



# Polisi - Datganiad Polisi Safonol f1.0





**Mae'r datganiadau a ganlyn yn gymwys i bob polisi a gweithdrefn a luniwyd ac a gytunwyd gan AD ar ran Cyngor Sir Ddinbych gan gynnwys dogfennau sy'n benodol ar gyfer ysgolion oni bai y nodir hynny ar y ddogfen.**

### **Cod Ymddygiad**

Mae gan Sir Ddinbych God Ymddygiad a fabwysiadwyd ac mae'n gymwys i bob gweithiwr.

Mae'r Cod yn amlinellu'r cyfreithiau, rheoliadau ac amodau gwasanaeth presennol ac yn cynnig arweiniad er mwyn cynorthwyo awdurdodau lleol a'u gweithwyr wrth eu gwaith bob dydd. Mae'n nodi'r safonau gofynnol o ran ymddygiad a gaiff eu gweithredu ac sy'n ddisgwyliedig gan y cyhoedd, cydweithwyr a'r Cyngor i gyd.

Bwriedir iddo gael ei ddefnyddio er mwyn cynorthwyo i gynnal a gwella safonau ac amddiffyn gweithwyr rhag gamddealltwriaeth neu feirniadaeth.

Argymhellir bod yr holl weithwyr yn darllen y Cod Ymddygiad er mwyn ymgyfarwyddo â'r gofynion a roddwyd arnynt gan y Cyngor.

Mae'r Cyngor yn cyflogi sawl proffesiwn gwahanol. Fel gweithiwr proffesiynol, cyfrifoldeb y gweithiwr yw cydymffurfio â gofynion proffesiynol ei God Ymddygiad er mwyn sicrhau cydymffurfriad.

### **Cyfrinachedd**

Dylai'r holl bartïon sydd ynghlwm barchu cyfrinachedd bob amser. Ni ddylid rhannu gwybodaeth â neb ac eithrio'r rheini sydd yn uniongyrchol gysylltiedig. Nid yw hyn yn golygu na ellir ymgynghori'n gyfrinachol gyda ffrind, ymgynghorydd personol, cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur i gael cymorth. Fodd bynnag, os cafodd yr wybodaeth sy'n ymwneud â'r mater ei rhannu'n amhriodol ac fe'i hystyrid yn faleisus, efallai y bydd angen cymryd camau o dan y polisi disgyblu priodol.

Cedwir yr holl wybodaeth yn unol â Deddf Diogelu Data 1998.

### **Anghydfodau ynglŷn â'r weithdrefn**

Ni ddylai unrhyw anghytundebau neu gwynion yn ymwneud â'r dehongliad o'r weithdrefn, neu'r broses o weithredu unrhyw faterion cysylltiedig nas ymdrinnir â nhw yn y weithdrefn, achosi oedi yng ngwahanol elfennau y Polisi/Weithdrefn neu'r amserlen gyffredinol a bennwyd yn briodol ar gyfer ymdrin ag unrhyw achos penodol.

## **Deddfwriaeth Gyflogaeth**

Mae deddfwriaeth gyflogaeth yn nodi'r safonau cyflogaeth gofynnol statudol ar gyfer lleoedd gwaith sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith. Caiff polisïau'r cyngor sy'n ymwneud â gweithwyr eu datblygu yn unol â deddfwriaeth gyfredol ac maent yn cyrraedd y safon ofynnol a nodir mewn deddfwriaeth o'r fath.

Rhoddir rhestr o'r brif deddfwriaeth a gaiff ei hystyried isod. Sylwer nad yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Deddf Hawliau Dynol 1998

Deddf Cyflogaeth 2002

Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996

Deddf Cydraddoldeb 2010

Rheoliadau Amser Gweithio 1998

## **Cydraddoldeb**

Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, ein Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth â'n Llyfryn Parch, ni fydd unrhyw weithiwr nac ymgeisydd am swydd yn wynebu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth na bwlio, nac yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd neu famolaeth, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol na chyfrifoldebau gofal.

## **Cyn-weithwyr**

Os bydd cyn-weithwyr yn tynnu sylw'r cyngor at gamymarfer neu faes sy'n destun pryder neu'n gwneud cwyn, mae'n arfer da i ystyried unrhyw faterion a chyfarfod yr unigolyn i drafod y mater ymhellach. Dylid rhoi ymateb ysgrifenedig ond nid oes hawl i apelio.

