

Polisi - Chwythu'r Chwiban f2.0



Siart Llif Chwythu'r Chwiban

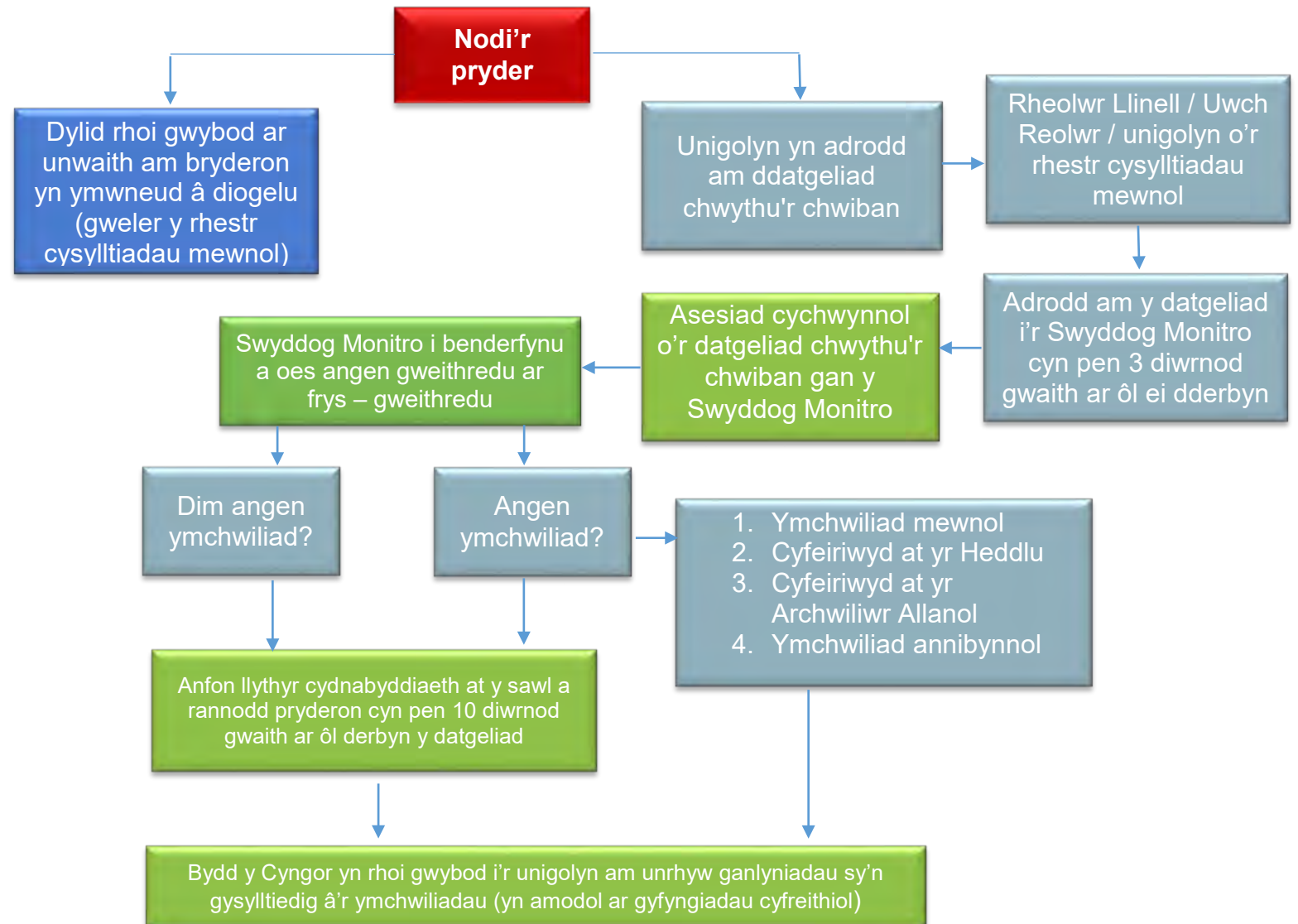
Trosolwg un tudalen Chwythu'r Chwiban

1. **Cyflwyniad**
2. **Nodau a chwmpas y polisi**
 - Materion cyflogaeth
 - Ymddygiad aelodau etholedig
 - Cwynion
 - Gwasanaethau eraill
3. **Camau diogelu**
 - Eich hawliau cyfreithiol
 - Cymorth i chi
4. **Cyfrinachedd**
5. **Datgeliadau dienw**
6. **Datgeliadau anwir**
7. **Sut i fynegi pryder**
8. **Sut y bydd y cyngor yn ymateb**
9. **Cyngor annibynnol**
10. **Cynnal a gweithredu'r polisi**
11. **Sut y gellir mynd â'r mater ymhellach**
 - Rhestr cysylltiadau mewnol
 - Rhestr cysylltiadau allanol
 - Ffurflen adrodd polisi Chwythu'r Chwiban
12. **Gwybodaeth ychwanegol**
13. **Rhestr cysylltiadau mewnol**
14. **Rhestr cysylltiadau allanol**

AMSERLENNI

Rhaid i'r unigolyn rydych yn rhoi gwybod iddynt am eich pryderon o dan y polisi hwn eu hadrodd i'r Swyddog Monitro.	Cyn pen 3 diwrnod gwaith
Byddwch yn derbyn llythyr (neu wybodaeth yn eich fformat dewisol)	Cyn pen 10 diwrnod gwaith ar ôl i chi fynegi eich pryder.

Y Broses Chwythu'r Chwiban



Trosolwg un tudalen o'r broses Chwythu'r Chwiban

Mae Chwythu'r Chwiban ar gyfer:

- Pob gweithiwr, yn cynnwys contractwyr, gweithwyr gwirfoddol, ymgynghorwyr a'r rheini sy'n darparu gwasanaethau trwy contract neu gytundebau eraill.
- Pryderon dilys ynglŷn â chamymddwyn neu amhriodoldeb sydd, yn eich barn chi, er lles y cyhoedd, gan gynnwys ond nid yn gyfyngedig i dwyll, lladrad, camreoli, llwgrwobrwyo a methiannau ym maes iechyd a diogelwch.

Nid yw Chwythu'r Chwiban ar gyfer:

- Codi materion yn ymwneud â chyflogaeth
- Cwynion yn ymwneud â materion bwlio, aflonyddu neu erledigaeth
- Cwestiynau yn ymwneud â phenderfyniadau ariannol a/neu fusnes a wnaed gan Gyngor Sir Ddinbych
