

Eich canllaw i ymchwiliad disgyblu



GIG
CYMRU
NHS
WALES

I bwy mae'r canllaw hwn?

Mae'r canllawiau a'r wybodaeth yn y canllaw hwn ar gyfer holl weithwyr GIG Cymru, ac eithrio staff meddygol a deintyddol a gweithwyr banc adnoddau.

Pam ydw i wedi cael y canllaw hwn?

Rydych chi newydd dderbyn llythyr ymchwiliad ffurfiol ac rydym yn gwybod y gall hwn fod yn gyfnod heriol iawn. Mae'n debyg y byddwch chi'n teimlo pob math o emosiynau ac efallai y byddwch chi'n ei chael hi'n anodd deall beth sy'n digwydd.



Rydym am eich cefnogi cymaint ag y gallwn a gobeithio y bydd y canllaw hwn yn eich helpu i ymdopi â rhai o'r cwestiynau a'r teimladau a allai fod gennych. Byddem yn eich cynghori i'w ddarllen ochr yn ochr â'r wybodaeth a roddwyd i chi gan eich rheolwr/Rheolwr Comisiynu. Ochr yn ochr â'r llythyr, byddwch hefyd wedi derbyn copi o'n Polisi a'n Proses Disgyblu sy'n nodi'r broses o safbwynt sefydliadol a chyfreithiol. Er ei bod hi'n bwysig ei ddarllen drwyddo, efallai na fydd y polisi'n darparu atebion i'ch holl gwestiynau.

Mae'r canllaw hwn yn wahanol, oherwydd ei fod wedi'i gynllunio o'ch cwmpas chi a'r cwestiynau a'r teimladau a allai fod gennych ac i'ch cefnogi trwy'r broses ymchwilio o'r dechrau i'r diwedd.

Beth yw pwrpas y canllaw?

Mae'r canllaw hwn yn darparu'r atebion, yr esboniadau a'r wybodaeth y byddwch chi'n chwilio amdany'n nhw ar wahanol adegau yn y broses hon. Mae hefyd yn eich cyfeirio at ble y gallwch gael rhagor o wybodaeth os oes gennych ymholiadau penodol ac at gydweithwyr a gwasanaethau a all eich helpu a'ch cefnogi.

Sut ydw i'n defnyddio'r canllaw hwn?

Mae'r canllaw wedi'i gynllunio fel y gallwch ddod o hyd i'r wybodaeth sydd ei hangen arnoch yn hawdd a chadw popeth mewn un lle.

Mae wedi'i rannu'n adrannau. Does dim rhaid i chi ei ddarllen o'r dechrau i'r diwedd ac mae'r rhan fwyaf o bobl yn dod yn ôl at wahanol rannau ohono ar wahanol adegau. Bydd y rhestr gynnwys yn eich helpu i ddod o hyd i'r hyn sydd ei angen arnoch pan fydd ei angen arnoch.

Yn ogystal â gwybodaeth, fe welwch awgrymiadau defnyddiol, gan gynnwys beth i'w ystyried a'i ysgrifennu cyn ac yn ystod eich cyfarfodydd, ac mae tudalennau nodiadau wedi'u darparu ar gyfer hynny.

Mae rhai pobl yn ei chael hi'n ddefnyddiol nodi manylion cyswllt ac mae lle yma i chi wneud hynny hefyd. Fel 'na bydd gennych chi bopeth mewn un lle i fynd yn ôl ato pan fydd ei angen arnoch chi.



1. Cynnwys

1. Y broses

5

- | | | |
|------|--|----|
| 1.1 | Beth yn union yw ymchwiliad disgyblu? | 6 |
| 1.2 | Beth sy'n digwydd ar ôl yr ymchwiliad? | 6 |
| 1.3 | Pwy sy'n rhedeg yr ymchwiliad a sut mae'n cael ei gynnal? | 7 |
| 1.4 | Pam yn union rydw i'n cael fy ymchwilio? | 7 |
| 1.5 | Pa mor hir fydd yr ymchwiliad yn ei gymryd? | 8 |
| 1.6 | A fydda i'n gallu gweithio tra bydd yr ymchwiliad yn mynd rhagddo? | 8 |
| 1.7 | Pa mor aml y byddaf yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am yr hyn sy'n digwydd? | 8 |
| 1.8 | Pryd, a sut, alla i ymateb i'r honiadau? Sut ydw i'n paratoi ar gyfer hynny? | 9 |
| 1.9 | Dydw i ddim eisiau mynd i'r cyfarfodydd ar fy mhen fy hun. Pwy all ddod gyda fi? | 10 |
| 1.10 | Beth sy'n digwydd unwaith y bydd y Swyddog Ymchwilio wedi cwblhau'r ymchwiliad? | 10 |
| 1.11 | Beth sy'n digwydd i mi ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben? | 11 |
| 1.12 | A allaf apelio yn erbyn canlyniad y broses ddisgyblu? | 12 |
| 1.13 | Beth sy'n digwydd os byddaf yn gadael y sefydliad yn ystod y broses ddisgyblu? | 12 |

2. Fy nghyflog a fy mhensiwn

13

- | | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Am ba hyd y caf fy nhalu tra bod yr ymchwiliad yn mynd rhagddo? | 13 |
| 2.2 | Beth am fy mhensiwn? | 13 |
| 2.3 | Beth sy'n digwydd os caf fy ngwahardd neu fy adleoli i ardal arall tra bod yr ymchwiliad yn mynd rhagddo? | 13 |

3. Fy nghydweithwyr a chyfrinachedd 14

- 3.1 A fydd fy nghydweithwyr yn cael gwybod am yr ymchwiliad? 14
- 3.2 Pam y dywedwyd wrthyf na allaf siarad ag unrhyw un arall am hyn ar wahân i'r Swyddog Ymchwilio, fy nghynrychiolydd undeb llafur neu Adnoddau Dynol? 14
- 3.3 Beth os bydd fy nghydweithwyr yn gofyn i mi beth sy'n digwydd? 15
- 3.4 Rydw i wedi cael fy ngwahardd ac mae rhai o fy nghydweithwyr agos y n anfon negeseuon ataf i weld sut rydw i. Ydy hi'n iawn i mi siarad â nhw neu gyfarfod â nhw? 15

4. Cymorth a gofalu amdanoch chi'ch hun 16

- 4.1 Rwy'n deall yr angen am gyfrinachedd, ond mae'r broses hon yn anodd ac mae angen i mi siarad am bethau. Gyda phwy alla i siarad? 16
- 4.2 Hoffwn i wir ddod â ffrind neu aelod o'r teulu i'm cefnogi. A ganiateir iddyn nhw ddod i mewn i'r cyfarfodydd? 16
- 4.3 Rwy'n teimlo y gallai fod angen rhywfaint o gefnogaeth emosiynol broffesiynol arnaf. Oes unrhyw un ar gael i mi? 17
- 4.4 Beth os na all fy nghynrychiolydd undeb llafur fynychu cyfarfod? 17
- 4.5 Beth sy'n digwydd os nad ydw i'n teimlo y gallaf fynychu un o'r cyfarfodydd neu'r gwrandawriad? 17
- 4.6 Beth alla i ddisgwyl os caf fy atgyfeirio at lechyd Galwedigaethol? 17

