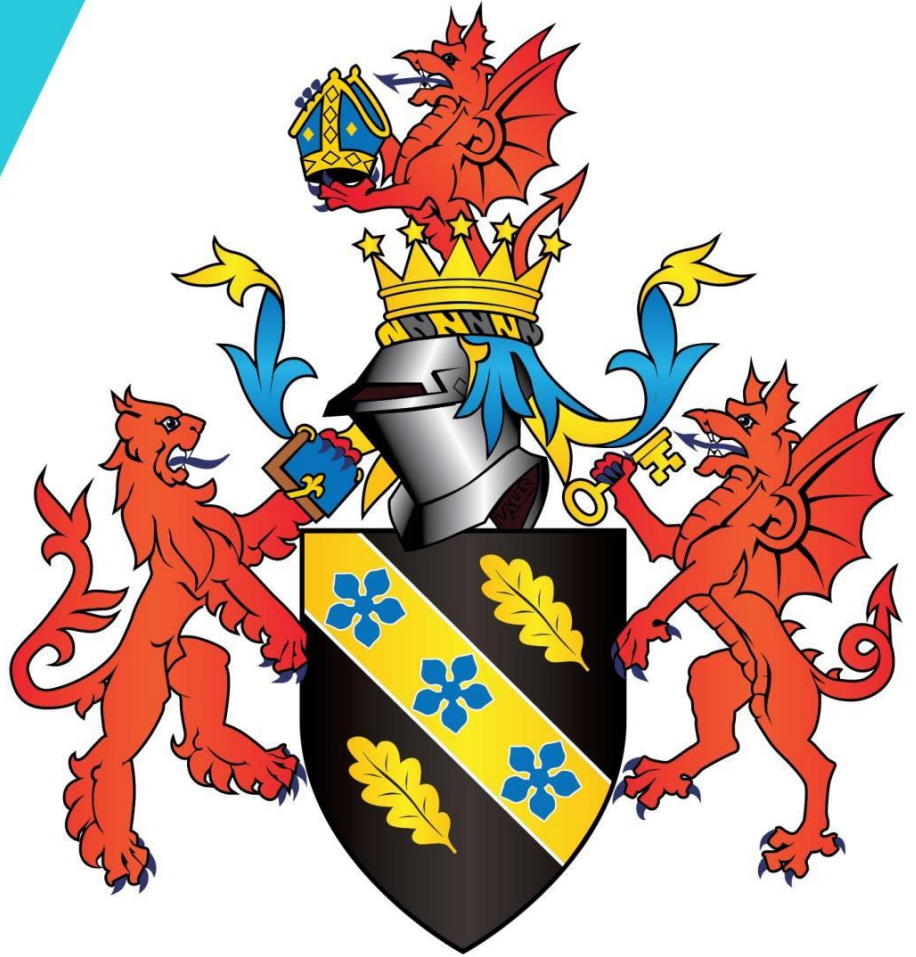




Prifysgol Cymru  
Y Drindod Dewi Sant  
University of Wales  
Trinity Saint David