## **Telerau Ymhlyg ac Amodau Cyflogaeth**

Mae pob contract cyflogaeth yn cynnwys nifer o delerau datganedig a thelerau ymhlyg.

*Telerau datganedig:* - mae'r rhain yn delerau a gaiff eu hysgrifennu fel rheol, er y gellir eu cytuno ar lafar.

*Telerau Ymhlyg:* - gall telerau fod ymhlyg yn yr hyn a elwir yn y gyfraith gyffredin a deddfwriaeth. Mewn contract cyflogaeth, termau ymhlyg yw'r rheini na chaiff eu cytuno'n benodol rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr.

#### *Telerau ymhlyg yn ôl y 'gyfraith gyffredin'*

Mae'r rhain yn cynnwys materion sydd ymhlyg oherwydd ymddygiad y partïon neu oherwydd eu bod yn bethau y byddai'r partïon wedi ei fwriadu pan wnaethant wneud y contract. Gall telerau hefyd fod ymhlyg o ganlyniad i arferion yn y gweithle. Gall enghreifftiau gynnwys y **bydd y gweithiwr:**

- yn dilyn cyfarwyddiadau rhesymol, cyfreithiol a roddir gan y cyflogwr
- yn darparu gwasanaeth personol heb is-gontractio i eraill
- yn barod ac yn fodlon gweithio
- yn rhesymol gymwys
- yn cymryd gofal rhesymol o eiddo'r cyflogwr
- yn ymddwyn ag ymddiriedaeth a hyder.

Gall enghreifftiau eraill gynnwys **y bydd y cyflogwr:**

- yn darparu amodau ac amgylchedd gwaith rhesymol
- yn darparu cydweithwyr diogel, offer diogel, amgylchedd gwaith diogel a system waith ddiogel
- yn ymddwyn ag ymddiriedaeth a hyder
- yn talu am waith a wnaed os na chaiff hyn ei gytuno'n benodol
- yn darparu gwaith
- yn ymdrin â chwynion yn fuan
- yn amddiffyn gweithwyr rhag aflonyddu a bwlio.

#### *Telerau ymhlyg yn ôl statud*

Bydd telerau eraill ymhlyg yn ôl statud, megis yr isafswm cyflog gwladol, yr hawl i gyfnod byrraf o rybudd, a nifer o delerau yn ymwneud ag iechyd a diogelwch. Bydd y rhain ymhlyg ym mhob contract cyflogaeth.

## **Ymchwiliad**

Pan fydd materion yn codi sy'n ymwneud â gweithwyr, efallai y bydd angen i'r cyngor/ysgol gomisiynu ymchwiliad i ganfod ffeithiau'r achos.

Bydd y gweithiwr sy'n destun yr ymchwiliad yn derbyn copi o Gylch Gorchwyl yr ymchwiliad a chopi o adroddiad y Swyddog Ymchwilio.

Bydd gweithiwr sydd wedi gwneud cwyn a arweiniodd at ymchwiliad yn derbyn copi o Gylch Gorchwyl yr adroddiad a chopi o adroddiad y Swyddog Ymchwilio.

Bydd gweithwyr sydd wedi cymryd rhan yn yr ymchwiliad yn derbyn copi o Gylch Gorchwyl yr ymchwiliad ond ni fyddant yn derbyn copi o adroddiad y Swyddog Ymchwilio.

## **Cyfyngu**

Mae sefyllfaoedd yn ymwneud â'r berthynas rhwng gweithwyr yn dod i ran bob sefydliad ac wrth gwrs y canlyniad gorau yw sicrhau nad yw materion yn codi yn y lle cyntaf. Fodd bynnag mae'n anorfod y bydd rhai o'r materion hyn yn cynnwys gwrthdaro rhwng unigolion, timau neu'r cyngor.

Bydd y cyngor yn ceisio datrys anghydfodau ymhlith y gweithlu cyn gynted â phosibl fel rheol, a hynny fel rhan o broses anffurfiol cyn y caiff unrhyw gamau neu achosion ffurfiol eu cymryd, ond gall hyn fod fel rhan o broses ffurfiol hefyd. Bydd derbyn anogaeth a chymorth gan y cyngor i ddatrys pethau yn gyflym ac anffurfiol yn aml yn atal sefyllfa rhag mynd allan o reolaeth.

Dyma pryd y gall cyfyngu fod yn offeryn anhepgor, gan roi cyfle i'r bobl sydd yn gysylltiedig ddatrys unrhyw faterion eu hunain gyda chymorth cyfyngwr.