5. Dychwelyd i'r gwaith 18

- 5.1 Pan fydd hyn i gyd drosodd, dydw i ddim yn teimlo y gallaf fynd yn ôl a gweithio yn yr un swydd, adran a gyda'r bobl sydd wedi bod yn rhan o hyn. Beth yw fy opsiynau? 18
- 5.2 Oes rhaid i mi gynnwys yr ymchwiliad hwn ar geisiadau am swyddi yn y dyfodol? 18

6. Y broses ymchwiliad disgyblu yn gryno 19

7. Cysylltiadau defnyddiol 20

8. Esboniad o rai o'r termau a ddefnyddir yn y canllaw hwn 21

9. Ar gyfer eich nodiadau 23

1. Y broses

Weithiau, efallai y byddwch chi'n teimlo'n rhwystredig nad yw'r broses ymchwilio disgyblu yn symud mor gyflym ag yr ydych chi'n teimlo y dylai. Cynhelir ymchwiliadau cyn gynted â phosibl, ond mae rhai rhesymau pwysig pam y gallant gymryd mwy o amser nag y gallech feddwl ar yr olwg gyntaf.

Er mwyn bod mor glir â phosib ynghylch yr hyn sydd wedi digwydd, a'r hyn sydd heb ddigwydd, rhaid cynnal yr ymchwiliad yn drylwyr ac yn deg. Rhaid iddo roi cyfleoedd i chi, ac i bobl eraill, esbonio eich safbwynt a chael ei gyflawni'n briodol yn unol â [chod ACAS ar weithdrefnau disgyblu a chwyno](#) er mwyn amddiffyn pob gweithiwr. Gall hyn gymryd amser, gan y gallai fod angen iddo gwmpasu gwahanol feysydd gwaith a gofyn am gyfranogiad sawl tyst, a hyd yn oed sefydliadau eraill.

Byddwch yn cael eich diweddarau wrth i faterion ddatblygu ac, os oes gennych unrhyw gwestiynau am yr ymchwiliad rhwng diweddariadau, gallwch gysylltu â'r Swyddog Ymchwilio ar unrhyw adeg. Mae eu manylion cyswllt yn y llythyr a gawsoch yn eich hysbysu bod angen ymchwiliad. Os oes gennych bryderon nad yw'r ymchwiliad yn datblygu yn ddigon cyflym, gallwch hefyd gysylltu â'r Rheolwr Comisiynu, sef yr unigolyn a ysgrifennodd y llythyr hwnnw.



1.1 Beth yn union yw ymchwiliad disgyblu?

Pan fyddwn yn derbyn hawliad (fel arfer clywch hyn yn cael ei alw'n honiad) bod rhywun wedi gwneud rhywbeth o'i le yn y gwaith, byddwn yn ystyried yn gyntaf a oes ffordd o'i ddatrys yn anffurfiol. Os na ellir gwneud hynny - yn bennaf oherwydd natur yr hawliad/hawliadau - fel arfer mae'n rhaid cynnal ymchwiliad disgyblu ffurfiol.

Cyn penderfynu ar y camau gweithredu mwyaf priodol i'w cymryd, bydd ymarfer canfod ffeithiau yn cael ei gwblhau. Mae'r asesiad canfod ffeithiau yn casglu'r holl wybodaeth berthnasol fel y gall y sefydliad ddeall ffeithiau'r hyn sydd wedi digwydd mewn gwirionedd ac ystyried y camau gweithredu gorau i'w cymryd.

Os bydd angen ymchwiliad pellach yn dilyn yr asesiad canfod ffeithiau, byddwch yn cael gwybod am yr union honiadau a fydd yn cael eu hymchwilio. Bydd hyn yn cael ei wneud mor drylwyr â phosibl, gan gasglu tystiolaeth gennych chi ac unrhyw un arall sy'n gysylltiedig, fel bod pawb yn cael eu trin yn deg.

Os gallwn weld ffordd arall, anffurfiol o ddatrys y mater ar unrhyw adeg, gallwn ddod â'r ymchwiliad ffurfiol i ben ar y cam hwnnw.

Ar ddiwedd yr ymchwiliad, paratwir adroddiad ymchwiliad. Dyma'r adeg pan allwn ni ddweud wrthy'ch chi beth fydd yn digwydd nesaf.

1.2 Beth sy'n digwydd ar ôl yr ymchwiliad?

Os yw adroddiad yr ymchwiliad yn dangos nad oes achos i'w ateb, mae'r broses yn dod i ben yno.

Os oes achos i'w ateb, bydd gwrandawriad disgyblu fel y cam nesaf. Cyfarfod yw hwn lle trafodir canfyddiadau'r adroddiad a chewch gyfle arall i roi eich ochr chi ar bethau yn bersonol hefyd. Fel arfer caiff ei redeg gan y Swyddog Penderfynu a bydd yn cynnwys pobl eraill hefyd, fel rhan o banel. Yna maen nhw'n penderfynu a yw unrhyw gamau disgyblu yn briodol, fel rhybudd, er enghraifft.

Os nad oes achos disgyblu i'w ateb, ni fydd gwrandawriad disgyblu. Gellir cynnig cwrs gweithredu amgen, megis proses anffurfiol neu atgyfeiriad at bolisi amgen.



1.3 Pwy sy'n rhedeg yr ymchwiliad a sut mae'n cael ei gynnal?

Y Rheolwr Comisiynu yw'r person sydd wedi penderfynu bod angen ymchwiliad ac fel arfer mae'n aelod uwch o staff. Maent hefyd wedi nodi ei bwrpas yn fanwl, a elwir yn ei 'gylch gorchwyl'. Dyma'r un person a anfonodd y llythyr atoch yn eich hysbysu am y penderfyniad hwn.

Mae'r Rheolwr Comisiynu yn penodi Swyddog Ymchwilio. Mae'n debygol mai rhywun nad yw'n gysylltiedig â'r mater sy'n cael ei ymchwilio fydd hwn ac sy'n deall y sefydliad a sut mae'n gweithio. Dylent hefyd gael eu hyfforddi i gynnal ymchwiliadau.

Rôl y Swyddog Ymchwilio yw cadarnhau ffeithiau'r hyn a ddigwyddodd, neu na ddigwyddodd, drwy ymchwiliad teg, gwrthrychol a thrylwyr. Eu rôl yw canfod ffeithiau ac adrodd. Nid ydynt yn gwneud dyfarniadau, na phenderfyniadau, ac nid ydynt yn darparu argymhellion. Yn seiliedig ar ganfyddiadau'r Swyddog Ymchwilio, y maent yn eu rhoi mewn Adroddiad Ymchwilio, mae'r Rheolwr Comisiynu yn penderfynu a oes achos i'w ateb.

