

ADRAN 22

22. POLISI "CANU'R GLOCH"

22.1 DATGANIAD POLISI

- 22.1.1 Mae Cyngor Gwynedd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i bobl Gwynedd ac mae'n ddibynol ar safon y staff a'r rheolwyr trwy'r awdurdod i wneud hyn. Yn achos camymarfer neu drosedd ddifrifol, mae'n hollbwysig dwyn y gweithgareddau hyn i'r golwg a'u datrys cyn gynted â phosibl er mwyn gwarchod safonau uchel y Cyngor a chynnal hyder y cyhoedd. Mae'r Cyngor felly yn hyrwyddo'r safonau uchaf posibl o ran bod yn agored, yn onest ac yn atebol.
- 22.1.2 Lluniwyd y Polisi Datgelu i agor ffordd ddiogel a dibynadwy i weithwyr sôn am bryderon, heb ofni y bydd rhywun yn dial arnynt, yn gwahaniaethu yn eu herbyn neu yn creu anfantais iddynt yn sgil hynny. Nid fydd Cyngor Gwynedd yn goddef aflonyddu neu erlid unigolyn sy'n sôn am bryder dilys.
- 22.1.3 Mae'r polisi yn annog gweithwyr i weithredu'n gyfrifol er mwyn gwarchod enw da'r Cyngor a chynnal hyder y cyhoedd. Disgwylir i unigolion ddod ymlaen a sôn am bryderon difrifol sydd ganddynt ynghylch camymarfer.
- 22.1.4 Bwriad y polisi yw annog a galluogi gweithwyr i rannu pryderon difrifol o fewn y Cyngor yn hytrach na dewis ceisio datrys pethau yn allanol.
- 22.1.5 Bydd Cyngor Gwynedd yn ymateb yn gyflym ac yn drwyadl i bryderon y sonnir amdanynt dan y polisi hwn, ac yn gweithredu mewn ffordd gyfrifol a phositif i sicrhau nad yw camymarfer yn cael parhau.
- 22.1.6 Mae'r polisi hwn wedi'i ddatblygu ynghyd â'r daflen sy'n rhoi gwybodaeth a chynghor i weithwyr, yn ogystal â'r canllawiau i reolwyr ar sut i ymateb i bryderon y sonnir amdanynt. Gellir cael copïau o'r dogfennau hyn oddi wrth y Gwasanaeth Cefnogaeth Gorfforaethol.

22.2 I BWY Y MAE'R POLISI'N BERTHNASOL.

- 22.2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl staff y Cyngor a chontractwyr sy'n gwneud gwaith i'r Cyngor ar eiddo'r Cyngor megis gweithwyr asiantaeth neu adeiladwyr; cyflenwyr a'r rheini sy'n darparu gwasanaethau dan gontract gyda'r Cyngor ar eu heiddo eu hunain, megis cartrefi gofal.

22.3 AMCANION

- 22.3.1 Mae'r polisi yn ceisio
- annog gweithwyr sy'n bryderus ynghylch camymarfer i deimlo'n ddigon hyderus i ddod ymlaen a rhannu eu pryderon
 - sicrhau bod gweithwyr yn deall beth yw eu cyfrifoldeb o ran sôn am gamymarfer

- creu ffyrdd dibynadwy iddynt sôn am bryderon a chael gwybod yn llawn beth ddigwyddodd wedyn
- sicrhau bod gweithwyr sy'n rhannu pryder yn cael gwybod beth oedd canlyniad y mater, a hefyd eu bod yn gwybod sut i fynd â'r mater ymhellach os nad ydynt yn fodlon gydag ymateb y Cyngor
- rhoi sicrwydd y bydd gweithwyr sy'n sôn am bryder dilys sydd ganddynt yn cael eu hamddiffyn rhag unrhyw ddial neu erlid posibl.

