

Polisi Disgyblu

TAFLEN GLAWR Y POLISI

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL Y POLISI** | *Polisi Galluogrwydd* |
| **DYDDIAD CYMERADWYO** | *Ionwar 2021* |
| **CORFF CYMERADWYO** | *Bwrdd Academiad* |
| **FERSIWN** | *Fersiwn 1.0* |
| **DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL** | *N/A* |
| **DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF** | *Ionwar 2024* |
| **CANLYNIAD YR ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB** | *TBC* |
| **POLISÏAU/GWEITHDREFNAU/CANLLAWIAU** | *Gweithdrefn Galluogrwydd* |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** | *Ionwar 2021* |
| **PERCHENNOG POLISI (TEITL SWYDD)** | *Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant* |
| **UNED/GWASANAETH** | *Gwasanaethau Pobl* |
| **E-BOST CYSWLLT** | *LWilliams3@cardiffmet.ac.uk* |

Hyb Polisi

I gael rhagor o wybodaeth am bolisïau:

1. Gallwch fynd i dudalennau'r Ysgrifenyddiaeth ar InSite yn <https://outlookuwicac.sharepoint.com/sites/Secretariat>;
2. Gallwch fynd i'r Hyb Polisi yn cardiffmet.ac.uk/about/policyhub; neu
3. Cysylltwch â policies@cardiffmet.ac.uk.

Cynnwys

[Polisi Disgyblu 1](#_Toc170305344)

[Manylion Allweddol 1](#_Toc170305345)

[Polisi Disgyblu 3](#_Toc170305346)

[1 Diben y Polisi 3](#_Toc170305347)

[2 Cwmpas a Nodau 3](#_Toc170305348)

[3 Egwyddorion 4](#_Toc170305349)

[4 Prif Rolau a Chyfrifoldebau 4](#_Toc170305350)

[5 Cyfrinachedd 5](#_Toc170305351)

[6 Safonau'r Gymraeg 5](#_Toc170305352)

[7 Diogelu Data 5](#_Toc170305353)

[8 Enghreifftiau o Gamymddwyn a Chamymddwyn Difrifol 6](#_Toc170305354)

[9 Adolygu’r Polisi 7](#_Toc170305355)

[Atodiad Gweithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Rheoli Materion Disgyblu sy’n Effeithio ar Ddeiliaid Swyddi Uwch 8](#_Toc170305356)

[Manylion Allweddol 8](#_Toc170305357)

[Polisi a Gweithdrefn Ddisgyblu Atodiad ar gyfer rheoli materion disgyblu sy’n effeithio ar ddeiliaid Swyddi Uwch 9](#_Toc170305358)

[1 Cyflwyniad 9](#_Toc170305359)

[2 Adrodd am bryderon 9](#_Toc170305360)

[3 Gweithredu a Datrys yn Anffurfiol 9](#_Toc170305361)

[4 Gweithredu ffurfiol ac ymchwiliadau 9](#_Toc170305362)

[5 Gwaharddiad 10](#_Toc170305363)

[6 Hawl i gael cwmni 10](#_Toc170305364)

[7 Gwrandawiad disgyblu 11](#_Toc170305365)

[8 Apelio 11](#_Toc170305366)

Polisi Disgyblu

# Diben y Polisi

## Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn Brifysgol sy'n cael ei gyrru gan werthoedd ac mae'n disgwyl i bob gweithiwr hyrwyddo ei gwerthoedd cyffredin o Greadigrwydd, Cynhwysedd, Ymddiriedolaeth ac Arloesi, a'i hymddygiad o Arweinyddiaeth, Ystwythder, Dewrder ac Atebolrwydd.

## Dylid defnyddio’r polisi hwn pan na fydd problemau ymddygiad yn gallu cael eu datrys drwy gyngor, anogaeth, hyfforddiant na chymorth ychwanegol, neu pan fydd yr ymddygiad yn ddigon difrifol i fod yn destun camau gweithredu ffurfiol ar unwaith.