Fel arfer, caiff ymchwiliadau eu trin yn fewnol, ac mae'r Rheolwr Comisiynu a'r Swyddog Ymchwilio ill dau yn weithwyr i'ch sefydliad. Mewn rhai achosion, efallai y byddai'n fwy priodol penodi Swyddog Ymchwilio a benodir yn allanol.

Mae'n werth nodi enw a manylion cyswllt eich Rheolwr Comisiynu a'ch Swyddog Ymchwilio yn y tabl Cysylltiadau Defnyddiol ar dudalen 18.



1.4 Pam yn union rydw i'n cael fy ymchwilio?

Eglurir yr honiadau sy'n cael eu hymchwilio yn y llythyr a gawsoch gan y Rheolwr Comisiynu. Maen nhw wedi edrych ar y rhain ac wedi penderfynu bod angen ymchwiliad i gasglu'r ffeithiau ynghylch yr hyn sydd wedi digwydd a'r hyn sydd heb ddigwydd.

Mae'n debyg y bydd gennych lawer o gwestiynau am yr honiadau a'r ymchwiliad – ac mae gennych yr hawl i'w gofyn. Bydd rhai o'r rhain yn cael eu hateb yma, ond mae'n bwysig eich bod chi'n gofyn yr holl gwestiynau sydd gennych chi. Os oes honiadau nad ydych chi'n eu deall, dylech chi gysylltu â'r Rheolwr Comisiynu a anfonodd y llythyr atoch chi, lle maen nhw hefyd wedi cynnwys eu manylion cyswllt.

1.5 Pa mor hir fydd yr ymchwiliad yn ei gymryd?

Mae'n anodd iawn rhoi syniad cyffredinol gan ei fod yn dibynnu cymaint ar eich achos unigol eich hun, ond nid yw'n broses gyflym. Mae angen i'r ymchwiliad fod yn drylwyr a dilyn proses deg ac felly gall gymryd nifer o fisoedd.

Fel cyfartaledd, gall y broses ddisgyblu gyfan gymryd o leiaf bedwar mis o ddechrau'r ymchwiliad i'r penderfyniad terfynol.

Fodd bynnag, os yw eich achos yn gymhleth neu'n cynnwys llawer o bobl neu sefydliadau eraill, gall gymryd llawer mwy o amser. Er ei bod hi'n hanfodol cymryd yr amser i ymchwilio'n iawn, rydym yn deall bod yr aros yn anodd ac felly gwneir pob ymdrech i gwblhau'r broses cyn gynted â phosib.

Cofiwch y gallwch gysylltu â'r swyddog ymchwilio i ofyn am ddiweddariad ar unrhyw adeg yn ystod yr ymchwiliad.

Pa mor hir?



1.6 A fydda i'n gallu gweithio tra bydd yr ymchwiliad yn mynd rhagddo?

Yn aml, mae'n bosibl i chi barhau i weithio heb fod angen unrhyw newidiadau i'ch rôl. Mewn rhai achosion, efallai y bydd yn briodol addasu eich rôl tra bod ymchwiliad a phroses ddisgyblu yn digwydd. Efallai y bydd angen hyn er mwyn eich amddiffyn chi, eich cyfrinachedd eich hun a chyfrinachedd yr ymchwiliad neu i atal unrhyw bryderon pellach rhag codi.

Weithiau, mae gweithio mewn rôl arall, debyg yn bosibl a gelwir hyn yn 'adleoliad dros dro'. Os yw'n bosib, gall fod yn drefniant dros dro mwy ymarferol a chynhyrchiol a gallai eich helpu i gadw'n brysur tra hefyd yn osgoi unrhyw densiynau posib yn eich gweithle arferol.

Os ydych chi eisiau siarad am eich trefniadau gwaith tra bod y broses yn mynd rhagddi, mae'n well siarad â'ch rheolwr llinell.

Weithiau, mae angen gwahardd o'r gweithle. Ystyrir hyn fel dewis olaf ac adolygir y penderfyniad yn rheolaidd. Cyfeirir at atal dros dro o dan yr amgylchiadau hyn fel gweithred niwtral - sy'n golygu nad yw'n sancsiwn. Ni effeithir ar eich cyflog a bydd yn aros yr un fath drwy gydol y gwaharddiad hwn.

1.7 Pa mor aml y byddaf yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am yr hyn sy'n digwydd?

Mae'r ymchwiliad yn dechrau cyn gynted ag y byddwch yn derbyn eich llythyr yn eich hysbysu ei fod yn digwydd.

Byddwch yn cael gwahoddiad i gyfarfod gyda'r Swyddog Ymchwilio. Ar ôl hynny, efallai y bydd cyfnodau pan na fyddwch yn derbyn unrhyw ddiweddariadau ffurfiol

oherwydd bod yr ymchwiliad yn parhau ac nad oes unrhyw beth i'w adrodd eto.

Gall aros rhwng diweddariadau yn ystod yr ymchwiliad fod yn arbennig o heriol. Efallai y byddwch chi'n teimlo fel nad ydych chi'n gwybod beth sy'n digwydd neu'n poeni nad ydych chi wedi clywed dim. Peidiwch â phoeni, a chewch y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd wrth iddo gael ei wneud.

Os ydych chi'n teimlo bod angen rhywfaint o sicrwydd arnoch chi, peidiwch â phoeni ar eich pen eich hun. Gallwch gysylltu â'r Swyddog Ymchwilio i gael y wybodaeth ddiweddaraf unrhyw bryd - cofiwch efallai nad oes ganddyn nhw lawer i'w ddweud wrthyh chi. Gallwch hefyd ofyn i unrhyw un sy'n rhoi cymorth proffesiynol i chi wneud hyn ar eich rhan, fel cynrychiolydd undeb llafur.

1.8 Pryd, a sut, alla i ymateb i'r honiadau? Sut ydw i'n paratoi ar gyfer hynny?

Y cyfarfod allweddol lle gallwch ymateb i'r honiadau yw gyda'r Swyddog Ymchwilio a fydd yn cysylltu â chi i wneud trefniadau. Bydd yn cael ei drefnu yn rhywle sy'n hawdd i chi gyrraedd iddo ac ar amser sy'n rhesymol i chi ei wneud.

Efallai yr hoffech i rywun fynychu'r cyfarfod gyda chi - cynrychiolydd undeb neu gydweithiwr fel arfer.

Bydd y Swyddog Ymchwilio yn gofyn cwestiynau i chi am yr honiadau. Dyma eich cyfle i roi eich safbwynt a'ch fersiwn chi o'r digwyddiadau.

Bydd **paratoi'n drylwyr** yn eich helpu i wneud hynny, felly mae'n syniad da sicrhau eich bod chi:

- Casglwch unrhyw wybodaeth berthnasol a'i rhoi mewn trefn glir i'w thrafod yn y cyfarfod;
- Ysgrifennwch rai pwyntiau bwled neu nodiadau i gyfeirio atynt yn ystod y cyfarfod. Un ffordd o wneud hyn yw edrych ar yr honiadau a rhestru'r pethau yr hoffech eu codi mewn ymateb i bob un ohonynt;
- Nodwch unrhyw beth nad ydych chi'n siŵr amdano a gwnewch yn siŵr eich bod chi'n glir ar bopeth cyn y cyfarfod;;

Gall rhai pobl gael trafferth gyda'r cyfarfodydd. Os oes angen seibiant arnoch i gasglu eich meddyliau, gallwch ofyn am oedi'r cyfarfod ar unrhyw adeg.