22.3.2 Er mwyn gwneud hyn bydd y Cyngor yn :

- Hyrwyddo'r polisi hwn a'r canllawiau perthnasol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr mor eang â phosibl i sicrhau bod pobl yn ymwybodol o'i fodolaeth, ei sgop a'i amcanion.
- Cynnwys y Polisi Datgelu fel rhan hanfodol o'r broses gyflwyno i weithwyr newydd.
- Hyrwyddo'r egwyddorion o fod yn agored ac yn atebol yn y man gwaith.
- Rhoi hyfforddiant i reolwyr llinell ar sut i ymdrin â phryderon a rennir dan y polisi hwn, cefnogi pobl sy'n ymwneud ag achosion o ddatgelu a Deddf Dadlennu Buddiant Cyhoeddus 1998 a chefnidir cyfreithiol 'datgelu'.
- Sicrhau bod pob cwyn yn cael ei thrin yn ddifrifol a sensitif a'i bod yn cael ei hymchwilio'n drwyadl.
- Cymryd camau i amddiffyn unigolion sy'n rhannu pryderon dan y polisi hwn rhag unrhyw ddial neu erlid.
- Ceisio datrys y mater yn y lle cyntaf o fewn y Cyngor.

22.4 SGÔP

22.4.1 Ar gyfer pryderon yn ymwneud â sefyllfaoedd lle mae budd eraill neu fudd y Cyngor ei hun mewn perygl y bwriedir y polisi yn bennaf. Dylai gweithwyr ddefnyddio'r polisi hwn os ydynt yn rhesymol amau bod yna gamymarfer neu drosedd wedi cymryd lle, ar fin digwydd neu efallai am ddigwydd.

22.4.2 Gall cwynion fod ynghylch rhywbeth y credi ei fod o fudd i'r cyhoedd gan gynnwys rhywbeth

- sydd yn anghyfreithlon, yn dwyllodrus neu yn llygredig;
- sydd yn gyfystyr â chamweinyddu fel a ddiffinnir gan yr Ombwdsmon Llywodraeth Leol;

- sydd yn groes i, neu sydd heb fod yn unol â Rheolau Sefydlog y Cyngor, ei Reoliadau Ariannol neu'i bolisiâu, ei godau ymarfer neu ei ymrwymïadau cyfreithiol;
- nad yw'n cyrraedd y safonau ymarfer sefydledig;
- sydd yn torri unrhyw gôd ymarfer statudol;
- sydd yn gyfystyr ag ymddygiad amhriodol;
- sydd yn gyfystyr â cham-drin cleientiaid yn rhywiol, yn gorfforol neu yn emosiynol;
- sydd yn peryglu iechyd a diogelwch unigolyn;
- sydd yn achosi, neu sy'n debygol o achosi niwed i'r amgylchedd;
- sydd yn aflwyddiant cyfiawnder;
- sydd yn gamddefnydd o rym neu'n ddefnydd o rym ac awdurdod y Cyngor ar gyfer rhyw ddiben anawdurdodedig;
- sydd yn methu ag unioni neu gymryd camau rhesymol i adrodd am fater sy'n debygol o olygu cost fawr y gellid ei hosgoi neu golli canlyniad i'r Cyngor neu a fyddai fel arall yn peryglu'r Cyngor, neu
- sydd yn ymgais i guddio unrhyw rai o'r enghreifftiau uchod.

Nid yw'r rhestr yn derfynol; ei bwriad yw rhoi syniad o'r math o ymddygiad y gellid ei ystyried yn drosedd neu yn gamymarfer.

22.4.3 Ni ellir defnyddio'r polisi hwn yng nghyswllt torri posib ar gytundebau, e.e. cwynion personol neu i herio penderfyniadau, arferion neu bolisiâu y gall unigolion fod yn anghytuno â hwy. Dylid ystyried y Polisi Datgelu, felly, fel peth cwbl ar wahân i brosesau sydd yn galluogi aelod staff i gyflwyno cŵyn yng nghyswllt ei gyflogaeth ef ei hun.

22.5 Y DREFN DDATGELU

22.5.1 Rhannu pryder

22.5.1.1 Dylai gweithiwr sy'n dymuno rhannu pryder dan y polisi hwn fynd yn y lle cyntaf at ei reolwr llinell neu'r Uned Archwilio Mewnol. Lle nad yw hyn yn briodol, er enghraifft yn achos gweithwyr asiantaeth, cyflenwyr neu gontractwyr, dylid mynd at reolwr uned neu bennaeth yr adran berthnasol. Mae hyn yn dibynnu ar ba mor ddifrifol neu sensitif yw'r materion dan sylw a phwy sy'n cael ei amau o gamymarfer. Mae'n bosibl, felly, y byddai'n fwy priodol adrodd wrth y Prif Weithredwr neu un o'r Cyfarwyddwyr Corfforaethol.