## Mae’r polisi hwn yn darparu fframwaith ar gyfer delio ag achosion o gamymddwyn honedig, yn nodi’r weithdrefn ar gyfer delio ag achosion o gamymddwyn, ac yn esbonio’r ystod o gamau disgyblu a chamau amgen y gellir eu defnyddio.

## Nid yw’r polisi hwn yn amodol ar gontract.

# Cwmpas a Nodau

## Nod y Brifysgol yw sicrhau triniaeth deg, prydlon a chyson a bod yn glir am yr hyn sy’n ddisgwyliedig gan yr holl bartïon.

## Mae’r polisi a’r weithdrefn hon yn berthnasol i holl weithwyr cyflogedig y Brifysgol.

## Mae Erthyglau Llywodraethu’r Brifysgol yn diffinio trefniadau penodol sy’n berthnasol i ddeiliaid swyddi uwch yn unig (fel y’u diffinnir yn yr Erthyglau Llywodraethu). Mae’r rhain wedi’u nodi yn yr Atodiad (Atodiad 1).

## Nod y Polisi Disgyblu yw sicrhau bod yr arferion gweithio gorau a’r safonau ymddygiad uchaf yn cael eu cynnal ledled y Brifysgol, a sicrhau bod yr holl weithwyr cyflogedig yn cael eu trin yn deg, yn gyfartal ac yn gyson.

## Nid yw’r polisi a’r weithdrefn hon yn berthnasol pan fydd rhai penodol eraill yn berthnasol, er enghraifft materion sy’n gysylltiedig â medrusrwydd/perfformiad neu ddiweddu cyflogaeth oherwydd diswyddiadau neu salwch. Os oes unrhyw amheuaeth ynghylch pa bolisi neu weithdrefn sy’n berthnasol, bydd modd i gynrychiolydd o’r Gwasanaethau Pobl roi cyngor.

## Ni fydd y polisi hwn na’r weithdrefn gysylltiol yn cael eu gweithredu yn ystod cyfnod prawf, a dylid cyfeirio at Bolisi a Gweithdrefn y Cyfnod Prawf ar gyfer unrhyw achos o gamymddwyn yn ystod y cyfnod prawf.

# Egwyddorion

## Nod y polisi hwn a’r weithdrefn gysylltiol yw delio â materion yn deg. Mae nifer o elfennau i hyn:

### Lle bo'n bosib, byddwn yn ymdrin ag achosion honedig o gamymddwyn yn anffurfiol ac mor gyflym â phosib.

### Bydd pob parti yn codi materion am gamymddwyn ac yn eu datrys yn gyflym.

### Ni fydd y Brifysgol yn oedi wrth gynnal cyfarfodydd, gwneud penderfyniadau, na chadarnhau’r penderfyniadau hynny’n afresymol.

### Bydd y Brifysgol a’i gweithwyr cyflogedig yn gweithredu’n rhesymol ac yn gyson.

### Gallai achosion o gamymddwyn ddeillio yn sgil pryderon eraill am waith neu broblemau personol a allai fod y tu hwnt i reolaeth uniongyrchol y gweithiwr cyflogedig. O ganlyniad, rhaid defnyddio gofal a sensitifrwydd wrth ddelio â phob problem ymddygiad er mwyn nodi a (lle bo'n briodol) mynd i’r afael â’r achosion sy’n sail i’r ymddygiad.

### Bydd y weithdrefn ddisgyblu’n cael ei chynnal yn unol ag ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb a thegwch. Bydd y weithdrefn yn wrthrychol, yn dryloyw, yn rhydd o ragfarn a gwahaniaethu ac yn cael ei chymhwyso’n deg.

### Bydd unrhyw ymchwiliadau angenrheidiol yn cael eu cynnal i bennu ffeithiau’r achos.

### Bydd gweithwyr cyflogedig yn cael gwybod beth yw sail y pryderon, ac yn cael cyfle i ymateb i honiadau ac i gyflwyno eu hachos cyn i benderfyniad gael ei wneud.