Ar ôl y cyfarfod, byddwch yn cael datganiad ysgrifenedig o'r hyn rydych wedi'i ddweud i'w wirio a'i lofnodi. Os ydych chi'n anghytuno ag unrhyw beth sydd wedi'i gofnodi, gallwch ofyn am welliant cyn llofnodi.

Efallai y bydd angen i'r Swyddog Ymchwilio gyfarfod â chi eto yn ddiweddarach yn yr ymchwiliad, neu efallai na fydd angen. Os gwnânt hynny, byddant yn ysgrifennu atoch i drefnu cyfarfod dilynol.



1.9 Dydw i ddim eisiau mynd i'r cyfarfodydd ar fy mhen fy hun. Dw i'n meddwl efallai nad ydw i'n cofio popeth sy'n cael ei ddweud, neu'n anghofio gofyn rhywbeth sydd angen i mi ei wybod. Pwy all ddod gyda fi?

Byddwch yn mynychu o leiaf un cyfarfod yn ystod yr ymchwiliad, ac mae'n syniad da dod â rhywun gyda chi am yr union resymau hynny. Gall hynny fod yn rhywun rydych chi'n gweithio gydag ef neu'n gynrychiolydd undeb llafur, os ydych chi'n aelod. (Os ymunwch ag undeb ar ôl i'r broses ddechrau, efallai na fyddant yn gallu eich cynrychioli ond, mewn rhai achosion, gallant roi cyngor.)

Gyda neu heb gynrychiolaeth undeb, cynhelir y broses ymchwilio a'r gwrandawriad disgyblu yn yr un ffordd yn union, ac nid ydych chi dan anfantais heb gynrychiolaeth undeb llafur. Fodd bynnag,

mae cynrychiolwyr undebau llafur wedi'u hyfforddi i gefnogi eu haelodau drwy ymchwiliadau a gwrandawriadau disgyblu. Maen nhw'n gyfarwydd â'r polisïau a byddan nhw'n gallu dod i gyfarfodydd gyda chi. Os ydych chi'n aelod o undeb, dylech chi gysylltu â nhw i drafod eich achos a threfnu cynrychiolaeth.

1.10 Beth sy'n digwydd unwaith y bydd y Swyddog Ymchwilio wedi cwblhau'r ymchwiliad?

Mae'r Swyddog Ymchwilio yn ysgrifennu'r adroddiad ymchwiliad ac yn ei ddarparu i'r Rheolwr Comisiynu.

Mae'r adroddiad yn nodi'r holl ffeithiau y gallai'r ymchwiliad, a'r rhai na allai, eu cadarnhau. Mae hefyd yn amlinellu unrhyw amgylchiadau perthnasol y dylid eu hystyried wrth ystyried beth sy'n digwydd nesaf.

1.11 Beth sy'n digwydd i mi ar ôl i'r ymchwiliad ddod i ben?

Ar ôl darllen yr adroddiad, mae'r Rheolwr Comisiynu yn penderfynu a oes angen gwrandawriad disgyblu. Cyfarfod yw hwn lle maen nhw, ac o bosibl panel o bobl eraill, yn trafod yr adroddiad yn fanwl. Byddwch hefyd yn cael gwahoddiad i fynychu'n bersonol i roi eich fersiwn chi o'r digwyddiadau.

Canlyniad arall yw nad oes achos disgyblu i'w ateb. Mae hyn yn golygu nad oes angen gwrandawriad disgyblu. Gall camau gweithredu amgen gynnwys dysgu a/neu hyfforddiant, neu ystyried polisi neu broses amgen - er enghraifft, gwella perfformiad.

Os oes angen gwrandawriad disgyblu, byddwch yn derbyn yr holl wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymchwiliad. Bydd hyn yn cynnwys adroddiad yr ymchwiliad a'r holl ddatganiadau tystion a thystiolaeth sydd wedi'u casglu.

Byddwch yn derbyn yr wybodaeth hon o leiaf 14 diwrnod cyn y gwrandawriad disgyblu, fel bod gennych ddigon o amser i baratoi ar gyfer y gwrandawriad. Unwaith eto, gallwch gael rhywun i ddod gyda chi i'r gwrandawriad, ac mae'n syniad da paratoi ymlaen llaw fel eich bod chi'n dweud popeth rydych chi eisiau ei ddweud. Gallwch deimlo'n bryderus neu dan bwysau a gall edrych ar eich nodiadau fod yn ddefnyddiol iawn, yn hytrach na dibynnu ar eich cof.

Bydd cyfle gennych i ofyn i dystion gael eu gwahodd i roi tystiolaeth yn y gwrandawriad, lle byddwch yn gallu gofyn cwestiynau iddynt. Unwaith eto, dylech gynllunio ar gyfer hyn, er mwyn sicrhau eich bod yn gofyn iddyn nhw bopeth rydych chi eisiau iddyn nhw ei gadarnhau.

Mae gan y gwrandawriad disgyblu bum canlyniad posibl, a allai gael eu cadarnhau i chi yn y gwrandawriad, ond yn aml anfonir y penderfyniad atoch yn ysgrifenedig o fewn 7 diwrnod.

Mae'r rhain yn amrywio llawer yn ôl natur yr honiadau a chanfyddiadau'r ymchwiliad. Mae'n bwysig pwysleisio bod diswyddo yn brin a dim ond os oes honiad o gamymddwyn difrifol y gall ddigwydd, neu os nad yw rhybuddion disgyblu blaenorol wedi'u dilyn.

Un canlyniad posibl yw nad oes achos i'w ateb. Os bydd y gwrandawriad yn canfod bod gennych achos i'w ateb, y canlyniad fydd un o'r camau disgyblu neu'r sancsiynau canlynol:

1. **Rhybudd ysgrifenedig.** Mae'r rhybudd yn aros ar eich cofnod am gyfnod penodol o amser ac yna caiff ei ddileu cyn belled nad oes rhybuddion pellach yn ystod y cyfnod hwnnw. Yn achos rhybudd ysgrifenedig terfynol, mae problemau ymddygiad neu allu difrifol y mae'n rhaid i chi fynd i'r afael â nhw ac, os bydd y mater yn digwydd eto, efallai y cewch eich diswyddo.
2. **Camau disgyblu eraill heblaw am ddiswyddo.** Gall hyn gynnwys cynnig rôl arall, er enghraifft.
3. **Diswyddo.** Dyma pan nad ydych chi'n dychwelyd i'r gwaith ac yn derbyn taliad sy'n hafal i'ch cyfnod rhybudd.
4. **Diswyddo ar unwaith.** Dyma pan nad ydych chi'n dychwelyd i'r gwaith ac nad ydych chi'n derbyn unrhyw daliad rhybudd.