- Codi materion y rhoddwyd sylw iddynt eisoes o dan y drefn ddisgyblu, cwyno neu weithdrefnau eraill. Fodd bynnag, gall unigolyn fynegi pryder am fethiant i ddilyn y gweithdrefnau hyn

Gyda phwy y gallaf gysylltu i Chwythu'r Chwiban?

- Eich Rheolwr Llinell
- Uwch Reolwr
- Prif Weithredwr, Swyddog Monitro, Prif Swyddog Cyllid, Pennaeth Archwilio Mewnol
- Unrhyw unigolyn sydd ar y [rhestr cysylltiadau mewnol](#).

Ceir manylion ynglŷn â sut i fynegi pryder yn [Sut i fynegi pryder](#).

A allaf fynegi pryder heb ddatgelu fy enw?

Rydym yn eich annog i roi eich enw pan fyddwch yn gwneud datgeliad. Gallwch wneud datgeliadau dienw ond byddant yn llai credadwy. Ymdrinnir â phob pryder a gaiff ei fynegi yn gyfrinachol a gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu enw'r sawl a chwythodd y chwiban.

Beth fydd yn digwydd i mi os byddaf yn chwythu'r chwiban?

Mae gan y cyngor ddyletswydd i amddiffyn pobl sy'n chwythu'r chwiban a sicrhau y gallent fynegi unrhyw bryderon heb gael eu gwrthgyhuddo neu'u cosbi.

Nid wyf yn teimlo y gallaf chwythu'r chwiban – sut y gallaf gael cymorth?

- Gallwch gysylltu â'r elusen 'Public Concern at Work' (PCaW) i gael cyngor cyfrinachol am ddim ynglŷn â'r ffordd orau o fynegi pryder. Gallwch gysylltu gyda PCaW drwy ei gwefan www.pcaw.co.uk
- Siaradwch gyda chynrychiolydd eich Undeb Llafur

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

PENNAETH GWASANAETH A SWYDDOG MONITRO

- Cyfrifoldeb cyffredinol am gynnal a gweithredu'r polisi hwn
- Sicrhau y caiff y polisi ei ddilyn a'i weithredu.
- Darparu cyngor ac arweiniad ar sut y gellir mynegi pryderon.
- Cysylltu â Phennaeth Archwilio Mewnol i ystyried y dull mwyaf addas o ymchwilio i'r pryder.
- Cadw cofnod o bryderon a chanlyniadau gan sicrhau yr ymchwiliwyd i'r pryderon yn unol â'r polisi hwn.
- Adrodd i'r Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol ar weithrediad y polisi hwn yn flynyddol.