**Y POLISI SY’N LLYWODRAETHU PERTHNASOEDD  
PROFFESIYNOL YN Y GWEITHLE**

## **1. Cyflwyniad**

- 1.1 Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd hyrwyddo a diogelu uniondeb perthnasoedd proffesiynol rhwng gweithwyr a myfyrwyr, rhwng gweithwyr a chydweithwyr a rhwng gweithwyr a thrydydd partïon.
- 1.2 Mae perthnasoedd proffesiynol yn hanfodol wrth gynorthwyo'r Brifysgol i gyflawni ei gweithgareddau'n effeithiol mewn ysbryd agored, teg, cyson ei driniaeth, gydag ymddiriedaeth a pharch ar bob ochr. Maent hefyd yn cefnogi effeithiolrwydd busnes o ddydd i ddydd, enw da'r Brifysgol a pherfformiad gweithwyr a/neu fyfyrwyr.
- 1.3 Nid yw'r Brifysgol am ymyrryd â bywyd preifat gweithwyr na bywyd preifat myfyrwyr oni bai eu bod yn effeithio ar ei gweithrediad cywir, ei henw da neu fod pryderon am wrthdaro buddiannau, torri ymddiriedaeth a/neu gyfrinachedd neu bryderon diogelu. Gallai perthnasoedd personol agos (megis cyfeillgarwch, teulu, busnes, gwleidyddol) rhwng aelodau'r staff a rhwng staff a myfyrwyr fod yn gadarnhaol ond gallant danseilio hyder eraill mewn gwrthrychedd a thegwch gweithdrefnau'r Brifysgol. Mae'n bwysig bod gweithwyr yn gofalu ymddwyn mewn modd nad yw'n tanseilio'r ymddiriedaeth hon.
- 1.4 Mae'r Brifysgol yn cymryd o ddifrif ei chyfrifoldeb am ddiogelu, lles ac amddiffyn myfyrwyr, pobl ifanc ac oedolion sy'n agored i niwed ac sydd yn ei gofal. Mae'r Brifysgol hefyd yn cymryd o ddifrif ei dyletswydd gofal i weithwyr ac unigolion eraill y tybir eu bod mewn safleoedd o ymddiriedaeth ac y gellid gwneud honiadau o gam-drin yn eu herbyn sy'n deillio o berthnasoedd personol.
- 1.5 Nid yw'r polisi hwn yn darparu rhestr gyflawn o berthnasoedd neu achosion posibl lle gallai achosion godi.

## **2. Cwmpas**

- 2.1 Bydd y polisi hwn yn berthnasol i bob un o weithwyr y Brifysgol ac mae'n cynnwys yr holl berthnasoedd personol gan gynnwys: cytundebol, rhywiol, masnachol, cyfeillgarwch cymdeithasol/agos, teulu, rhamantus ac ariannol.
- 2.2 Bydd hefyd yn berthnasol yng nghyd-destun y perthnasoedd a gynhelir dros y ffôn neu drwy ddulliau electronig e.e. yr e-bost/cyfringau cymdeithasol yn ogystal â wyneb yn wyneb.
- 2.3 Mae'r polisi hwn yn cynnwys yr holl faterion lle mae'r perthnasoedd hyn neu berthnasoedd ynghylch gwrthdaro buddiannau, ymddiriedaeth, cyfrinachedd a/neu ragfarn/ffafriaeth. Gallai meysydd pryder posibl gynnwys; rheoli a goruchwyllo gweithwyr, elw ariannol, pob agwedd ar addysgu, dysgu ac asesu, materion cytundebol a mynediad at wybodaeth gyfrinachol.

### **3. Diffiniadau**

- 3.1 Diffinnir perthynas (at ddibenion y polisi hwn) yn gymar, plentyn, brawd/chwaer, rhiant, tad-cu, ŵyr, ewythr, modryb, nai, nith, cefnder cyfan a gwarcheidwad cyfreithiol, trwy waed, priodas neu fabwysiadu neu fel arall.
- 3.2 Mae perthynas bersonol yn cynnwys: cydbreswlydd, perthnasoedd agos/rhamantus, partner busnes neu gydymaith, cyfeillgarwch agos (yn wahanol i adnabyddiaeth), aelodaeth o gymdeithasau lle mae'r aelodau'n addo cymorth y naill i'r llall, ac unrhyw gysylltiad arall lle gallai sylwebydd diduedd gasglu'n rhesymol na fyddai barn yr unigolyn yn hollol ddiuedd wrth ddod i farn (gadarnhaol neu negyddol).
- 3.3 At ddiben y polisi hwn, os bydd gweithiwr sy'n dilyn cwrs astudio yn Y Drindod Dewi Sant berthynas, neu os yw'n ffurfio un, â myfyriwr arall, rhaid iddo/i ddatgan hynny fel pe bai ef/hi yn weithiwr.
- 3.4 At ddiben y polisi hwn, mae gwrthdaro buddiannau'n rhywbeth y tybir felly yn llygaid trydydd parti annibynnol a rhesymol. Nid yw'r parti'n sy'n rhan o'r berthynas yn annibynnol ac felly ni ddylid dibynnu ar eu barn hwy.
- 3.5 At ddibenion y polisi hwn, caiff myfyriwr sy'n gwneud gwaith mewn cyfadran neu adran ei ystyried yn fyfyrwr.
- 3.6 Oedolyn agored i niwed yw person 18 oed neu drosodd, y mae neu y gallai fod arno angen gwasanaethau gofal cymunedol oherwydd anabledd meddwl neu ryw anabledd, oedran neu salwch arall ac sy'n neu y gallai fod yn analluog i ofalu amdano neu amdani ei hun rhag niwed difrifol neu ymelwa difrifol.