### Mae hawl gan weithwyr cyflogedig ddod â chynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr gyda nhw i gyfarfod disgyblu ffurfiol.

### Mae hawl gan bob gweithiwr cyflogedig apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad ffurfiol a wnaed.

### Bydd rheolwyr yn cael hyfforddiant priodol am y polisi a’r weithdrefn hon.

### Mae disgwyl i weithwyr cyflogedig gydweithredu’n llawn yn ystod pob cam o’r weithdrefn ddisgyblu.

# Prif Rolau a Chyfrifoldebau

## Rhaid i reolwyr arwain drwy esiampl a hyrwyddo gwerthoedd ac ymddygiadau cytûn y Brifysgol.

## Mae rheolwyr yn gyfrifol am esbonio’r safonau sy’n ddisgwyliedig o ran ymddygiad, presenoldeb a’r ffordd mae gweithwyr yn ymddwyn, ac am gefnogi gweithwyr cyflogedig i gyrraedd y rhain.

## Rhaid i’r holl reolwyr fod yn ymwybodol o delerau’r Polisi a’r Weithdrefn Ddisgyblu a sicrhau bod gweithwyr cyflogedig yn deall natur a chwmpas y weithdrefn.

## Rhaid i weithwyr cyflogedig sicrhau eu bod yn gweithredu’n unol â’r holl safonau sy’n ddisgwyliedig o ran ymddygiad, presenoldeb a’r ffordd maen nhw’n ymddwyn a’u bod yn hyrwyddo gwerthoedd ac ymddygiadau’r Brifysgol.

## Gwasanaethau Pobl fydd yn gyfrifol am gydlynu’r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol, gan sicrhau bod amserlenni’n rhesymol ac yn cael eu monitro.

## Bydd Gwasanaethau Pobl yn cadw mewn cysylltiad â’r holl bartïon ac yn rhoi gwybod iddynt am y diweddaraf yn rheolaidd.

## Bydd Gwasanaethau Pobl yn darparu cyngor cywir ac amserol i reolwyr a gweithwyr cyflogedig ynghylch cymhwyso’r polisi a’r weithdrefn hon er mwyn sicrhau ei bod yn cael ei chymhwyso’n gyson drwy’r Brifysgol.

# Cyfrinachedd

## Nod y Brifysgol yw delio â materion disgyblu gyda sensitifrwydd a pharch dyledus i breifatrwydd pawb dan sylw.

## Rhaid i bawb sy’n rhan o’r weithdrefn ddisgyblu drin unrhyw wybodaeth gysylltiol yn gyfrinachol.

## Pan fydd unigolion sy’n rhan o’r weithdrefn ddisgyblu yn torri cyfrinachedd, mae'n bosib y bydd rhaid cymryd camau disgyblu.

## Ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol fel addasiad rhesymol, a lle mae’r holl bartïon yn cytuno i hynny, ni chaiff gweithwyr cyflogedig, na neb sy’n dod gyda nhw (gan gynnwys tystion), wneud recordiadau electronig o gyfarfodydd neu wrandawiadau a gaiff eu cynnal o dan y weithdrefn hon.

## Fel arfer, bydd gweithwyr cyflogedig yn cael gwybod enwau unrhyw dystion sy’n rhoi tystiolaeth yn yr achos disgyblu yn eu herbyn, oni bai bod y Brifysgol o’r farn y dylai enw’r tyst aros yn gyfrinachol.

# Safonau'r Gymraeg

## Mae’r Brifysgol yn gwbl ymroddedig i gadw at Safonau’r Gymraeg ac i sicrhau bod statws cyfartal gan y Gymraeg yn ei harferion gweithio yng Nghymru, ac mae’n croesawu gohebiaeth yn Gymraeg.