ARCHWILIO MEWNOL

- Cyfrifoldeb cyffredinol (ynghyd â'r Swyddog Monitro) am fonitro'r gweithdrefnau a rhoi cyngor ar sut i ddefnyddio'r polisi hwn, cadw cofrestr, monitro'r holl bryderon chwythu'r chwiban a rhoi'r manylion i'r rhanddeiliaid perthnasol.

RHEOLWYR

- Sicrhau y caiff unrhyw bryderon eu hystyried o ddifrif a'u hadrodd i'r Swyddog Monitro ar unwaith.
- Sicrhau bod pob gweithiwr yn ymwybodol o'r polisi hwn
- Cefnogi gweithwyr sy'n mynegi pryder o dan y polisi hwn i sicrhau nad ydynt yn dioddef yn andwyol o ganlyniad i'w gweithredoedd.

AD UNIONGYRCHOL

- Rhoi cyngor ar sut i ddefnyddio'r polisi hwn a'r trefniadau cymorth ar gyfer gweithwyr.

GWEITHWYR Y CYNGOR A GWEITHWYR ERAILL

- Defnyddio'r weithdrefn hon i fynegi pryderon dilys pan fyddant o'r farn bod hynny er lles y cyhoedd.

1. Cyflwyniad

Yn aml iawn, y bobl sy'n gweithio i'r cyngor neu gydag ef, yw'r cyntaf i sylweddoli y gall rhywbeth fod o le yn y Cyngor. Fodd bynnag, efallai y byddant yn teimlo na allant fynegi eu pryderon am eu bod yn credu y byddai dweud eu dweud yn annheyrngar i'w cydweithwyr, rheolwyr neu i'r cyngor. Efallai y byddant hefyd yn ofni y gallai rhywun aflonyddu arnynt neu eu herlid. Efallai eu bod yn poeni am fynegi pryderon o'r fath neu efallai eu bod yn dymuno peidio â sôn wrth neb, am eu bod yn teimlo nad yw'n ddim byd i wneud â nhw neu mai dim ond amheuaeth ydyw. Fe allent benderfynu dweud rhywbeth ond yna sylweddoli eu bod wedi dweud wrth yr unigolyn anghywir neu wedi mynegi'r pryder yn y ffordd anghywir ac nid ydynt yn siŵr beth i'w wneud nesaf.

Mae'r cyngor wedi cyflwyno'r polisi hwn er mwyn eich galluogi i fynegi eich pryderon yn fuan ac yn y ffordd iawn. Byddai'n well gennym pe byddech yn codi'r mater pan fydd gennych bryder yn unig, yn hytrach nag aros hyd nes bydd gennych brawf.

Mae'r polisi hwn yn datgan yn glir y gallwch fynegi eich pryderon heb ofni y byddwch yn dioddef aflonyddu, erlid, gwahaniaethu neu anfantais yn dilyn hynny a'i nod yw annog a galluogi pobl sy'n gweithio yn y cyngor neu gydag ef i fynegi pryderon o fewn y Cyngor yn hytrach na diystyru problem neu "chwythu'r chwiban" y tu allan i'r Cyngor. Os bydd rhywbeth yn peri pryder i chi sydd, yn eich barn chi, yn fater y dylem wybod amdano neu ymchwilio iddo, yna defnyddiwch y polisi hwn os gwelwch yn dda.