### **4. Rolau a Chyfrifoldebau**

Er mwyn cydymffurfio â'r polisi hwn, cyfrifoldeb

#### 4.1 Gweithwyr

- Yw sicrhau eu bod yn ymddwyn yn broffesiynol bob amser
- Sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth o'r polisi hwn ac os nad oes, ceisio eglurhad gan eu rheolwr llinell neu Ymgynghorydd AD cyn gynted ag y bo modd
- Cydymffurfio â'r polisi hwn a datgan perthnasoedd personol yn unol â'r gofynion a amlinellir yn y polisi hwn
- Codi unrhyw bryderon ynghylch y materion a nodir yn y polisi hwn â'u rheolwr llinell neu eu Hymgyngorydd AD

#### 4.2 Rheolwyr Llinell

- Yw sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o'r polisi hwn
- Cydymffurfio â gofynion y polisi hwn
- Ymdrin â materion perthnasoedd personol yn sensitif ac yn gyfrinachol
- Cymryd camau i ymateb i unrhyw bryderon a godir gan weithwyr ynghylch y materion sy'n cael sylw yn y polisi hwn

- Sicrhau bod unrhyw ddatganiadau a wneir o dan y polisi hwn wedi eu dogfennu a'u rhoi ar ffeil bersonol y gweithiwr.
- Trafod unrhyw bryderon neu faterion ag Ymgynghorydd AD

#### 4.3 Adnoddau Dynol

- Yw sicrhau bod y polisi hwn ar gael i'r staff fanteisio arno
- Darparu cymorth ac arweiniad i reolwyr wrth ei roi ar waith
- Adolygu a monitro gweithrediad y polisi hwn
- Sicrhau y cydymffurfir â rhwymedigaethau cyfreithlon
- Cynnal cyfrinachedd bob amser fel y bo'n briodol

### 5. **Egwyddorion Polisi**

- 5.1 Mae amgylchiadau lle caiff perthnasau neu aelodau staff eraill sydd â pherthynas bersonol eu cyflogi yn y Brifysgol a lle mae un o'r bobl dan sylw yn unig neu'n bennaf gyfrifol am ddod i farn mewn cyd-destun gwaith a fydd yn berthnasol i'r llall. Fel arall, efallai y bydd gan aelod o'r staff berthynas bersonol â myfyriwr yn y Brifysgol ac y bydd yn gyfrifol am ddod i farn. Gallai'r enghreifftiau gynnwys; penderfynu ar geisiadau ar gyfer ariannu datblygiad staff, ardystio hawliad treuliau neu ddyfarnu contract cyflogaeth neu hyrwyddo. Mae'r enghreifftiau sy'n ymwneud â myfyrwyr yn cynnwys marcio, asesu a dyfarnu lleoedd ar gysiau. Nid yw'r rhestrau hyn yn gyflawn.
- 5.2 Er mwyn osgoi unrhyw honiadau o driniaeth neu arfer annheg, rhaid mabwysiadu'r egwyddorion canlynol. Yr egwyddor gyffredinol yw na ddylai unrhyw farn ynghylch perthynas neu berson mewn perthynas bersonol gael ei gwneud gan y llall. Ni ddylai gweithwyr eu rhoi eu hunain mewn sefyllfa lle gallai eraill gredu'n rhesymol iddynt ymddwyn yn amhriodol.
- 5.3 Os bydd nifer o bobl yn rhan o ddod i farn, dylai'r partner neu'r person mewn perthynas bersonol dynnu'n ôl o'r broses o ddodi farn cyn iddi ddechrau. Os bydd unrhyw amheuaeth am briodoldeb sefyllfa, rhaid gofyn am gyngor gan y rheolwr llinell neu'r Ymgynghorydd AD
- 5.4 Hefyd, mae angen gofal penodol pan fydd y partion mewn perthynas o bŵer anghyfartal. Gall hyn godi, nid yn unig mewn perthnasoedd rhwng aelodau staff a myfyrwyr, ond hefyd o dan unrhyw amgylchiadau lle mae un parti mewn sefyllfa i roi budd neu osod anfantais (e.e. rheolwr llinell a gweithiwr. Bydd y Brifysgol yn ystyried unrhyw awdurdod a gamddefnyddir yn beth arbennig o ddifrifol a allai arwain at gamau disgyblu.
- 5.5 Yn enwedig, dylai'r Brifysgol ystyried bod y rheolau disgyblaeth wedi eu torri os bydd aelod o'r staff yn defnyddio'i awdurdod yn amhriodol, er enghraifft trwy gynnig buddiannau'n gyfnewid am ffafrau personol neu fygwth neu osod cosbau os gwrthodir ffafrau personol.