## I gael rhagor o wybodaeth am Safonau’r Gymraeg a’r Polisi Disgyblu, cyfeiriwch at y Canllaw Disgyblu Rheolwyr neu’r Canllaw Disgyblu Staff.

# Diogelu Data

## Bydd holl gofnodion y Brifysgol am ei Pholisi a’i Gweithdrefn Ddisgyblu yn cael eu cadw’n gyfrinachol yn unol ag egwyddorion Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol 2018, Deddf Diogelu Data 2018 a Pholisi Gwarchod Data’r Brifysgol.

# Enghreifftiau o Gamymddwyn a Chamymddwyn Difrifol

## Mae enghreifftiau o gamymddwyn yn cynnwys y canlynol, ymhlith eraill:

### esgeulustod neu ddiofalwch wrth gyflawni dyletswyddau.

### methiant bwriadol neu esgeulus o ran cydymffurfio â rheolau, polisïau neu arferion gweithio’r Brifysgol.

### gwrthod cyflawni cais neu gyfarwyddyd rhesymol.

### cam-drin statws neu gyfrifoldebau.

### agwedd negyddol neu anystyriol afresymol tuag at reolwyr neu gydweithwyr.

### defnydd o iaith aflan neu ddifrïol.

### anonestrwydd neu dwyll bwriadol.

### absenoldeb afresymol a/neu heb awdurdod, neu’n wael am gadw amser yn gyson.

## Yn gyffredinol, mae camymddwyn difrifol yn cael ei gyfri fel achos o gamymddwyn sy’n ddigon difrifol i ddymchwel contract rhwng y Brifysgol a gweithiwr cyflogedig. Mae gweithredoedd sy’n gyfystyr â chamymddwyn difrifol yn rhai difrifol iawn, ac mae enghreifftiau o hynny’n cynnwys y canlynol:

### achosion difrifol o dorri Cod Ymddygiad Proffesiynol Met Caerdydd dro ar ôl tro

### gweithred sy’n achosi niwed anadferadwy i’r ymddiriedaeth a’r hyder sy’n bodoli rhwng y Brifysgol a gweithiwr cyflogedig.

### achos difrifol a/neu fwriadol o dorri rheolau, polisïau neu arferion gweithio’r Brifysgol.

### anufudd-dod difrifol.

### esgeulustod difrifol.

### unrhyw weithred sy'n dwyn anfri ar enw neu ddelwedd gyhoeddus y Brifysgol, neu sy’n debygol o wneud hynny.

### unrhyw achos o gamdriniaeth, trais corfforol, bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu.

### ffugio dogfennau neu dwyllo, neu wneud ymgais i dwyllo’r Brifysgol.

### methiant i gydweithredu ag achosion mewnol, neu ddarparu datganiadau anonest, camarweiniol neu anwir i achos o’r fath.

### datgelu neu gamddefnyddio gwybodaeth gyfrinachol heb awdurdod.

### achos difrifol o dorri rheolau iechyd a diogelwch.

### achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod difrifol.

### cyflawni gweithred a allai beryglu unigolyn neu eiddo, neu sy’n torri Rheoliadau Iechyd a Diogelwch, neu ymgais i gyflawni gweithred o’r fath.

### achos o dorri’r gyfraith neu reol ddiogelwch.

### anallu difrifol yn sgil alcohol neu gyffuriau (boed nhw’n anghyfreithlon ai peidio).

### defnyddio, trin neu bod â chyffuriau anghyfreithlon yn eich meddiant ar safle’r Brifysgol neu oddi arno.

### dwyn neu wneud ymgais i ddwyn unrhyw beth sy’n eiddo i’r Brifysgol, i weithiwr cyflogedig, i fyfyriwr neu i drydydd parti.

### gwneud difrod bwriadol a difrifol i unrhyw beth sy’n eiddo i’r Brifysgol, i weithiwr cyflogedig, i fyfyriwr neu i drydydd parti.