Mae'r polisi hwn yn gymwys i'r bobl a ganlyn :

- Gweithwyr Cyngor Sir Ddinbych
- Gweithwyr contractwyr sy'n gweithio i'r cyngor ar dir/adeiladau'r cyngor, er enghraifft, staff asianaethau, adeiladwyr, gyrwyr
- Pobl sy'n darparu gwasanaethau o dan gontract neu gytundeb arall o fewn y cyngor ar eu tir/adeiladau eu hunain, er enghraifft cartrefi gofal
- Gweithwyr gwirfoddol sy'n gweithio gyda'r cyngor
- Ymgynghorwyr y mae'r cyngor yn eu cyflogi

2. Nodau a chwmpas y polisi

Nod y polisi hwn yw:

- eich annog i deimlo'n hyderus wrth fynegi pryderon ac i gwestiynu a gweithredu ar sail eich pryderon am gamymddygiad
- rhoi ffyrdd i chi fynegi eich pryderon a derbyn adborth ar unrhyw gamau a gaiff eu cymryd
- sicrhau eich bod yn derbyn ymateb i'ch pryderon a'ch bod yn gwybod sut i fwrw ymlaen â nhw os na fyddwch yn fodlon
- rhoi sicrwydd i chi y byddwch yn cael eich hamddiffyn rhag dial neu gamau eraill os ydych yn credu, o fewn rheswm, eich bod wedi gwneud datgeliad 'er lles y cyhoedd.'

Nod y Polisi Chwythu'r Chiwbau yw ymdrin â materion heblaw am eich cyflogaeth, lle bo buddiannau eraill neu'r cyngor ei hun mewn perygl. Mae'r rhain yn cynnwys y materion a ganlyn (ond nid ydynt yn gyfyngedig i'r materion hyn):

- ymddygiad sy'n drosedd neu sy'n torri'r gyfraith
- datgeliadau sy'n ymwneud â chamweinyddiad cyfiawnder
- peryglon i iechyd a diogelwch, yn cynnwys peryglon i'r cyhoedd yn ogystal â gweithwyr eraill
- gwahaniaethu anghyfreithlon
- niwed i'r amgylchedd
- defnydd anawdurdodedig o arian cyhoeddus
- twyll a llygredd posibl
- cam-drin cleientiaid yn rhywiol neu gorfforol,
- esgeuluso neu gam-drin plant yn emosiynol, corfforol neu rywiol neu ymddygiad amhriodol arall tuag atynt
- pryderon cyffredinol ynghylch diogelu
- ymddygiad anfoesegol arall
- ymgais fwriadol i gelu unrhyw un o'r uchod

Gellir adrodd am unrhyw bryderon sydd gennych am unrhyw agwedd ar y ddarpariaeth gwasanaeth neu ymddygiad swyddogion neu aelodau'r Cyngor neu eraill sy'n gweithredu ar ran y cyngor o dan y Polisi Chwythu'r Chiwban. Fe allai hyn ymwneud â rhywbeth: sydd yn gwneud i chi deimlo'n anghyfforddus o ran safonau hysbys, eich profiad neu'r safonau rydych yn credu y mae'r Cyngor yn eu harddel; neu

- sydd yn erbyn Rheolau Sefydlog, Rheoliadau Ariannol a pholisïau'r cyngor; neu
- nad yw'n cyrradd safonau arferion sefydledig; neu
- sydd yn golygu ymddygiad amhriodol.

Yn ôl Cod Ymddygiad y Swyddogion os bydd gweithiwr yn gwybod am weithgareddau sydd, yn ei farn ef/hi, yn anghyfreithlon, amhriodol neu anfoesegol, dylai'r gweithiwr roi gwybod am y mater yn unol â'r weithdrefn hon.

Nid yw'r polisi hwn yn gymwys o dan yr amgylchiadau a ganlyn:

Materion Cyflogaeth

Os ydych yn weithiwr, mae gweithdrefnau eisoes wedi'u sefydlu er mwyn i chi fynegi pryderon yn ymwneud â'ch cyflogaeth eich hun. Dylech gyfeirio at y Polisi Cwynion.

Ymddygiad Aelodau Etholedig

Dylid mynegi pryderon cyffredinol yn ymwneud ag ymddygiad a/neu ymarweddiad Aelodau etholedig yn unol â Chod Ymddygiad yr Aelodau.

Cwynion

Nid yw'r polisi hwn yn disodli'r Drefn Gwyno Gorfforaethol sydd yn ymwneud â mynd i'r afael â chwynion am wasanaethau'r cyngor.

Gwasanaethau Eraill

Os oes gennych unrhyw bryderon am sefydliad arall sy'n darparu gwasanaethau ar ran y cyngor dylech gysylltu â'r darparwr gwasanaeth yn y lle cyntaf. Mewn achosion lle bydd gan y cyngor gontract â sefydliad preifat, efallai mai'r peth priodol i'w wneud fyddai rhoi gwybod i Faes Gwasanaeth priodol y cyngor. Mewn rhai achosion efallai y bydd rhaid rhoi gwybod i'r sefydliad rheoleiddio perthnasol hefyd.