## **Trefniadau a Gofynion Cyfarfodydd**

- **Cynrychiolaeth**

Bydd gan weithiwr yr hawl i gael ei gynrychioli neu chael cwmni cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr yn unrhyw ran ffurfiol o'r weithdrefn. Bydd y gweithiwr yn cael gwybod am yr hawliau hyn cyn unrhyw gyfweiliad ffurfiol.

Er nad oes gan y gweithiwr hawl i gael ei gynrychioli mewn cyfarfodydd anffurfiol, bydd y cyngor yn caniatáu i gynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr ddod gyda gweithwyr i unrhyw gyfarfodydd anffurfiol.

Os nad yw'r gweithiwr yn perthyn i Undeb Llafur gall ofyn am gymorth aelod o'r Adran AD neu reolwr canol annibynnol a all drafod y weithdrefn gyda ef a'i gynghori ynglŷn â'i hawliau. Fodd bynnag ni chaiff yr aelod AD na'r rheolwr ddod i unrhyw gyfarfodydd gyda'r gweithiwr ac felly dylai'r gweithiwr ofyn am gymorth cydweithiwr os yw'n dymuno cael cwmni. Os bydd y gweithiwr yn dewis cael cwmni cydweithiwr, rhaid i'r cydweithiwr fod yn gweithio i'r cyngor.

Rhaid rhoi cyfnod rhesymol i ffwrdd o'r gwaith gyda thâl i weithiwr sydd wedi cytuno i ddod gyda chydweithiwr i achos yn ymwneud â chwyn er mwyn iddo gyflawni'r cyfrifoldeb hwnnw. Bydd yr amser hwn yn cynnwys y cyfarfod ei hun yn ogystal ag amser paratoi rhesymol ymlaen llaw.

Mae gan gynrychiolwyr Undebau Llafur hefyd yr hawl i gael amser rhesymol o'r gwaith i gyflawni eu dyletswyddau fel undeb fel y'u nodir yng Nghytundeb Cyfleusterau'r Undebau Llafur.

Bydd hawl gan y cydymaith, un ai'r cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr, annerch y cyfarfod, cyflwyno achos y gweithiwr, crynhoi ac ymateb ar ran y gweithiwr i unrhyw farn a fynegir yn y cyfarfod, ond nid oes ganddo'r hawl i ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr. Mae'n arfer da caniatáu i gymdeithion ofyn cwestiynau a chymryd rhan mor llawn â phosibl.

Y gweithiwr fydd yn gyfrifol am drefnu fod rhywun yn dod i'r cyfarfod. Os na fydd y cydymaith a ddewiswyd ar gael ar ddiwrnod y cyfarfod, yna gall y gweithiwr un ai:

- ddod ar ei ben ei hun
- trefnu i rywun arall ddod gydag ef neu
- gofyn am ohirio'r cyfarfod

## • Gohirio

Gall gweithiwr wneud cais rhesymol i ohirio un cyfarfod yn yr amgylchiadau a ganlyn:

Os na fydd cynrychiolydd dewisedig y gweithiwr ar gael ar y dyddiad gwreiddiol, bydd y cyngor/ysgol yn gohirio'r cyfarfod am hyd at 5 diwrnod gwaith. Mewn achosion o'r fath, bydd y cyngor/ysgol yn cynng un dyddiad arall. Os na fydd cynrychiolydd y gweithiwr

ar gael ar y dyddiad arall, bydd disgwyl i'r gweithiwr drefnu cynrychiolydd arall neu ddod i'r cyfarfod ar ei ben ei hun gan y bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal.

Mewn amgylchiadau eithriadol lle nad yw'n bosibl i'r gweithiwr ddod i gyfarfod oherwydd sefyllfa sydd y tu hwnt i'w reolaeth, bydd y cyngor yn cynnig un dyddiad arall.

- **Methiant i ddod i Gyfarfod**

Bydd y gweithiwr yn cael gwybod yn ysgrifenedig beth fydd manylion y cyfarfod, amser, dyddiad a lleoliad, o fewn amserlen y cyfnod rhybudd perthnasol.

Os na fydd y gweithiwr yn dod i'r cyfarfod neu os na fydd yn rhoi o leiaf 24 awr o rybudd i'r sawl a anfonodd y gwahoddiad na fydd yn gallu bod yn bresennol, cynhelir y cyfarfod yn ei absenoldeb. Bydd cyfle i gynrychiolydd y gweithiwr gyflwyno'r achos ar ei ran, a rhoddir ystyriaeth i unrhyw gyflwyniad a wneir gan y gweithiwr neu ei gynrychiolydd.