Er mai dim ond honiadau o gamymddwyn difrifol all arwain at ddiswyddo o'ch swydd ar unwaith, hyd yn oed os ydych chi'n wynebu honiad o gamymddwyn difrifol, nid yw o reidrwydd yn golygu y byddwch chi'n cael eich diswyddo.

1.12 A allaf apelio yn erbyn canlyniad y broses ddisgyblu?

Ie - mae gan bob gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn canlyniad disgyblu. Bydd y llythyr a gewch ar ôl i'r broses ddisgyblu gael ei chwblhau yn dweud wrthyfch sut i apelio, yn ogystal â rhoi gwybod i chi am y canlyniad.

Bydd gennych 14 diwrnod ar ôl i chi dderbyn y llythyr hwnnw i ddweud wrthym eich bod yn mynd i apelio. Mae angen i chi hefyd roi eich rhesymau dros apelio. Gallai'r rhain fod eich bod chi'n meddwl bod y gosb yn rhy llym neu nad yw'r broses wedi bod yn deg, er enghraifft.

1.13 Beth sy'n digwydd os byddaf yn gadael y sefydliad yn ystod y broses ddisgyblu?

Fel arfer, gan y bydd angen dod i gasgliad o hyd, mae'r broses yn dal i barhau os byddwch chi'n gadael y sefydliad. Byddem bob amser yn eich cynghori i beidio ag ymddiswyddo yn ystod y broses, os mai'r unig reswm dros ymddiswyddo yw disgwyl y bydd y broses yn dod i ben. Dylech drafod beth fyddai'n digwydd i'r ymchwiliad os byddwch yn ymddiswyddo gyda'r Rheolwr Comisiynu, a fydd yn cynghori fesul achos.

Mae gwybodaeth fanylach am y broses wedi'i chynnwys ym [Mholisi a Gweithdrefn Disgyblu GIG Cymru](#) (cliciwch i weld fersiwn electronig). Anfonwyd copi atoch hefyd ynghyd â'r llawlyfr hwn a'r llythyr swyddogol yn eich hysbysu am yr ymchwiliad.

Mae [Canllaw ACAS ar Gygnal Ymchwiliadau yn y Gweithle](#) hefyd yn ddefnyddiol ac yn glir ar y broses. ACAS yw'r sefydliad niwtral sy'n gweithio gyda chyflogwyr a gweithwyr i fynd i'r afael â phroblemau yn y gweithle. Mae'r canllaw hwn wedi'i anelu at gyflogwyr, ond gallai fod yn ddefnyddiol i chi hefyd, wrth i chi fynd trwy'r broses.

2. Fy nghyflog a fy mhensiwn

Efallai eich bod yn pryderu y byddwch yn cael llai o dâl tra bod yr ymchwiliad yn mynd rhagddo, yn enwedig gan y gall gymryd amser hir. Peidiwch â phoeni. Tra bod ymchwiliad a'r broses ddisgyblu yn parhau, hyd yn oed os nad ydych chi'n gweithio, fel gweithiwr uniongyrchol, mae eich cyflog sylfaenol a'ch buddion wedi'u diogelu'n llwyr, gan gynnwys eich pensiwn. Os cewch eich gwahardd o'r gwaith, mae'n bwysig cofio bod hyn er mwyn eich amddiffyn chi a'r ymchwiliad. Nid yw'n sancsiwn disgyblu mewn unrhyw ffordd, felly nid oes unrhyw reswm y gallai eich cyflog gael ei effeithio.

2.1 Am ba hyd y caf fy nhalu tra bod yr ymchwiliad yn mynd rhagddo?

delir yn rheolaidd fel arfer drwy gydol y cyfnod ymchwilio. Ni fyddwch yn gymwys i gael taliadau goramser.

Mae hyn yn berthnasol p'un a ydych wedi'ch gwahardd tra bo'n digwydd, os oes gennych ddyletswyddau cyfyngedig, neu os ydych wedi'ch adleoli i wneud math arall o waith.

Os ydych chi fel arfer yn derbyn cyflog uwch am weithio oriau anghymdeithasol, bydd eich cyflog yn aros yr un fath, hyd yn oed os nad ydych chi'n gweithio oriau anghymdeithasol yn ystod y broses ddisgyblu.

Os byddwch chi'n sylwi ar unrhyw newid i'ch cyflog, dylech chi siarad â'ch rheolwr llinell fel y gellir datrys hyn.



2.2 Beth am fy mhensiwn?

Os ydych chi'n aelod o gynllun pensiwn y GIG, byddwch chi a'ch sefydliad yn parhau i dalu i mewn i'ch pensiwn yn y ffordd arferol drwy gydol y broses ymchwilio a disgyblu.

Os oes gennych unrhyw bryderon am eich pensiwn, gall ein tîm pensiynau eich helpu. Mae'n werth nodi eu manylion cyswllt yn y tabl Cysylltiadau Defnyddiol ar dudalen 18.

2.3 Beth sy'n digwydd os caf fy ngwahardd neu fy adleoli i ardal arall tra bod yr ymchwiliad yn mynd rhagddo?

Bydd eich cyflog yn aros yr un fath yn union. Os oes rhaid i chi deithio ymhellach na'r arfer, gallwch hawlio treuliau milltiroedd.

Os byddwch chi'n gweithio mewn rôl arall yn ystod y broses, bydd hwn yn drefniant dros dro a bydd eich telerau ac amodau'n aros yr un fath.

3. Fy nghydweithwyr a chyfrinachedd

Er ei bod yn deg disgwyl i bobl wybod pryd mae ymchwiliad ar y gweill, dylid cadw manylion yr ymchwiliad yn gyfrinachol lle bynnag y bo modd.

Mae cadw'r manylion yn gyfrinachol yn golygu eich bod chi ac eraill yn llai tebygol o deimlo dan bwysau, neu eich bod chi'n cael ei siarad amdanoch chi neu fod sibrydion yn tyfu. Mae hefyd yn amddiffyn tegwch yr ymchwiliad, oherwydd ei fod yn atal manylion rhag cael eu trafod gan dystion a chydweithwyr.

3.1 A fydd fy nghydweithwyr yn cael gwybod am yr ymchwiliad?

Mae hon yn broses gyfrinachol, ac ni fydd unrhyw fanylion yn cael eu rhannu'n gyhoeddus.

Dim ond os ydynt yn rhan o'r ymchwiliad a'r honiadau ac yn cael eu gofyn i ddarparu tystiolaeth y bydd cydweithwyr unigol yn cael gwybod am yr ymchwiliad a'r honiadau. Hyd yn oed wedyn, efallai na fydd eich enw yn cael ei ddefnyddio.

Fodd bynnag, pan fydd eich cydweithwyr yn cael eu cyfweld, efallai y byddant yn gallu darganfod pwy sy'n gysylltiedig oherwydd y cwestiynau sy'n cael eu gofyn. Ym mhob achos, gofynnir i bawb sy'n cael eu cyfweld gadw popeth yn gyfrinachol drwy gydol yr ymchwiliad fel y gall aros yn deg, a bod pawb yn cael eu diogelu.