Sylwer, os ydych yn ansicr ynglŷn â phwy y dylid cysylltu, yna siaradwch gyda'r swyddog â chyfrifoldeb.

3. Camau diogelu – ein sicrwydd i chi

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i sicrhau arferion da a safonau uchel ac mae'n dymuno cefnogi gweithwyr ac eraill sy'n defnyddio'r polisi hwn.

Eich hawliau cyfreithiol

Cyflwynwyd Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd (1998) er mwyn amddiffyn gweithwyr sydd am fynegi pryder ynghylch rhywbeth sy'n digwydd yn y gwaith mewn ffordd gyfrifol. Yn ôl y Ddeddf mae'n anghyfreithlon i'r cyngor ddiswyddo unrhyw weithwyr na chaniatáu iddynt gael eu cosbi neu eu herlid ar y sail eu bod wedi gwneud datgeliad cyfreithiol priodol yn unol â'r Ddeddf.

Cyflwynodd y Ddeddf Diwygio Menter a Rheoleiddio (2013) sawl newid sydd yn effeithio ar y broses chwythu'r chwiban. Y tri phrif newid yw:

1. Dim ond datgeliadau a wneir 'er lles y cyhoedd' a gaiff eu hamddiffyn. Bellach rhaid i weithwyr ddangos eu bod yn 'credu yn rhesymol' bod y datgeliad a wneir ganddynt 'er lles y cyhoedd.'
2. Dileu'r gofyniad i ddatgeliadau gael eu gwneud 'yn ddiwyll' er mwyn eu hamddiffyn.
3. Gwneud cyflogwyr yn atebol dros weithredoedd gweithwyr (megis aflonyddu ar gydweithiwr sydd wedi mynegi pryder) a gwneud gweithwyr yn atebol yn bersonol.

Dylech gyfeirio at yr adran isod os oes arnoch angen cyngor neu gymorth ynglŷn â'r uchod.

Cymorth i chi

Mae'r cyngor yn cydnabod y gall fod yn anodd gwneud y penderfyniad i fynegi eich pryder. Os ydych yn credu bod yr hyn rydych yn ei ddweud yn wir, yna ni fydd gennych ddim i'w ofni oherwydd byddwch yn gwneud eich dyletswydd i'ch cyflogwr a'r rheini rydych yn darparu gwasanaeth ar eu cyfer. Ni fyddwch mewn perygl o golli eich swydd na dioddef unrhyw fath o gosb o ganlyniad.

Ni fydd y cyngor yn goddef gwahaniaethu, aflonyddu nac erledigaeth (gan gynnwys pwysau anffurfiol) a bydd yn cymryd camau priodol, yn cynnwys camau disgyblu i'ch amddiffyn pan fyddwch yn mynegi pryder 'er lles y cyhoedd'.

Ni fydd unrhyw ymchwiliadau i honiadau o gamymddygiad posibl a godwyd gennych yn dylanwadu ar weithdrefnau eraill, nac yn cael eu dylanwadu ganddynt, megis ymchwiliadau a gwrandawiadau o dan y drefn ddisgyblu, salwch, galluedd, diswyddo nac unrhyw weithdrefnau eraill sydd eisoes yn effeithio arnoch ac a allai effeithio arnoch yn y dyfodol.

Drwy gydol y cyfnod pan fyddwch yn mynegi eich pryderon ac y cynhelir ymchwiliad iddynt:

- byddwch yn cael cymorth llawn gan Uwch Reolwyr
- bydd eich pryderon yn cael eu cymryd o ddifrif
- bydd y cyngor yn gwneud popeth o fewn ei allu i'ch helpu chi drwy gydol yr ymchwiliad, e.e. darparu gwasanaethau eiriolaeth, cyfieithwyr/dehonglwyr ac ati.

Os yn briodol, yn dilyn ymgynghori llawn, bydd y cyngor yn ystyried eich adleoli chi neu eraill dros dro yn ystod cyfnod yr ymchwiliad.