- 22.5.1.2 Gellir rhannu pryderon yn ysgrifenedig neu ar lafar. Os yw'n cael ei wneud at lafar, bydd y swyddog gweithredol (sef y swyddog yr aed ato i sôn am y pryder) yn gyfrifol am wneud cofnod o'r manylion.
- 22.5.1.3 Er na fydd disgwyl i weithwyr sy'n rhannu pryder ddarparu tystiolaeth i ddangos bod yr honiad yn wir, fe fydd disgwyl iddo ddangos i'r swyddog gweithredol fod digon o sail i'r honiad.
- 22.5.1.4 Mae'n rhwydd hynt i weithiwr ofyn am gyngor cyfrinachol gan Undeb Llafur ar sut i rannu pryder dan y polisi hwn, a gall wahodd cynrychiolydd i godi'r mater ar ei ran.

22.5.2 Sut bydd y Cyngor yn ymateb

- 22.5.2.1 Bydd y swyddog gweithredol yn ysgrifennu at y gweithiwr a rannodd y pryder cyn pen 10 diwrnod gwaith.
- 22.5.2.2 Mae'r ffordd y bydd y Cyngor yn gweithredu yn dibynnu ar natur y pryder. Lle bo hynny'n briodol, gall y materion a godir :-
- (a) eu hymchwilio'n fewnol gan reolwyr, archwilwyr mewnol neu trwybolisi neu weithdrefn arall sydd gan y Cyngor;
 - (b) gael eu cyfeirio at yr heddlu;
 - (c) gael eu cyfeirio at yr archwiliwr allanol;
 - (ch) fynd i ymchwiliad annibynnol.
- 22.5.2.3 Er mwyn amddiffyn unigolion a'r rheini sy'n cael eu cyhuddo o gamweddau neu gamymarfer posibl, gwneir ymholiadau i gychwyn i benderfynu a yw'n briodol cynnal ymchwiliad, ac os felly, sut ymchwiliad.
- 22.5.2.4 Gellir datrys rhai pryderon trwy gytuno ar ba gamau i'w cymryd heb fod angen cynnal ymchwiliad. Os oes angen cymryd camau brys, gwneir hynny cyn cynnal unrhyw ymchwiliad.
- 22.5.2.5 Pan fydd cyfarfod yn cael ei drefnu, bydd gan y gweithiwr sy'n codi'r pryder hawl i ddod â chynrychiolydd undeb gydag ef, neu gydweithiwr nad yw'n gysylltiedig â'r maes gwaith y mae a wnelo'r pryder ag ef.
- 22.5.2.6 Yn amodol ar gyfyngiadau'r gyfraith, bydd gweithiwr sy'n sôn am bryder yn cael gwybod beth fydd canlyniad unrhyw ymchwiliad.

2.6 RHWYSTRO DIAL, ERLID NEU AFLONYDDU

- 22.6.1 Mae gweithwyr sy'n rhannu pryderon dilys ynghylch achosion o gamymarfer wedi'u hamddiffyn rhag erlid a chael eu diswyddo dan Ddeddf Dadlennu Buddiant Cyhoeddus 1998. Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw ymgais ar ran gweithiwr, cynghorydd, contractwr na chyflenwr i gosbi neu greu anfantais i unigolyn sydd wedi rhannu pryder o dan y polisi hwn. Bydd ymgais o'r fath yn cael ei drin fel

trosedd ddisgyblu ddifrifol.