### defnyddio eiddo neu enw’r Brifysgol at unrhyw ddiben sy’n wahanol i’r hyn a fwriadwyd, ac nad oes gan y gweithiwr cyflogedig awdurdod i wneud hynny, neu ymgais i wneud hynny.

### gweithred sy’n achos o gyflawni trosedd, boed hynny yn y gwaith ai peidio a allai olygu na fyddai’n briodol i’r gweithiwr cyflogedig barhau yn y gwaith.

### camddefnyddio sefyllfa swyddogol i sicrhau elw preifat i’r gweithiwr cyflogedig, neu elw preifat i unigolyn arall, gan gynnwys cymell a derbyn anrhegion neu arian rhodd a allai gael eu hystyried yn llwgrwobrwyon.

### gwneud ymgais fwriadol i fynd i wefannau sy’n cynnwys deunydd pornograffig ac aflan, neu unrhyw ddeunydd a fyddai’n cael ei ystyried yn sarhaus gan unigolyn rhesymol, lle nad yw’r Brifysgol wedi darparu awdurdodaeth at ddibenion ymchwil cyfreithlon.

### methiant i gadw cofrestriad proffesiynol gyda’r corff rheoleiddiol perthnasol, pan fydd hynny’n un o’r amodau cyflogaeth.

### torri’r codau ymarfer proffesiynol a gyhoeddwyd sy’n berthnasol i gofrestriad proffesiynol y gweithiwr cyflogedig.

### cynorthwyo a helpu gweithwyr cyflogedig eraill i gyflawni gweithred neu weithredoedd o gamymddwyn difrifol.

## Nid yw’r ddwy restr o enghreifftiau yn gyfyngedig nac yn hollgynhwysol, ac mae’n bosib bod tramgwyddau eraill sydd yr un mor ddifrifol a allai gael eu hystyried yn gamymddwyn neu’n gamymddwyn difrifol.

# Adolygu’r Polisi

## Bydd yr Adran Gwasanaethau Pobl yn mynd ati i gynghori, cefnogi a monitro’r modd y caiff y polisi a’r weithdrefn hon ei chymhwyso.

## Er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn effeithiol, caiff y polisi a’r weithdrefn hon eu hadolygu bob tair blynedd neu pan fydd newid yng ngofynion y Brifysgol, neu newid mewn deddfwriaeth cyflogaeth neu gyfraith achos.



Atodiad Gweithdrefn Ddisgyblu ar gyfer Rheoli Materion Disgyblu sy’n Effeithio ar Ddeiliaid Swyddi Uwch

TAFLEN GLAWR Y POLISI

# Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| **TEITL Y POLISI** | Polisi Galluogrwydd |
| **DYDDIAD CYMERADWYO** | Ionwar 2021 |
| **CORFF CYMERADWYO** | Grŵp Adolygu Polisi |
| **FERSIWN** | Fersiwn 1.0 |
| **DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL** | N/A |
| **DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF** | Ionwar 2024 |
| **CANLYNIAD YR ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB** | TBC |
| **POLISÏAU/GWEITHDREFNAU/CANLLAWIAU** | Gweithdrefn Galluogrwydd |
| **DYDDIAD GWEITHREDU** | Ionwar 2021 |
| **PERCHENNOG POLISI (TEITL SWYDD)** | Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant |
| **UNED/GWASANAETH** | Gwasanaethau Pobl |
| **E-BOST CYSWLLT** | LWilliams3@cardiffmet.ac.uk |

Polisi a Gweithdrefn Ddisgyblu
Atodiad ar gyfer rheoli materion disgyblu sy’n effeithio ar ddeiliaid Swyddi Uwch

# Cyflwyniad

## Mae polisi disgyblu'r Brifysgol wedi'i gynllunio i helpu ac i annog pob gweithiwr cyflogedig i gyflawni a chynnal safonau ymddygiad derbyniol, ac mae’n darparu fframwaith ar gyfer delio ag achosion lle honnir nad yw gweithwyr cyflogedig wedi cyrraedd y safonau gofynnol. Mae Erthyglau Llywodraethu’r Brifysgol yn diffinio’r trefniadau penodol sy’n berthnasol i ddeiliaid swyddi uwch yn unig (fel y’u diffinnir yn Erthyglau Llywodraethu 1 (Dehongli) ac Erthyglau Llywodraethu 3 (1) (d) (i)). Mae'r Atodiad hwn yn disgrifio'r trefniadau hynny.