Caiff penderfyniad ei wneud ar sail yr wybodaeth a ddarparwyd a bydd y gweithiwr yn cael gwybod beth yw canlyniad y cyfarfod a'i hawl i apelio (os yn gymwys) yn ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod gwaith ar ôl dyddiad y cyfarfod. Mewn amgylchiadau eithriadol a thrwy gytundeb gyda'r ddau barti, gellir ymestyn hyn i hyd at 10 diwrnod gwaith.

- **Methiant i ddod i Gyfarfod oherwydd Salwch**

Bydd disgwyl i weithiwr y tystiwyd nad yw'n ddigon iach i weithio ddod i'r cyfarfod. Os yw cyflwr meddygol y gweithiwr yn peri iddo gredu nad yw'n gallu dod i'r cyfarfod, yna dylai gysylltu â'i reolwr /Pennaeth ar unwaith. Mewn achosion eithriadol efallai y gofynnir am gyngor Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol y Cyngor, ymgynghorydd annibynnol, neu feddyg teulu (gyda chaniatâd y gweithiwr) i ganfod a yw'r gweithiwr yn ddigon iach i ddod i'r cyfarfod. Mae'n annhebygol y byddai salwch sy'n gysylltiedig â straen a gaiff ei briodoli i'r weithdrefn gysylltiedig, yn rheswm derbynol i weithiwr fod yn absennol o'r cyfarfod. Mewn amgylchiadau o'r fath, bydd er lles y gweithiwr i'r achos gael ei gwblhau cyn gynted â phosibl.

Mae gweithiwr yn ddigon iach i ddod os yw'r meini prawf a ganlyn yn gymwys:

- Mae'r gweithiwr yn gallu deall y mater sy'n cael ei drafod



- Mae'r gweithiwr yn gallu gwahaniaethu rhwng yr hyn sy'n gywir ac anghywir
- Mae'r gweithiwr yn gallu rhoi cyfarwyddyd i gynrychiolydd gynrychioli ei fuddiannau
- Mae'r gweithiwr yn gallu deall a dilyn yr achos, ag amser ychwanegol ac esboniad ysgrifenedig os oes angen.

Nid yw salwch corfforol neu broblem iechyd meddwl yn wrtharwydd i ddod i'r cyfarfod os yw'r meini prawf uchod wedi'u bodloni. Gellid disgwyl i bresenoldeb yn y cyfarfod achosi mwy o bryder neu straen yn y tymor byr, ond y byddai hyn yn lleihau ar ôl i'r gwrandawriad gael ei gynnal. Mae gohirio gweithdrefnau o'r fath yn debygol o effeithio'n andwyol ar broblemau iechyd yn y tymor hirach, hyd yn oed os rhagwelir na fydd canlyniad y gwrandawriad yn ffafriol i'r gweithiwr. Fodd bynnag, os yw'r weithdrefn yn debygol o effeithio ar iechyd meddwl yr unigolyn i'r graddau y gallai beryglu ei hun neu eraill, dylid gohirio'r gwrandawriad.

Yn achos problemau iechyd corfforol dylai'r unigolyn fod yn ddigon iach i fod yn bresennol drwy gydol y gwrandawriad heb effeithio'n andwyol ar ei iechyd.

Yn yr achosion prin hynny pan na fydd gweithiwr yn gallu dod i gyfarfod oherwydd salwch, mae'r cyngor/ysgol yn cadw'r hawl i barhau heb oedi afresymol. Er enghraifft, gallai'r gweithiwr neu ei gynrychiolydd ddarparu cyflwyniadau ysgrifenedig i gyflwyno'r achos ar ei ran.

- **Addasiadau Rhesymol**

Gellir gwneud unrhyw addasiadau rhesymol i ddarparu ar gyfer anghenion unigolyn yn y cyfarfod, cyn belled ag y rhoddir rhybudd rhesymol i'r rheolwr/ysgol cyn y cyfarfod. Gall hyn gynnwys cynnal y cyfarfod mewn lleoliad hygyrch, darparu cyfieithydd, offer ychwanegol neu ganiatáu seibiannau ychwanegol ac ati.

### **Adran Iechyd Galwedigaethol**

Mae'r Adran Iechyd Galwedigaethol ar gael i gynnig cymorth emosiynol cyfrinachol pan gynhelir achosion. Mae'r cymorth hwn ar gael i bawb sydd ynghlwm ond nid yw'n cynnwys cyngor neu gymorth weithdrefnol yn y gwrandawriadau neu gyfarfodydd eu hunain.

