



Enw'r Polisi: Polisi Gweithio Hyblyg	Cyf: P1415-984
Perchennog y Polisi Bethan Lewis	
Dyddiad Cyhoeddi: 10.02.15	Dyddiad Adolygu: 30.02.16 AEG: Oes
Deddfwriaeth/arweiniad allanol perthnasol os yw'n gymwys: Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996; Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014; Deddf Cydraddoldeb 2010.	
Dogfennau sy'n cael eu disodli ( <i>dyfynnwch Rif P neu L</i> ): Adran 6 Polisi Ystyriol o Deuluoedd Prifysgol Abertawe.	
<p>Datganiad Polisi:</p> <p>Mae gan unrhyw aelod o staff Prifysgol Abertawe hawl i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg. Caiff ceisiadau eu hystyried yn unol â Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014.</p> <p>Mae Prifysgol Abertawe'n cydnabod bod ystod o drefniadau gweithio hyblyg yn cynorthwyo wrth wella recriwtio a chadw staff; mae'n lleihau absenoldeb a straen; mae'n cynyddu cymhelliant a boddhad â'r swydd ac yn gwella perthnasoedd gwaith oherwydd bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n fwy ac yn fwy ffyddlon i'w cyflogwr. Mae Prifysgol Abertawe'n cydnabod nad oes un ymateb sengl i weithio hyblyg. Mae'r arweiniad i weithdrefnau'n manylu ar fathau cyffredin o weithio hyblyg.</p> <p>Mae'r Brifysgol yn cydnabod y manteision y gall gweithio hyblyg eu cynnig wrth gyflawni'r amcanion canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cynnal ei safle fel un o'r 30 o sefydliadau gorau a arweinir gan ymchwil.</li><li>• Datblygu amgylchedd dau gampws sy'n canolbwyntio ar gwsmeriaid, sydd wedi'i strwythuro'n briodol ac yn meddu ar brosesau busnes sy'n addas i'r diben.</li><li>• Galluogi staff i gael cydbwysedd gwell rhwng galwadau cystadleuol bywyd personol a gwaith.</li></ul> <p>Byddwn yn mabwysiadu'r egwyddorion canlynol ynghylch yr hawl i ofyn am drefniadau gwaith hyblyg:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Mae hawl gan bob aelod staff ofyn i weithio'n hyblyg.</li><li>b) Bydd yr holl benderfyniadau'n seiliedig ar yr achos busnes.</li><li>c) Bydd staff yn gyfrifol am gyflwyno cais ysgrifenedig a ddylai gynnwys yr wybodaeth ganlynol:</li></ol> <p>Dyddiad y cais, y newid i amodau gwaith y gofynnir amdano a phryd yr hoffent i'r newid gael ei gyflwyno.</p> <p>Pa effaith, os o gwbl, y byddai'r newid yn ei chael ar y Coleg/Ysgol/Adran a</p>	

sut, yn eu barn nhw, y gellid mynd i'r afael ag unrhyw effaith o'r fath.

Datganiad mai cais statudol ydyw, gan nodi os a phryd y cyflwynwyd cais am weithio hyblyg yn y gorffennol ganddynt.

ch) Bydd rheolwyr llinell yn gyfrifol am drefnu cwrdd â'r aelod staff cyn gynted â phosib ar ôl derbyn y cais ysgrifenedig. Byddant yn:

- Caniatáu i'r aelod staff ddod â chynrychiolydd i'r cyfarfod os yw'n dymuno.
- Ystyried y cais, gan edrych yn ofalus ar y manteision mae'r newid dan sylw yn eu cynnig i'r aelod staff, a phwyso'r rhain yn erbyn unrhyw effaith niweidiol ar fusnes a allai ddeillio o roi'r newidiadau ar waith.
- Peidio â gwahaniaethu mewn modd anghyfreithlon yn erbyn yr aelod staff.
- Penderfynu ar y cais, gan hysbysu'r aelod staff yn ysgrifenedig am y penderfyniad hwnnw cyn gynted â phosib.

Os caiff cais ei wrthod, mae'n rhaid rhoi un o'r rhesymau busnes canlynol fel y'u nodir yn Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014:

- baich costau ychwanegol
- anallu i ad-drefnu gwaith ymhlith y staff presennol
- anallu i recriwtio staff ychwanegol
- effaith niweidiol ar ansawdd
- effaith niweidiol ar berfformiad
- effaith niweidiol ar allu i ddiwallu anghenion cwsmeriaid
- nid oes digon o waith yn ystod y cyfnodau pan fo'r aelod staff yn bwriadu gweithio
- newid strwythurol arfaethedig yn eich busnes

Mae gan aelod staff hawl i apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod ei gais am weithio'n hyblyg. Amlinellir manylion y broses apelio yn yr arweiniad manwl i weithdrefnau.

Diffiniadau o dermau Adnoddau Dynol a ddefnyddir yn y polisi hwn:

**Gweithio Hyblyg** - Ceir llawer o wahanol fathau o weithio hyblyg. Gall gweithio hyblyg ddisgrifio'r lleoliad lle'r ydym yn gweithio, er enghraifft gweithio gartref neu ar y campws, neu ein contract gwaith, megis rhan-amser neu rannu swydd.

Gweithdrefnau Cefnogol/Dogfennau Arweiniad/Codau Ymarfer - gyda rhifau P a dolenni:

[ACAS Code of Practice on The Right to Request Flexible Working](#)

[Canllaw ACAS: Handling Requests to Work Flexibly In A Reasonable Manner](#)

**Gweithdrefn Prifysgol Abertawe ar gyfer Ystyried Ceisiadau i Weithio'n Hyblyg**