4. Cyfrinachedd

Caiff pob pryder ei drin yn gyfrinachol a gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu eich enw os mai dyna eich dymuniad. Os na fydd yn bosibl i ni ddatrys y mater heb ddatgelu eich enw, byddwch yn cael gwybod am hyn a'r rhesymau pam.

5. Datgeliadau dienw

Mae'r polisi hwn yn eich annog i roi eich enw ar eich datgeliad lle bo hynny'n bosibl.

Mae pryderon sy'n cael eu cyflwyno'n ddiennw yn llawer llai pwerus, ond byddant yn cael eu hystyried ar ddisgresiwn y Swyddog Monitro.

Wrth arfer y disgresiwn hwn, byddai'r ffactorau a ganlyn yn cael eu hystyried:

- difrifoldeb y materion a godwyd
- pa mor gredadwy yw'r pryder; a
- beth yw'r tebygolrwydd y gellir cadarnhau'r datgeliad drwy ffynonellau y gellir eu priodoli.

Cofiwch, os na fyddwch yn dweud wrthym pwy ydych, bydd yn llawer anos i ni ymchwilio i'r mater, neu amddiffyn eich swydd, neu rhoi adborth i chi. Oherwydd hyn, mae'r polisi hwn yn llawer mwy addas ar gyfer pryderon nad ydynt yn cael eu cyflwyno'n ddienw.

Os bydd y Swyddog Monitro yn penderfynu peidio ag ymchwilio i ddatgeliad dienw bydd yn cofnodi'r rhesymau pam y daeth i'r penderfyniad hwn yn ysgrifenedig. Caiff y penderfyniadau hyn eu cynnwys yn adroddiad blynyddol y Swyddog Monitro i'r Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol y cyfeirir ato yn adran 10 isod.

6. Datgeliadau anwir

Os byddwch yn gwneud datgeliad 'er lles y cyhoedd', ond ni chaiff ei gadarnhau gan yr ymchwiliad, ni chaiff camau eu cymryd yn eich erbyn. Fodd bynnag, os byddwch yn gwneud datgeliad yn wamal, maleisus neu er budd personol, gall camau disgyblu gael eu cymryd yn eich erbyn.

Bydd yr ymchwiliad a gaiff ei gynnal i'r pryder a fynegwyd gennych yn penderfynu a gafodd y datgeliad ei wneud yn wamal, maleisus neu er budd personol ai peidio.

7. Sut i fynegi pryder

Mae'r cyngor yn dymuno sicrhau bod pobl sydd â phryderon y dylid eu codi o dan y polisi hwn yn gwneud hynny. Mae'r paragraffau isod yn rhoi enghreifftiau o sut i fynegi pryder, ond nid ydynt yn orfodol. Dylech fynegi eich pryder wrth bwy bynnag rydych yn ymddiried fwyaf ynddynt i wrando arnoch.

Fel cam cyntaf, rydym yn gobeithio y byddwch yn teimlo y gallwch rannu eich pryderon gyda'ch rheolwr uniongyrchol.

Mewn rhai achosion, gall fod yn briodol i fynegi pryderon wrth rywun ar lefel uwch neu drwy gysylltu'n uniongyrchol gydag un o'r cysylltiadau mewnol a restrir ar ddiwedd y ddogfen hon.

Fodd bynnag, mae hyn yn dibynnu ar ddifrifoldeb a sensitifrwydd y materion dan sylw a phwy a amheuir o gamymddwyn. Er enghraifft, os ydych yn credu fod eich rheolwyr â rhan yn y materion, dylech fynd at y Prif Weithredwr, y Swyddog Monitro, y Prif Swyddog Cyllid a Pherfformiad neu'r Pennaeth Archwilio Mewnol.

Os bydd unrhyw wybodaeth yn codi pryderon am niwed neu niwed posibl i blant neu oedolion sy'n agored i niwed, yna dylid rhoi gwybod am y pryderon hyn ar unwaith i'r tîm priodol. Yn achos pryderon sy'n ymwneud â phlant, cysylltwch â Phorth y Plant (01824 712200). Yn achos pryderon sy'n ymwneud ag oedolion mewn perygl, cysylltwch â'r Tîm Un Pwynt Mynediad (0300 456 1000).

Os oes gennych bryderon difrifol nad ydych yn teimlo y gallwch eu codi gyda'r cyngor am ba bynnag reswm, dylech godi'r materion hyn gydag un o'r pwyntiau cyswllt allanol y cyfeirir atynt ar ddiwedd y ddogfen hon.

