyrfu ac mewn modd gwrthrychol, gan fod mor deg â phosibl â'r cyflogai wrth ddatrys y broblem.

Mae dilyn y weithdrefn achwyniadau yn gallu gwneud hyn yn haws.

Achwyniadau ynghylch cydgyflogeion

Gall rhain gael eu gwneud yn haws trwy ddilyn y weithdrefn achwyniadau a'r [Canllawiau ar Safonau Ymddygiad yn y Gweithle](#).

Gall cyflogai fod yn achos achwyniadau ymhlith ei gydgyflogeion – efallai ar sail hylendid personol, agwedd, neu allu i gyflawni'r swydd.

Rhaid i gyflogwyr ymdrin â'r achosion hyn yn ofalus a dylent fel rheol ddechrau trwy siarad yn breifat gyda'r unigolyn am bryderon cydgyflogeion. Efallai y bydd hyn yn datrys yr achwyniad.

Ymdrin ag achosion arbennig

Byddir yn ymdrin ag achosion datgelu camarfer dan [Bolisi a Gweithdrefnau Datgelu Camarfer yr Awdurdod](#).

Byddir yn ymdrin â'r un achwyniad a godwyd gan fwy nag un cyflogai o'r un adran dan [Bolisi Anghydfodau Torfol yr Awdurdod](#).

Yn amlwg mae cyfrinachedd o'r pwys mwyaf wrth ymdrin ag achwyniad o'r fath, er y gall fod angen gwneud y canlyniad yn hysbys os ceir, er enghraifft, bod rhywun wedi bwlio neu aflonyddu ar unigolyn ac mai camau disgyblu yw'r canlyniad.