3.2 Pam y dywedwyd wrthyf na allaf siarad ag unrhyw un arall am hyn ar wahân i'r Swyddog Ymchwilio, fy nghynrychiolydd undeb llafur neu Adnoddau Dynol?

Rydym yn sylweddoli bod hwn yn gofyniad anodd i chi ar hyn o bryd: mae'n broses anodd i fynd drwyddi, ac efallai yr hoffech chi drafod pethau gydag un neu fwy o gydweithwyr.

Fodd bynnag, er mwyn sicrhau bod ymchwiliad yn cael ei gynnal yn briodol a chyn gynted â phosib, ac i ddiogelu cyfrinachedd pawb, gan gynnwys eich cyfrinachedd eich hun, mae'n ofynnol i bawb sy'n gysylltiedig beidio â'i drafod ag unrhyw un arall. Mae hyn er mwyn osgoi trafodaeth ymhlith cydweithwyr nad oes ganddynt y ffeithiau llawn, a all fygwth yr ymchwiliad ac achosi mwy o ofid.

Dim ond oherwydd bod ymchwiliad, nid yw hynny'n golygu'n awtomatig y bydd yr honiadau'n cael eu profi. Felly, po leiaf o bobl sy'n ymwybodol o'r ymchwiliad, yr hawsaf y bydd hi i chi ddychwelyd i'r gwaith.



3.3 Beth os bydd fy nghydweithwyr yn gofyn i mi beth sy'n digwydd?

Os nad ydych chi'n siŵr sut i esbonio pam eich bod chi'n gweithio dros dro yn rhywle arall, neu'n absennol o'r gwaith, er enghraifft, y peth gorau i'w wneud yw cytuno â'ch rheolwr llinell pa wybodaeth y gallwch chi ei rhannu.



3.4 Rydw i wedi cael fy ngwahardd ac mae rhai o fy nghydweithwyr agos yn anfon negeseuon ataf i weld sut rydw i. Ydy hi'n iawn i mi siarad â nhw neu gyfarfod â nhw?

Ni fydd eich cydweithwyr wedi cael gwybod yn swyddogol eich bod wedi cael eich gwahardd. Gallwch gytuno â'ch rheolwr llinell ar yr hyn yr hoffech i'ch cydweithwyr ei ddweud am eich absenoldeb o'r gwaith.

Gallwch, wrth gwrs, gymdeithasu â chydweithwyr y tu allan i'r gwaith o hyd, a allai fod yn ddefnyddiol i chi ac a allai eich atal rhag teimlo'n ynysig. Fodd bynnag, byddem yn eich annog i beidio â thrafod yr ymchwiliad na'i bwrpas am y rhesymau uchod.

4. Cymortha gofalu amdanoch chi'ch hun

Gall hwn fod yn gyfnod llawn straen pan allwch chi deimlo'n bryderus ac yn ynysig. Gwnewch yn siŵr bod gennych y gefnogaeth broffesiynol a phersonol rydych chi ei eisiau o'ch cwmpas.

Os ydych chi'n aelod o undeb, gallant roi cyngor a chefnogaeth i chi drwy gydol y broses. P'un a ydych chi'n aelod o undeb ai peidio, mae gwahanol fathau o gefnogaeth ar gael i chi, gan gynnwys gan gydweithwyr, teulu a ffrindiau yn ogystal â gweithwyr iechyd meddwl proffesiynol.



4.1 Rwy'n deall yr angen am gyfrinachedd, ond mae'r broses hon yn anodd ac mae angen i mi siarad am bethau. Gyda phwy alla i siarad?

Mae'n bwysig iawn i chi gael cefnogaeth yn ystod y cyfnod hwn a byddwch chi wrth gwrs eisiau trafod pethau gydag aelodau o'r teulu neu ffrindiau. Mae hynny'n iawn cyn belled nad ydyn nhw'n gweithio i'ch cyflogwr nac unrhyw sefydliad sy'n gysylltiedig â'r mater sy'n cael ei ymchwilio.

Er mwyn cadw manylion yn gyfrinachol, byddem yn dal i argymhell eich bod ond yn rhannu manylion yr ymchwiliad gydag un neu ddau aelod o'r teulu y gallwch ymddiried ynddynt, neu ffrindiau agos.

Fel eich cyflogwr, rydym hefyd yn awyddus i roi cefnogaeth i chi. Gallwn weithio gyda chi cyn gynted ag y bydd yr ymchwiliad yn dechrau i nodi cydweithiwr neu ffrind penodol o fewn y sefydliad y gallwch siarad ag ef. Bydd angen i ni gytuno â chi pwy yw hwinnw, unwaith eto er mwyn cynnal cyfrinachedd pawb, gan gynnwys eich cyfrinachedd eich hun, ac i wneud yn siŵr

nad yw'r ymchwiliad yn cael ei beryglu.

Os yw hyn yn rhywbeth yr hoffech ei wneud, dylech siarad â'r Rheolwr Comisiynu.

4.2 Yn ogystal â, neu yn lle fy nghynrychiolydd undeb llafur/cydweithiwr, hoffwn i wir ddod â ffrind neu aelod o'r teulu i'm cefnogi. A ganiateir iddyn nhw ddod i mewn i'r cyfarfodydd?

O fewn cyfarfod ymchwilio, gallwch gymryd seibiant i siarad ag unrhyw un o'ch dewis y tu allan iddo, gan gynnwys ffrind neu aelod o'r teulu.

Os ydych chi'n teimlo bod angen cefnogaeth arnoch chi gan ffrind neu berthynas yn eich cyfarfodydd, nid yw hyn fel arfer yn rhan o'r broses, felly dylech chi siarad â'r Rheolwr Comisiynu a'ch cynrychiolydd undeb llafur. Byddan nhw'n rhoi cyngor ar yr hyn sydd ei angen i drefnu hyn, fe'i gelwir yn 'addasiad rhesymol' i'ch cefnogi.

4.3 Rwy'n teimlo y gallai fod angen rhywfaint o gefnogaeth emosiynol broffesiynol arnaf – a oes unrhyw un ar gael i mi?

Oes, mae gennych nifer o opsiynau. Dylech fod wedi derbyn rhestr o wasanaethau cymorth ochr yn ochr â'ch llythyr ymchwiliad: os na wnaethoch, cysylltwch ag Adnoddau Dynol neu'ch rheolwr llinell.

Mae cymorth seicolegol proffesiynol ar gael trwy eich tîm llesiant gweithwyr, neu gan sefydliadau fel Canopi, y gwasanaeth cymorth iechyd meddwl cyfrinachol a rhad ac am ddim ar gyfer gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Gallwch gyfeirio eich hun at [Canopi](#) – gweler tudalen 18 am fanylion cyswllt.

Mae gan GIG Cymru wasanaeth iechyd meddwl brys 24/7 hefyd – ffoniwch 111 a gwasgwch Opsiwn 2.