Gellir mynegi pryderon ar lafar neu yn ysgrifenedig. Os ydych yn dymuno paratoi adroddiad ysgrifenedig, fe'ch gwahoddir i ddefnyddio'r fformat a ganlyn:

- Cefndir a hanes y pryder (gan roi dyddiadau perthnasol)
- Y rhesymau pam eich bod yn pryderu'n benodol am y sefyllfa

Os oes yn well gennych, gallwch ddefnyddio ffurflen adrodd y Polisi Chwythu'r Chwiban sydd ynghlwm yn y ddogfen hon a'i rhoi i'r unigolyn y gwnaethoch fynegi'r pryder wrtho.

Cynharaf yn y byd y byddwch yn mynegi eich pryder, yr hawsaf y bydd i weithredu.

Er nad oes disgwyl i chi brofi bod honiad yn wir, bydd yn rhaid i chi ddangos i'r unigolyn y gwnaethoch gysylltu ag ef bod sail ddigonol dros eich pryder. Gellir cael cyngor ac arweiniad ar sut y byddir yn bwrw ymlaen â materion sy'n destun pryder gan eich Pennaeth Gwasanaeth, neu'r Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd (Swyddog Monitro).

Gallwch wahodd eich cynrychiolydd undeb llafur/cymdeithas broffesiynol, cyfaill, neu rywun o wasanaeth eiriolaeth neu gyfieithu i fod yn bresennol yn ystod unrhyw gyfarfodydd neu gyfweiliadau mewn cysylltiad â'r pryderon a godwyd gennych.

8. Sut y bydd y cyngor yn ymateb

Bydd y cyngor yn ymateb i'ch pryderon. Cofiwch – nid yw rhoi prawf ar eich pryderon yn gyfystyr â'u derbyn neu eu gwrthod.

Rhaid i'r unigolyn y byddwch yn dweud wrtho am eich pryderon o dan polisi hwn, yn ei dro, adrodd amdanynt i'r Swyddog Monitro cyn pen tri diwrnod gwaith.

Bydd y Swyddog Monitro yn cysylltu â Phennaeth Archwilio Mewnol i ystyried y dull mwyaf addas o ymchwilio i'r pryderon a godwyd gennych. Peidiwch da chi â cheisio ymchwilio i'r materion hyn ar eich pen eich hun ar ôl i chi eu codi, gan y gallai hyn beryglu unrhyw ymchwiliad dilynol i'ch pryder.

Er mwyn amddiffyn unigolion a'r rheini a gaiff eu cyhuddo o gamweithredoedd neu gamymddygiad posibl, gwneir ymholiadau cychwynnol i benderfynu a yw ymchwiliad yn addas ai peidio ac, os ydyw, pa fath o ymchwiliad a gaiff ei gynnal. Yr egwyddor hollbwysig y bydd y cyngor yn ei chadw mewn cof yw lles y cyhoedd. Fel rheol, caiff pryderon neu honiadau sy'n cael eu cynnwys yng nghwmpas gweithdrefnau penodol (er enghraifft, materion yn ymwneud ag amddiffyn plant neu wahaniaethu) eu cyfeirio i'w hystyried o dan y gweithdrefnau rheini.

Gall rhai pryderon gael eu datrys drwy gamau gweithredu a gytunir heb fod angen cynnal ymchwiliad. Os bydd angen gweithredu ar frys, caiff y camau hyn eu cymryd cyn cynnal unrhyw ymchwiliad.

Lle bo hynny'n briodol, gall y materion a godwyd:

- gael eu hymchwilio'n fewnol gan reolwyr, archwilio mewnol, neu drwy'r broses ddisgyblu
- gael eu cyfeirio at yr Heddlu
- gael eu cyfeirio at yr Archwiliwr Allanol
- fod yn destun ymchwiliad annibynnol

Cyn pen deg diwrnod gwaith ar ôl mynegi pryder, byddwch yn derbyn llythyr (neu wybodaeth mewn fformat o'ch dewis):

- yn cydnabod fod y pryder wedi'i dderbyn
- yn nodi sut yr ydym yn bwriadu ymdrin â'r mater
- yn rhoi bras amcan o'r amser y bydd yn ei gymryd i roi ymateb terfynol
- yn dweud wrthyich a wnaed unrhyw ymholiadau cychwynnol;
- yn rhoi gwybodaeth i chi am y mecanweithiau i gefnogi staff, ac
- yn rhoi gwybod i chi a fydd ymchwiliadau pellach yn cael eu cynnal ai peidio, ac os na fyddant, pam.