Efallai y bydd angen i'r adran iechyd galwedigaethol roi barn feddygol wrthrychol ar allu'r gweithiwr i gymryd rhan mewn unrhyw ymchwiliad neu achos. Os trefnir atgyfeiriad i'r adran iechyd galwedigaethol mae'n bwysig fod gweithwyr yn dod i'r apwyntiadau oherwydd caiff y cyngor hwn ei ystyried wrth benderfynu sut orau i reoli'r achos yn y dyfodol.

Mae gan weithwyr rwymedigaeth gytundebol i ddod i unrhyw apwyntiad a drefnir gyda'r Adran Iechyd Galwedigaethol. Os bydd y gweithiwr yn dewis peidio â dod i'r cyfarfod(ydd) neu asesiad(au) a drefnwyd, bydd y cyngor yn bwrw ymlaen â'r achos ac yn defnyddio'r wybodaeth feddygol ddiweddaraf sydd ganddo.

### **Straen**

#### **Beth ddylai ddigwydd pan fydd rhywun o'r farn ei fod o dan straen?**

Yn dilyn trafodaeth gyda'r rheolwr, efallai y bydd yn briodol i'r gweithiwr gwblhau Holiadur Straen. Neu, efallai y bydd y gweithiwr yn dymuno cwblhau holiadur ar ei ben ei hun heb ymyrraeth ei oruchwyliwr/rheolwr llinell.

Mae'r holiadur hwn ar gael o'r Adran Iechyd Galwedigaethol, ynghyd â mwy o gyngor ar ganlyniad yr holiadur a gwblhawyd ac unrhyw gymorth sydd ar gael gan y cyngor.

### **Gwaharddiad**

Ar rai achlysuron, dylid gwahardd gweithiwr o'r gwaith ar gyflog llawn pan gynhelir ymchwiliad i honiad o gamymarfer. Gellir gwahardd gweithiwr ar gyflog llawn cyn cynnal ymchwiliad neu ar ryw adeg yn ystod yr ymchwiliad os yw hynny'n briodol.

Bydd y gweithiwr yn derbyn esboniad ysgrifenedig llawn o'r rheswm am y gwaharddiad cyn pen 3 diwrnod gwaith ar ôl dyddiad y penderfyniad a bydd y gwaharddiad cyn fyrred â phosibl.

Gall y rheolwr gyfeirio'r gweithiwr i'r Adran Iechyd Galwedigaethol i gael cymorth ar ddechrau ac yn ystod cyfnod y gwaharddiad.

Nid oes angen rhagdybio y dylai gwaharddiad fod yn gymwys yn awtomatig yn dilyn honiadau o gamymddygiad difrifol yn erbyn gweithiwr pan ddaw'r mater yn destun ymchwiliad. Dylid ystyried gwaharddiad dim ond pan fo'r sefyllfaoedd a ganlyn yn gymwys:

- Gallai presenoldeb y gweithiwr beryglu'r cyngor
- Gallai presenoldeb y gweithiwr lesteirio'r ymchwiliad
- Gallai'r gweithiwr gamymddwyn unwaith eto
- Gallai'r gweithiwr gael ei gam-drin yn llafar neu gorfforol gan weithwyr eraill

Yn hytrach na gwahardd y gweithiwr, gellid dewis ei drosglwyddo i waith arall mewn adrannau eraill ar ddisgresiwn y cyngor, yn ystod yr ymchwiliad.

Pan gaiff gweithiwr ei wahardd, nid yw hyn yn awgrymu ei fod yn euog ac nid yw'n rhan o'r broses ddisgyblu. Mae'n bwysig na rhoddir yr argraff i weithiwr a gaiff ei wahardd ei fod yn cael ei ddisgyblu na'i ddiswyddo ar y cam hwn.

### **Symud Dros Dro i Weithio mewn Lleodded Eraill**

Yn ystod ymchwiliad ffurfiol, efallai y bydd yn briodol ystyried cynnig gwaith dros dro mewn maes gwahanol (adran/gwasanaeth/ysgol) i hwnnw lle mae'r unigolyn a wnaeth y gŵyn neu'r unigolyn y cafodd y gŵyn ei wneud yn ei erbyn neu'r ddau er mwyn lleddfu yr hyn a allai fod yn sefyllfa waith anodd. Bydd trefniant o'r fath yn para hyd nes y daw canlyniad y gŵyn i'r amlwg ac ni fydd yr unigolyn/unigolion dan sylw ar eu colled yn ariannol.