4.4 Beth os na all fy nghynrychiolydd undeb llafur fynychu cyfarfod?

Os nad yw cynrychiolydd eich undeb llafur ar gael, gallwch ofyn am ail-drefnu'r cyfarfod pan fyddwch chi'ch dau ar gael. Mae'n bwysig nad yw'r cyfarfodydd hyn yn cael eu gohirio, felly rydym yn ceisio sicrhau bod pawb yn cael cymaint o rybudd â phosib.



4.5 Beth sy'n digwydd os nad ydw i'n teimlo y gallaf fynychu un o'r cyfarfodydd neu'r gwrandawriad?

Mae'n naturiol teimlo'n bryderus neu dan straen cyn y cyfarfodydd hyn. Os ydych chi'n teimlo'n bryderus i'r pwynt lle mae mynychu'n teimlo'n rhy anodd, mae proses ar waith ar gyfer hyn, sef atgyfeirio at lechyd Galwedigaethol am asesiad. Dylech siarad â'ch rheolwr llinell neu'r Rheolwr Comisiynu a fydd yn eich cyfeirio.

4.6 Beth alla i ddisgwyl os caf fy atgyfeirio at lechyd Galwedigaethol?

Dylai'r rheolwr rannu eu hatgyfeiriad ysgrifenedig gyda chi cyn iddynt ei anfon at lechyd Galwedigaethol. Pan fyddant yn ei dderbyn, bydd lechyd Galwedigaethol yn trefnu i weithiwr proffesiynol o fewn eu tîm eich gweld. Mae'n debyg mai Nyrs lechyd Galwedigaethol fydd hon.

Trefnir apwyntiad wyneb yn wyneb neu ar-lein a bydd y manylion yn cael eu hanfon atoch. Mae'n debyg y bydd yr apwyntiad yn para am tua hanner awr. Ar ôl i'r ymgynghoriad ddod i ben, anfonir adroddiad drafft at y Swyddog Ymchwilio a'ch rheolwr llinell, cyn belled â'ch bod wedi rhoi eich caniatâd. Gyda chynngor gan lechyd Galwedigaethol, gellir gwneud addasiadau rhesymol i'ch cefnogi drwy'r broses.

5. Dychwelyd i'r gwaith

Mae mynd yn ôl i'r gwaith ar ôl ymchwiliad yn anodd ac efallai y byddwch chi'n pendroni pryd, a sut, rydych chi eisiau dychwelyd.

Y peth cyntaf i'w gofio yw y gallai'r profiad fod wedi effeithio arnoch chi mewn nifer o ffyrdd. Peidiwch â thanamcangyfrif yr amser y gallai ei gymryd i chi brosesu'r profiad ac adfer digon i deimlo'n abl ac yn hyderus i ddod yn ôl i'r gwaith.

Rhaid i chi roi eich lles emosiynol yn gyntaf a gwneud yn siŵr eich bod chi'n teimlo'n barod i ddychwelyd cyn i chi wneud hynny. Pan fyddwch chi'n barod, byddwn ni'n eich cefnogi, mewn unrhyw ffordd y gallwn ni.

Efallai yr hoffech drafod dychweliad graddol neu efallai dychwelyd i adran arall dros dro neu'n barhaol.

5.1 Pan fydd hyn i gyd drosodd, dydw i ddim yn teimlo y gallaf fynd yn ôl a gweithio yn yr un swydd, adran a gyda'r bobl sydd wedi bod yn rhan o hyn. Beth yw fy opsiynau?

Mae'n ddealladwy, ar ôl proses anodd fel hon, y gall deimlo'n ormod mynd yn ôl i'r un swydd ac amgylchedd gwaith. Efallai eich bod wedi colli hyder ac angen rhywfaint o hyfforddiant neu gefnogaeth ychwanegol.

Bydd eich rheolwr llinell yn cwrdd â chi yn fuan iawn ar ôl i'r broses gael ei chwblhau i drafod sut rydych chi'n teimlo, sut a phryd rydych chi am symud ymlaen a pha opsiynau sydd ar gael. Credwn fod angen gofal a chefnogaeth arnoch ar ôl mynd trwy ymchwiliad yn y gwaith, a bydd eich rheolwr llinell yn paratoi cynllun dychwelyd i'r gwaith gyda chi.

Bydd hyn fel arfer yn cwmpasu pryd, ble a sut y byddwch yn dychwelyd ac yn cynnwys unrhyw gefnogaeth ychwanegol y gallai fod ei hangen arnoch i ymdopi ag unrhyw bryderon neu ofidiau a allai

fod gennych. Unwaith i chi ddechrau dychwelyd, bydd eich rheolwr llinell yn cysylltu â chi'n rheolaidd a bydd ar gael ac yn agored i wrando a thrafod sut rydych chi'n teimlo wrth ddychwelyd.

Gall cynrychiolydd eich undeb llafur hefyd roi cyngor ac arweiniad i chi ynglŷn â'ch dychweliad i'r gwaith.

5.2 Oes rhaid i mi gynnwys yr ymchwiliad hwn ar geisiadau am swyddi yn y dyfodol? A ddylwn i wneud hynny?

Mae rhai ceisiadau am swyddi yn cynnwys cwestiwn uniongyrchol am ymchwiliadau. Os mai'r canlyniad yw nad oes achos i'w ateb, nid oes angen ei gynnwys mewn unrhyw gais. Os oes achos i'w ateb, mae bob amser er eich lles chi i fod yn agored yn ei gylich, yn rhannol oherwydd ei fod yn dangos eich bod chi'n onest. Hefyd, os byddwch chi'n ei hepgor, gall hynny weithiau arwain at dynnu'r cynnig swydd yn ôl. Gallwch hefyd siarad â chynrychiolydd eich undeb llafur i gael cyngor.

6. Y broses ymchwiliad disgyblu yn gryno

Gwneir honiad, neu hawliad i'ch cyflogwr

Mae'r sefydliad yn penderfynu na ellir delio â'r hawliad yn anffurfiol. Mae'r Rheolwr Comisiynu yn penderfynu bod angen ymchwiliad disgyblu, yn nodi beth fydd yn ei gynnwys ac yn penodi Swyddog Ymchwilio.

Rydych chi'n derbyn llythyr gan y Rheolwr Comisiynu yn nodi'r cyfan uchod, gan gynnwys y canllaw hwn, a chopi o Bolisi a Phroses Disgyblu GIG Cymru.

Dyma'r amser gorau i drefnu pwy hoffech chi ddod gyda chi i unrhyw gyfarfodydd. Siaradwch â'ch undeb os ydych chi'n aelod neu siaradwch â'r Rheolwr Comisiynu am gael cydweithiwr gyda chi.

Bydd y Swyddog Ymchwilio yn cysylltu â chi i drefnu cyfarfod ffurfiol.

Rydych chi'n paratoi ar gyfer y cyfarfod, ynghyd ag unrhyw un sy'n dod gyda chi, er mwyn i chi allu egluro eich fersiwn chi o'r digwyddiadau.

Rydych chi'n mynychu'r cyfarfod.