## **6. Perthnasoedd rhwng Gweithwyr a Myfyriwr**

### **Perthnasoedd â myfyriwr o dan 18 oed neu oedolyn sy'n agored i niwed**

- 6.1 **Ni chaniateir** perthnasoedd rhwng gweithwyr a myfyriwr o dan 18 oed neu fyfyriwr y tybir ei fod yn oedolyn agored i niwed (ac eithrio teulu/gwarcheidwaid neu berthnasoedd masnachol) **o dan unrhyw amgylchiadau.**
- 6.2 O dan Ddeddf Troseddau Rhywiol 2003, mae'n drosedd i berson dros 18 i gael perthynas rywiol â plentyn o dan 18 pan fo'r person hwnnw mewn sefyllfa o ymddiriedaeth ynghylch y plentyn hwnnw, hyd yn oed os yw'r berthynas yn un gydsyniol. Mae hyn yn berthnasol pan fydd y plentyn mewn addysg amser llawn a bod y person yn gweithio yn yr un sefydliad, hyd yn oed os nad yw'n addysgu'r plentyn.
- 6.3 Byddai'r berthynas hon yn gamymddwyn difrifol a fyddai'n arwain at gamau disgyblu.

### **Perthnasoedd â myfyriwr deunaw oed a throsodd**

- 6.4 Mae'r Brifysgol yn annog gweithwyr yn gryf rhag dechrau perthynas bersonol â myfyriwr, hyd yn oed pan fyddant dros 18 a heb eu categoreiddio'n oedolyn sy'n agored i niwed, yn enwedig un sydd o natur rywiol/ramantus.
- 6.5 Nid yw'r Brifysgol yn ystyried y perthnasoedd hyn yn rhai cyfartal. Y rheswm dros hyn yw y byddai'r gweithiwr yn aml mewn sefyllfa o awdurdod dros fyfyriwr; er enghraifft, staff academiaidd sy'n asesu gwaith, dyfarnu graddau, gosod papurau arholiad, sy'n gwneud penderfyniadau ynghylch estyniadau ar gyfer cyflwyno gwaith, sy'n cymryd rhan mewn byrddau arholi ac ati. Gellir cynyddu'r bwlbch pŵer gan wybodaeth academiaidd ehangach gweithiwr academiaidd, ei brofiad o'r Brifysgol a'i statws ynddi. Gall anghydbwysedd tebyg fodoli rhwng myfyriwr a staff cymorth, er enghraifft y rhai sydd â chyfrifoldeb am dderbyn, cofrestru, talu ffioedd ac ati.
- 6.6 Felly, mae disgwyl i'r holl weithwyr ddatgan i'r Deon/Pennaeth Adran yr holl berthnasoedd personol a oedd ganddynt eisoes neu un sy'n datblygu â myfyriwr. Bydd rhaid i'r gweithwyr roi gwybod i'r Deon neu'r Cyfarwyddwr/Pennaeth os bydd statws neu natur perthynas sydd wedi ei datgan yn newid. Cofnodir datganiad gwybodaeth am newid statws neu natur perthynas a bydd Adnoddau Dynol yn cadw nodyn yn ystod arhosiad y myfyriwr yn y Brifysgol. Bydd hyn yn parhau yn ei le hyd yn oed os daw'r berthynas i ben, er mwyn amddiffyn y myfyriwr a'r gweithiwr rhag y posibiladau o'u cyhuddo'n annheg o fod yn bleidiol. Dylid hefyd osod nodyn ffeil ar ffeil y myfyriwr a dylai aros yno'n barhaus i sicrhau bod cofnod archwilio digonol o'r camau a gymerwyd gan y Brifysgol.
- 6.7 Pan fo'n briodol, dylai'r myfyriwr gael gwybod am y datganiad gan un o swyddogion y Brifysgol. Bydd hyn yn galluogi'r naill barti a'r llall i roi gwybod i'r Deon/Cyfarwyddwr/Pennaeth os bydd statws y berthynas yn newid.
- 6.8 Pan fydd perthynas bersonol wedi ei datgan, bydd y Deon neu'r Cyfarwyddwr/Pennaeth yn cytuno â rheolwr llinell y gweithiwr a'r gweithiwr ar drefniadau priodol i sicrhau na fydd buddiannau'n gwrthdaro. Dylid gwneud trefniadau er mwyn sicrhau nad yw'r gweithiwr yn dod i unrhyw farn/gwneud unrhyw benderfyniadau am y myfyriwr.
- 6.9 Pan fydd gweithiwr yn gyfrifol am asesu myfyriwr y mae perthynas bersonol agos neu