### **Honiadau Blinderus**

Ymdrinnir yn ddifrifol â phob cwyn a wneir yn ddidwyll o dan unrhyw un o bolisïau'r cyngor. Fodd bynnag, byddir yn ystyried unrhyw honiadau maleisus neu blinderus yn erbyn gweithiwr arall fel achos o gamymddygiad difrifol ac ymdrinnir â'r rhain o dan y polisi disgyblu priodol.

### **Erledigaeth**

Mae erledigaeth yn digwydd pan gaiff y rheini sy'n dod ag achos gerbron, yn rhoi tystiolaeth neu wybodaeth neu'n gwneud honiadau am dorri polisi neu Godau Ymddygiad Proffesiynol perthnasol, eu trin yn llai ffafriol.

Ni ddylai gweithwyr sy'n ceisio dechrau neu weithredu gweithdrefnau megis y drefn gwynion neu bwlio neu aflonyddu oherwydd eu bod yn credu'n wirioneddol eu bod nhw neu gydweithiwr wedi dioddef ymddygiad amhriodol, gael eu trin yn llai ffafriol oherwydd hynny.

### **Safonau'r Gymraeg**

#### Cwynion

Os byddwch yn derbyn cwyn gan aelod staff neu gŵyn am aelod staff, ac mae'n rhaid cynnal cyfarfod gyda'r aelod staff hwnnw, rhaid i chi - (a) gofyn i'r aelod staff a yw'n dymuno defnyddio'r Gymraeg yn y cyfarfod; (b) esbonio y byddwch yn darparu gwasanaeth cyfieithu o'r Gymraeg i'r Saesneg at y diben hwnnw os yw'n ofynnol; ac os yw'r aelod staff yn dymuno defnyddio'r

Gymraeg, rhaid i chi ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i'r Saesneg yn y cyfarfod (os nad ydych yn cynnal y cyfarfod yn Gymraeg heb wasanaeth cyfieithu).

Pan fyddwch yn rhoi gwybod i aelod staff beth yw eich penderfyniad mewn perthynas â chŵyn a wneir gan yr aelod hwnnw, neu mewn perthynas â chŵyn a wneir amdano ef, rhaid i chi wneud hynny yn Gymraeg os yw'r aelod staff hwnnw - (a) wedi gwneud y gŵyn yn Gymraeg, (b) wedi ymateb yn Gymraeg i gŵyn amdano ef, (c) wedi gofyn bod cyfarfod ynglŷn â'r gŵyn yn cael ei gynnal yn Gymraeg, neu (ch) wedi gofyn am gael defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfod ynglŷn â'r gŵyn.

### Gweithdrefnau Disgyblu

Rhaid i chi - (a) ddatgan mewn unrhyw ddogfen sydd gennych sy'n nodi eich trefniadau ar gyfer disgyblu staff y caiff unrhyw aelod staff ymateb yn Gymraeg i unrhyw honiadau a wneir yn ei erbyn, a (b) os byddwch yn dechrau gweithdrefn ddisgyblu mewn perthynas ag aelod staff, rhoi gwybod i'r aelod hwnnw o staff am yr hawl honno.

Os byddwch yn trefnu cyfarfod ag aelod staff ynghylch achos disgyblu mewn perthynas â'i ymddygiad, rhaid i chi - (a) gofyn i'r aelod staff a yw'n dymuno defnyddio'r Gymraeg yn y cyfarfod, a (b) esbonio y byddwch yn darparu gwasanaeth cyfieithu at y diben hwnnw os yw'n ofynnol;

ac, os yw'r aelod staff yn dymuno defnyddio'r Gymraeg, rhaid i chi ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i'r Saesneg yn y cyfarfod (os nad ydych yn cynnal y cyfarfod yn Gymraeg heb wasanaeth cyfieithu).

Pan fyddwch yn rhoi gwybod i aelod staff beth yw'ch penderfyniad yn dilyn proses ddisgyblu, rhaid i chi wneud hynny yn Gymraeg os yw'r aelod staff hwnnw - (a) wedi ymateb i honiadau yn ei erbyn yn Gymraeg, (b) wedi gofyn bod cyfarfod ynglŷn â'r broses ddisgyblu yn cael ei gynnal yn Gymraeg, neu (c) wedi gofyn am gael defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfod ynglŷn â'r broses ddisgyblu.