Mae'n syniad da i chi a/neu'r person sy'n mynychu gyda chi, wneud nodiadau o'r hyn a ddywedir.

Mae'r Swyddog Ymchwilio yn rhoi copi o'ch datganiad tyst i chi ei lofnodi neu ei newid os ydych chi'n teimlo nad yw'n gywir.

Mae'r Swyddog Ymchwilio yn cwblhau'r adroddiad ymchwiliad ac yn ei gyflwyno i'r Rheolwr Comisiynu.

Y Swyddog Penderfynu sy'n penderfynu a oes angen gwrandawriad disgyblu. Byddwch yn derbyn adroddiad yr ymchwiliad a'r holl dystiolaeth a gasglwyd o leiaf 21 diwrnod cyn y gwrandawriad i'ch helpu i baratoi.

Os bydd gwrandawriad, byddwch yn paratoi fel o'r blaen, ynghyd ag unrhyw un sy'n dod gyda chi, er mwyn i chi allu egluro eich fersiwn chi o'r digwyddiadau.

Cadarnheir y canlyniad terfynol fel dim achos i'w ateb neu sancsiwn disgyblu o fewn 7 diwrnod i'r gwrandawriad.

Yn fuan ar ôl i'r canlyniad gael ei gadarnhau, byddwch yn cyfarfod â'ch rheolwr llinell i drafod eich dychweliad i'r gwaith.

7. Cysylltiadau defnyddiol

Defnyddiwch y tabl hwn i wneud rhestr o enwau'r unigolion a oedd yn rhan o'ch ymchwiliad fel bod gennych eu holl fanylion wrth law.

Rôl	Enw	Manylion cyswllt
Rheolwr Comisiynu		
Swyddog Ymchwilio		
Swyddog Penderfynu		
Cynrychiolydd undeb llafur		
Cydweithiwr sy'n cyd-fynd		
Rheolwr llinell		

Sefydliad	Enw	Manylion cyswllt
Tîm Llesiant Cyflogeion		
Canopi		0800 058 2738 https://canopi.nhs.wales/cy/hafan/
Cymorth iechyd meddwl brys GIG Cymru		Deialwch 111 a gwasgwch Opsiwn 2

8. Esboniad o rai o'r termau a ddefnyddir yn y canllaw hwn

Term	Disgrifiad
ACAS	Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (Advice Conciliation and Arbitration Service) Y sefydliad niwtral sy'n gweithio gyda chyflogwyr a gweithwyr i fynd i'r afael â phroblemau yn y gweithle.
Honiad(au)	Y pryder(on) a wnaed yn eich erbyn sy'n cael eu hymchwilio.
Ymchwiliad disgyblu	Yr ymarfer casglu ffeithiau ffurfiol sy'n dilyn pan wneir honiad ac na ellir datrys y mater yn anffurfiol. Mae'n casglu'r holl wybodaeth berthnasol fel y gall y sefydliad ddeall ffeithiau'r hyn sydd wedi digwydd a'r hyn sydd heb ddigwydd.
Swyddog Penderfynu	Y person sy'n derbyn adroddiad yr ymchwiliad ac yn gwneud penderfyniad ynghylch a yw'n mynd ymlaen i wrandawriad.
Rheolwr Comisiynu	Y person sy'n penderfynu bod angen yr ymchwiliad.
Swyddog Ymchwilio	Y person a benodir gan y Rheolwr Comisiynu i gynnal yr ymchwiliad a pharatoi adroddiad yr ymchwiliad.
Cylch gorchwyl yr ymchwiliad	Diben manwl yr ymchwiliad disgyblu a'r hyn y bydd yn ei gynnwys, wedi'i baratoi gan y Rheolwr Comisiynu.
Adleoli dros dro	Gweithio mewn rôl arall, debyg yn ystod yr ymchwiliad.
Adroddiad ymchwiliad	Yr adroddiad a baratowyd gan y Swyddog Ymchwilio ar ddiwedd yr ymchwiliad ac a ddarparwyd i'r Rheolwr Comisiynu. Mae'n cynnwys yr holl ffeithiau y gallai'r ymchwiliad eu cadarnhau, a'r rhai na allai eu cadarnhau, ac yn amlinellu unrhyw amgylchiadau perthnasol y dylid eu hystyried wrth ystyried beth sy'n digwydd nesaf. Gall hefyd gynnwys casgliadau'r ymchwilydd ei hun ynghylch a oes achos i'w ateb ai peidio.

Term	Disgrifiad
Addasiadau rhesymol	Addasiadau rhesymol yw newidiadau y mae cyflogwr yn eu gwneud i gael gwared ar neu leihau anfantais, sydd fel arfer yn gysylltiedig ag anabledd neu iechyd meddwl rhywun.
Gwrandawriad disgyblu	Y cyfarfod lle mae'r Swyddog Penderfynu ac o bosib panel o bobl eraill yn trafod adroddiad yr ymchwiliad yn fanwl. Byddwch hefyd yn cael gwahoddiad i fynychu i roi eich fersiwn chi o'r digwyddiadau yn bersonol.
Dim achos i'w ateb	Mae hyn yn golygu bod yr ymchwiliad disgyblu wedi canfod nad ydych wedi gwneud dim byd o'i le, ac felly ni fydd unrhyw gamau disgyblu yn cael eu cymryd. Gall olygu bod yna wersi i'r sefydliad a/neu i chi, fel hyfforddiant.
Camau disgyblu/ sancsiwn	Camau a gymerwyd i fynd i'r afael â chamymddwyn yn y gwaith. Mae hyn yn cynnwys rhybudd ysgrifenedig; camau disgyblu eraill heblaw am ddiswyddo; diswyddo (prin iawn); diswyddo ar unwaith (prin iawn)
Rhybudd ysgrifenedig	Math o sancsiwn disgyblu. Rydych chi'n dychwelyd i'ch rôl ac mae'r rhybudd yn aros ar eich cofnod am gyfnod penodol o amser ac yna caiff ei ddileu cyn belled nad oes unrhyw rybuddion pellach yn ystod y cyfnod hwnnw.
Camau disgyblu eraill heblaw am ddiswyddo	Math o sancsiwn disgyblu. Gall hyn gynnwys cynnig rôl arall, er enghraifft.
Diswyddo (prin iawn)	Math o sancsiwn disgyblu. Dyma pan nad ydych chi'n dychwelyd i'r gwaith ac yn derbyn taliad sy'n hafal i'ch cyfnod rhybudd.
Diswyddo ar unwaith (prin iawn)	Math o sancsiwn disgyblu. Dyma pan nad ydych chi'n dychwelyd i'r gwaith ac nad ydych chi'n derbyn unrhyw daliad rhybudd.
Nyrs Iechyd Galwedigaethol	Nyrs gofrestredig sy'n darparu cyngor ac arweiniad cyfrinachol a gwrthrychol ar faterion iechyd sy'n gysylltiedig â gwaith.



Datblygwyd ac ysgrifennwyd 'Eich canllaw i ymchwiliad disgyblu' gan Andrew Cooper ac Annabel Lloyd ar gyfer GIG Cymru (2025).