## Cyn belled ag y bo modd, bydd darpariaethau'r brif weithdrefn ddisgyblu yn berthnasol i reoli pryderon am ymddygiad deiliaid swyddi uwch, ac ni chaiff camau gweithdrefnol manwl eu hailgynhyrchu yma.

## At ddibenion y polisi hwn, mae gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr neu yn absenoldeb y Cadeirydd, yr Is-Gadeirydd, gyfrifoldeb dros yr Is-Ganghellor a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr. Yr Is-Ganghellor yw rheolwr Ysgrifennydd y Brifysgol a deiliaid swyddi uwch eraill.

# Adrodd am bryderon

## Dylai unrhyw un sy'n dymuno codi pryder ynghylch ymddygiad deiliad swydd uwch ei godi gyda'r unigolyn sy'n gyfrifol am yr unigolyn hynny (yr Is-Ganghellor ar gyfer deiliaid swyddi uwch, a Chadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ar gyfer yr Is-Ganghellor neu Glerc Bwrdd y Llywodraethwyr).

# Gweithredu a Datrys yn Anffurfiol

## Bydd y rheolwr, drwy ddilyn paragraffau 3.1 i 3.7 o'r Weithdrefn Ddisgyblu, yn ceisio datrys mân achosion o gamymddwyn yn anffurfiol.

# Gweithredu ffurfiol ac ymchwiliadau

##  Os ystyrir bod y sefyllfa'n ddigon difrifol, a/neu os oes nifer o achosion o gamymddwyn parhaus, yna rhaid dilyn y broses ddisgyblu ffurfiol. Mae Erthyglau Llywodraethu (3) (2) (c) (ii) yn nodi mai'r Is-Ganghellor sydd â chyfrifoldeb dros werthuso deiliaid swyddi uwch, sydd felly’n golygu mai nhw fydd y Swyddog Comisiynu ac yn penderfynu, gyda chyngor gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl neu Glerc Bwrdd y Llywodraethwyr os dylid defnyddio'r broses ddisgyblu ffurfiol. Os felly, byddant yn comisiynu ymchwiliad yn unol â pharagraff 4.4 o'r brif weithdrefn, gan benodi Swyddog Ymchwilio allanol pe bai pryderon ynghylch sicrhau anhysbysrwydd y gweithiwr cyflogedig neu degwch yr ymchwiliad.

## Os bydd y sefyllfa'n ymwneud naill ai â'r Is-Ganghellor neu Glerc Bwrdd y Llywodraethwyr, Bwrdd y Llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am eu gwerthuso (Elly, gall Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr weithredu fel Swyddog Comisiynu neu ofyn i Lywodraethwr lleyg arall ymgymryd â'r rôl honno. Bydd y Swyddog Comisiynu’n penderfynu, gyda chyngor gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl neu (os nad yw'r mater yn ymwneud â'r Clerc), Clerc Bwrdd y Llywodraethwyr a ddylid defnyddio'r broses ddisgyblu ffurfiol. Os felly, byddant yn comisiynu ymchwiliad fel uchod ac yn dilyn paragraff 5 o'r brif weithdrefn.

## Bydd y Swyddog Comisiynu, ar ôl cael Adroddiad yr Ymchwiliad, yn unol â pharagraff 4.13 o'r brif weithdrefn, yn penderfynu a ddylid cymryd camau pellach.