22.7 CYFRINACHEDD

- 22.7.1 Mae'r Cyngor yn annog pob gweithiwr sy'n rhannu pryder dan y polisi hwn i roi'i enw wrth y gŵyn gan fod honiadau dienw yn llawer gwannach ac yn gallu rhwystro canlyniad unrhyw ymchwiliad.
- 22.7.2 Bydd pob pryder a rennir dan y polisi hwn yn cael ei drin yn gyfrinachol a, lle bo gweithiwr yn dymuno aros yn ddiennw, ni ddatgelir ei enw heb ei ganiatâd.
- 22.7.3 Os cyfyd sefyllfa lle nad yw'n bosibl datrys y mater heb ddatgelu enw'r gweithiwr a rannodd y pryder, e.e. os bydd angen iddo roi tystiolaeth mewn llys, bydd y swyddogion priodol yn trafod gyda'r gweithiwr pa un a ddylid mynd ymlaen â'r achos ai peidio â sut y gellid gwneud hynny.

22.8 HONIADAU FFUG A MALEISUS.

- 22.8.1 Os bydd gweithiwr yn rhannu pryder dilys ond nad yw'r ymchwiliad yn ei gadarnhau, ni fydd camau yn cael eu cymryd yn ei erbyn. Fodd bynnag, os bydd gweithiwr yn fwriadol yn gwneud honiadau ffug neu faleisus dan y polisi hwn, bydd yr ymddygiad yn cael ei ystyried fel trosedd ddisgyblu ddifrifol.

22.9 SUT Y GELLIR MYND A'R MATER YMHELLACH.

- 22.9.1 Bwriad y polisi hwn yw agor ffordd i ymdrin â phryderon a rennir yng nghyswllt camymarfer neu gamweddau difrifol a'u datrys yn llwyddiannus. Gobeithir felly y bydd gweithwyr sy'n rhannu pryder yn gwbl fodlon gydag unrhyw gamau a gymerir. Ond os nad yw gweithiwr yn fodlon am ryw reswm neu'i gilydd, gall fynd â'r mater ymhellach trwy gysylltu eto â'r swyddog gweithredol i gwestiynu'r camau a gymerwyd i ymdrin â'r gŵyn.
- 22.9.2 Os yw'r gweithiwr a rannodd y pryder yn dal i fod yn anfodlon, gall ddatgelu'r mater y tu allan i'r Cyngor os yw'n dymuno.

22.10 DATGELU ALLANOL.

- 22.10.1 Disgwylir i unrhyw bryderon gael eu rhannu o fewn y Cyngor yn y lle cyntaf. Ond gall fod achosion lle nad yw gweithiwr yn teimlo y gall drafod y mater yn fewnol neu lle nad yw'n teimlo ei bod yn briodol gwneud hynny. Mewn achosion o'r fath, ar yr amod fod y gweithiwr yn gweithredu'n ddidwyll a'i fod yn gallu dangos bod sail resymol a digonol dros ei bryderon, gall godi'r mater yn allanol trwy gysylltu â'r cyrff isod:

- "Public Concern at Work"
- Yr Archwiliwr Dosbarth

- Ombwdsmon Llywodraeth Leol
 - ei Undeb Llafur
 - cyrff proffesiynol neu fudiadau rheolaethol perthnasol
 - yr Heddlu.
- 22.10.2 Dylai gweithiwr sy'n penderfynu codi pryder yn allanol sicrhau nad yw'n datgelu gwybodaeth gyfrinachol i rywun sydd heb hawl iddi.
- 22.11 Y SWYDDOG SY'N GYFRIFOL**
- 22.11.1 Gan y Prif Weithredwr y mae'r cyfrifoldeb cyffredinol dros gynnal a gweithredu'r polisi hwn. Bydd yn cadw cofnod o'r pryderon a godir a'r canlyniadau mewn ffurf nad yw'n peryglu cyfrinachedd, a bydd yn adrodd fel bo angen i'r Cyngor.

DEDDFWRIAETH BERTHNASOL

- **Mae'r polisi hwn wedi'i ddatblygu yn unol â Deddf Dadlennu Buddiant Cyhoeddus 1998** sy'n amddiffyn rhag diswyddo neu greu anfantais i weithiwr sy'n datgelu gwybodaeth er budd y cyhoedd i'r personau priodol dan yr amgylchiadau priodol ar yr amod bod hynny'n cael ei wneud yn ddidwyll.
- **Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013.**