berthynas arall rhyngddynt, mae'r Brifysgol yn mynnu y bydd y gweithiwr yn sicrhau mai aelod arall, annibynnol o'r staff, fel y cytunir arno â'r Deon/Cyfarwyddwr neu'r rheolwr llinell, fydd yn asesu gwaith y myfyriwr. Yn yr un modd, rhaid i'r gweithiwr beidio â gweithredu'n diwtor personol, na dysgu'r myfyriwr mewn grŵp bach.

- 6.10 Dylid rhoi manylion y trefniadau a sefydlwyd yn y nodyn ffeil a gedwir mewn Adnoddau Dynol.
- 6.11 Wrth drafod gwaith y myfyriwr, er enghraifft mewn Bwrdd Arholi, ni ddisgwylir i'r gweithiwr ddatgan diddordeb ar yr amod bod y nodyn ffeil yn bodoli. Fodd bynnag, ni ddylai'r gweithiwr gyfrannu at y drafodaeth gan y gellid tybio bod unrhyw ymyriad gan drydydd parti'n wrthdaro buddiannau.
- 6.12 Yn achos y staff cymorth y Deon/Cyfarwydd/Pennaeth fydd yn penderfynu yn ôl ei (d)disgresiwn ei hun a fyddai'n briodol cyfyngu ar y rhyngweithio proffesiynol rhwng y gweithiwr a'r myfyriwr mewn modd tebyg i'r un a ddisgrifiwyd ar gyfer staff academaidd.
- 6.13 Gellir trefnu bod y nodyn ffeil ar gael i bartïon perthnasol yn gyfrinachol os bydd cwyn, anghydfod neu gamau disgyblu sy'n deillio o'r berthynas neu sy'n cyfeirio ati ac a allai fod yn rhan o'r cofnod tystiolaeth mewn unrhyw achos o'r fath.
- 6.14 Os na fydd gweithiwr yn datgelu perthynas bersonol, ac o'r herwydd yn torri'r polisi hwn a/neu ei egwyddorion, gellir tybio bod hynny'n achos o gamymddwyn, ni waeth a ddaeth cwyn i law, a gallai hyn arwain at gamau disgyblu.