# Gwaharddiad

## Mae paragraff 6.1 o'r brif weithdrefn ddisgyblu yn nodi’r amgylchiadau eithriadol lle gallai fod angen symud gweithiwr cyflogedig o'u gweithle arferol, naill ai drwy drosglwyddiad dros dro i rôl arall, i weithle arall, cyfyngu ar eu dyletswyddau neu drwy eu gwahardd dros dro. Yn unol ag Erthygl 10 (1), caiff Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr neu yn absenoldeb y Cadeirydd, yr Is-Gadeirydd, wahardd deiliad swydd uwch am gamymddwyn neu reswm da neu frys arall. Rhaid i’r Cadeirydd neu'r Is-gadeirydd roi gwybod am waharddiad o’r fath yn ysgrifenedig i Fwrdd y Llywodraethwyr ymhen dau ddiwrnod gwaith, neu cyn gynted wedi hynny ag sy'n ymarferol. Mae darpariaethau pellach ynglŷn â gwahardd deiliaid swyddi uwch, gan gynnwys yr hawl i apelio, ym mharagraff 10 o'r Erthyglau Llywodraethu.

# Hawl i gael cwmni

## Mae'r brif weithdrefn ddisgyblu yn nodi y gall gweithiwr cyflogedig ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda nhw i gyfarfodydd gyda’r Swyddog Ymchwilio neu’r Swyddog Comisiynu neu mewn gwrandawiad Disgyblu. Efallai na fyddai hyn yn briodol ar gyfer deiliad swydd uwch, a gallan nhw ddewis dod â ffrind o'r tu allan i'r sefydliad gyda nhw yn lle hynny, ar yr amod nad yw’r unigolyn hwnnw’n ymarferydd cyfreithiol.

# Gwrandawiad disgyblu

## Os yw diswyddo’n annhebygol o fod yn ganlyniad posib, ac os yw'r mater yn ymwneud â'r Is-Ganghellor neu Glerc Bwrdd y Llywodraethwyr, bydd Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr neu yn absenoldeb y Cadeirydd, yr Is-Gadeirydd, yn penodi Swyddog Gwrandawiad (ond nid y Cadeirydd na'r Swyddog Comisiynu). Os yw'r mater yn ymwneud â deiliad swydd uwch sy’n adrodd i'r Is-Ganghellor, bydd yr Is-Ganghellor yn penodi Swyddog Gwrandawiad. Bydd y Swyddog Gwrandawiad yn cynnal gwrandawiad disgyblu yn unol â pharagraffau 8.1 i 8.13 o'r brif weithdrefn ddisgyblu, ac yn pennu'r camau gweithredu priodol.

## Os bydd y Swyddog Comisiynu, ar ôl cael adroddiad yr ymchwilydd, o'r farn bod y mater yn ddigon difrifol bod diswyddo yn ganlyniad posib, bydd Pwyllgor Arbennig (yn unol ag Erthygl 10 (5)) yn cael ei gynnull. Bydd y Pwyllgor Arbennig yn adrodd i Fwrdd y Llywodraethwyr a fydd yn cymryd unrhyw gamau sy'n briodol yn ei farn ef (yn unol ag Erthygl 10 (8).

# Apelio

## Bydd apeliadau am faterion yr ymdrinnir â nhw o dan yr atodiad hwn yn cael eu cyflwyno i Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr (neu’r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl os yw'r mater yn ymwneud â'r Clerc).

## Os bydd apêl yn erbyn rhybudd o dan y polisi a'r weithdrefn hon, bydd y Cadeirydd yn penodi naill ai aelod lleyg arall o Fwrdd y Llywodraethwyr neu arbenigwr allanol i weithredu fel y Swyddog Apêl (ar yr amod nad ydynt wedi ymwneud yn flaenorol â'r materion dan sylw) a bydd eu penderfyniad nhw’n derfynol.

## Os bydd apêl yn erbyn diswyddiad, bydd y Cadeirydd yn penodi arbenigwr allanol i weithredu fel y Swyddog Apêl (ar yr amod nad ydynt wedi ymwneud yn flaenorol â'r materion dan sylw) a bydd eu penderfyniad nhw’n derfynol.