## **7. Perthnasoedd rhwng Staff – perthnasoedd Gweithiwr/Gweithiwr**

- 7.1 Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gall gweithwyr sy'n cydweithio ddod yn gyfeillion ac mewn rhai achosion greu perthnasoedd personol. Mae hefyd yn cydnabod y gall fod perthnasoedd personol agos (neu berthnasoedd teuluol) cyn dechrau ar swydd yn y Brifysgol. Er nad yw am ymyrryd yn y perthnasoedd personol hyn, mae angen i'r Brifysgol sicrhau bod yr holl weithwyr yn ymddwyn mewn modd priodol a phroffesiynol yn y gwaith. O'r herwydd, mae'r canlynol yn berthnasol i bob gweithiwr ni waeth eu swydd na'u graddfa.
- 7.2 Os yw unrhyw weithiwr yn berthynas neu os yw'n rhan o berthynas bersonol â chydweithiwr, ni ddylai'r gweithwyr adael i'r berthynas honno ddylanwadu ar eu hymddygiad tra byddant yn y gwaith. Ni ddylai gweithwyr fod yn rhan o unrhyw weithgarwch lle gellid ennill mantais annheg, neu y gallai ymddangos i eraill fod mantais annheg, o'i chymharu â gweithiwr arall neu pan fo gwrthdaro buddiannau, o bosibl. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo wrth Ddeddf Gydraddoldeb 2010 ac o'r herwydd, rhai ymddangos bod camau a threfniadau'n deg i bob parti. Mae pob gweithiwr yn gyfrifol am drafod â'u rheolwr llinell a oes angen sefydlu trefniadau eraill am resymau tryloywder a chydraddoldeb.
- 7.3 Os bydd gweithiwr yn cychwyn perthynas bersonol neu os bydd mewn perthynas bersonol â gweithiwr arall y mae'n rheolwr llinell uniongyrchol arno, rhaid i'r gweithiwr ddatgan y berthynas i'r Deon neu'r Cyfarwyddwr (dylai unrhyw Ddeon neu Gyfarwyddwr ddatgan y berthynas i'r Dirprwy IG neu i'r Pro Is-Ganghellor ac ati). Caiff y wybodaeth a roddir ei chofnodi ar ffeiliau personol y gweithiwr a'r gweithiwr arall a chaiff ei thrin yn hollol gyfrinachol. Pan wneir datganiad, cynhelir trafodaeth â'r gweithiwr a'r unigolyn/ion gyda'r nod o symud cyfrifoldeb y rheolwr llinell.

- 7.4 Efallai y llwyddir i wneud hyn trwy nodi rheolwr llinell amgen neu os na fydd hyn yn bosibl (neu os rhagwelir y bydd niwed i enw da'r Brifysgol, unrhyw ganfyddiadau negyddol a ragwelir gan gydweithwyr, ac unrhyw niwed a ragwelir yn y gwasanaeth), efallai y rhoddir ystyriaeth pan fo'n briodol i adleoli un neu ddau o'r gweithwyr dan sylw yn y berthnasol i swydd mewn maes gwasanaeth arall. O dan yr amgylchiadau hyn, bydd y sefydliad yn ymgynghori â'r ddau weithiwr ac yn ceisio dod i gytundeb boddhaol ynghylch trosglwyddo un ohonynt neu'r ddau. Byddai unrhyw adleoli'n unol â Pholisi Adleoli'r Brifysgol a byddai angen iddynt gael cymeradwyaeth fan Ddirprwy Is-Ganghellor.
- 7.5 Os bydd aelod o'r staff hefyd yn fyfyrwr, rhaid i'r Deon neu'r Cyfarwyddwr/Pennaeth sicrhau nad yw'r aelod staff o dan fantais neu anfantais annheg mewn unrhyw ffordd wrth ddarparu'r rhaglen neu'r broses asesu.
- 7.6 Os bydd unrhyw bryderon bod perthynas bersonol wedi cael effaith ddifrifol ar y Brifysgol o ran ei gweithrediad cywir, ei henw da, neu os bydd gwrthdaro buddiannau, torri ymddiriedaeth neu gyfrinachedd, gellid ystyried hyn yn gamymddwyn a gallai hyn arwain at gamau disgyblu.

## **8. Perthnasoedd rhwng Gweithwyr a Thrydydd Partïon**

- 8.1 Pan fydd gan weithiwr berthynas bersonol â thrydydd parti sy'n gysylltiedig â'r Brifysgol a allai arwain at herio eu gwrthrychedd neu eu huniondeb, dylai'r gweithiwr ddatgan y berthynas honno wrth ei Ddeon neu ei Gyfarwyddwr.
- 8.2 Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, gweithiwr ar banel dethol recriwtio pan fo un o'r ymgeiswyr yn berthynas neu'n gyfaill neu os bydd perthynas neu gyfaill da yn cynnig am wasanaethau i'r Brifysgol.
- 8.3 Dylai gweithwyr ofyn am gyngor gan eu rheolwr llinell neu Ymgynghorydd AD cyn dod yn rhan o unrhyw feysydd gweithgarwch y gellid ystyried bod posibilrwydd iddynt greu gwrthdaro buddiannau neu dorri ymddiriedaeth a/neu gyfrinachedd.

## **9. Cwynion**

- 9.1 Dylid cyfeirio unrhyw gwyn ynghylch unrhyw un o'r egwyddorion a nodir yn y polisi hwn yn uniongyrchol at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.
- 9.2 Yn ogystal, disgwylir i weithwyr sy'n pryderu am ymddygiad amhriodol gweithwyr eraill godi'r mater yn gyfrinachol â'u rheolwr llinell (neu reolwr priodol arall) neu eu Hymgyngorydd AD.

## **10. Cofnodion**

Dylid cadw cofnodion o bob cyfarfod, yn ogystal â manylion canlyniadau a'r rhesymau drostynt, canlyniad unrhyw apêl ac unrhyw nodiadau neu ddogfennau perthnasol eraill a lunnir yn ystod y broses. Cedwir y cofnodion hyn yn unol â Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol 2018 a'u cadw oddi mewn i Adnoddau Dynol

## 11. Monitro

Bydd Adnoddau Dynol yn monitro cydymffurfiaeth ac effeithiolrwydd y polisi trwy gyfrwng adolygu nifer y datganiadau a wnaed ac unrhyw gwynion.

## 12. Cysylltiadau at bolisiau eraill

Achwyniadau, Bwlio ac Aflonyddu, Disgyblu, Polisi Diogelu

## 13. Goblygiadau Adnoddau

Goblygiad	Manylion
Cyllid	Costau sy'n gysylltiedig â'r cais
Staff	Ni ddisgwylir unrhyw oblygiadau adnoddau ychwanegol i AD wrth weithredu'r polisi hwn
Asedau	Dim costau asedau wedi eu nodi
Partneriaid	Rhoddir ystyriaeth i'r modd y defnyddir y polisi hwn ar draws y grŵp fel y bo'n briodol
Cyfnodau amser	Y polisi i'w weithredu ar ôl ei gymeradwyo a'i adolygu yn unol â newidiadau deddfwriaethol
Arweinyddiaeth	Pennaeth AD



#### 14. Asesu Effaith

Goblygiad	Ystyriwyd yr Effaith (Do/Naddo)	Yr Effaith a Nodwyd
Cyfreithiol		Bydd y polisi yn sicrhau y cydymffurfir â gofynion statudol
Cyfraniad i'r Cynllun Strategol		Mae'r polisi'n darparu canllawiau arweiniol a fframwaith sy'n cefnogi newid.
Dadansoddi Risg		Bydd sefydlu polisi clir yn lleddfu'r risg o her gyfreithiol
Cydraddoldeb		Bydd polisi cydymffurfio yn sicrhau y cydymffurfir â darpariaethau'r Ddeddf Gydraddoldeb
Y Gymraeg		Bydd ystyriaeth o Ddeddf yr Iaith Gymraeg yn llywio'r ddogfennaeth wrth weithredu'r polisi hwn
Amgylcheddol a Chynaliadwyedd		Dim effaith wedi ei nodi
Cyfathrebu / Cyfryngau / Marchnata		Bydd y polisi ar gael trwy MyDay

#### 15. Rheoli Fersiynau Dogfennau

Rhif Fersiwn	Rheswm dros y newid:	Awdur:	Dyddiad y newid:
1.1	Polisi newydd wedi ei ddrafftio	AJ	1 Mai 2018
	Cymeradwywyd gan y Pwyllgor AD	SJ/JOR	2 Mai 2018
	Cymeradwywyd gan y Cyngor	JOR	1 Mehefin 2018