Bydd y cyswllt a fydd rhyngddo chi â'r swyddogion sy'n ystyried y materion yn dibynnu ar natur y materion a godwyd, yr anawsterau cysylltiedig posibl, ac eglurder yr wybodaeth a ddarparwyd. Os oes angen, bydd gofyn i chi roi mwy o wybodaeth.

Pan gaiff unrhyw gyfarfod ei drefnu, oddi ar y safle os ydych yn dymuno, gallwch ofyn i gynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr fod yn bresennol gyda chi.

Bydd y cyngor yn cymryd camau i leihau unrhyw anawsterau y gallech eu cael o ganlyniad i fynegi pryder. Er enghraifft, os gofynnir i chi roi tystiolaeth mewn achos troseddol neu ddisgyblu, bydd y cyngor yn eich cynghori ynglŷn â'r drefn ac yn rhoi'r cymorth angenrheidiol i chi.

Mae'r cyngor yn derbyn y bydd yn rhaid i chi gael eich argyhoeddi fod y mater wedi'i drin a'i drafod yn briodol. Yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol, byddwch yn derbyn gwybodaeth am ganlyniad unrhyw ymchwiliadau.

Er na allwn gwarantu y byddwn yn ymateb i bob mater yn y modd yr ydych yn dymuno, byddwn yn ceisio ymdrin â'r mater yn deg a chywir a heb oedi diangen. Trwy ddefnyddio'r polisi hwn, byddwch yn ein cynorthwyo i gyflawni hyn.

9. Cyngor annibynnol

Os ydych yn parhau'n ansicr a ddylech fynegi pryder ai peidio a sut y gallwch wneud hynny, neu os hoffech gael cyngor annibynnol, gallwch gysylltu â'r elusen annibynnol 'Public Concern at Work' dros y ffôn 020 7404 6609 neu arlein: www.pcaw.co.uk

Gall eu Cyfreithwyr roi cyngor cyfrinachol am ddim i chi ynglŷn â sut i fynegi pryder am gamymddygiad difrifol yn y gwaith.

Efallai y bydd yn well gennych siarad gyda'ch Undeb Llafur i gael cyngor am sut i fynegi pryder o dan y polisi hwn. Mae manylion cyswllt yr undebau llafur sy'n cael eu cydnabod gan y cyngor at ddibenion cydfargeinio yn y rhestr Cysylltiadau Allanol sydd ynghlwm.

10. Cynnal a gweithredu'r polisi

- Y Swyddog Monitro (Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd) sydd â chyfrifoldeb cyffredinol am gynnal a gweithredu'r polisi hwn.
- Mae'r Swyddog Monitro yn cadw cofnod o'r pryderon a fynegwyd a chanlyniadau ymchwiliadau ar ffurf nad yw'n peryglu eich cyfrinachedd.
- Mae'n rhaid i'r unigolyn sy'n derbyn eich pryderon roi gwybod i'r Swyddog Monitro amdanynt yn unol ag adran 8 uchod.

- Mae'n rhaid i'r unigolyn sy'n derbyn yr adroddiad ar yr ymchwiliad i'ch pryderon ddweud wrth y Swyddog Monitro beth yw'r canlyniadau.
- Bydd y Swyddog Monitro yn bwrw ymlaen â chanlyniadau'r ymchwiliad os na rhoddir gwybod amdanynt yn fuan yn unol ag adran 10 uchod.
- Bydd y Swyddog Monitro yn adolygu'r holl bryderon a chanlyniadau o dro i dro er mwyn sicrhau yr ymchwiliwyd iddynt yn unol â'r polisi hwn.
- Bydd y Swyddog Monitro yn rhoi adroddiad, ar ffurf nad yw'n peryglu cyfrinachedd, o leiaf unwaith y flwyddyn i'r Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol, ar weithrediad y polisi hwn, canlyniad yr adolygiadau a gynhaliwyd o dan adran 10 uchod ac unrhyw newid mewn arferion a gyflwynwyd o ganlyniad i bryder a fynegwyd o dan y polisi hwn.

11. Sut y gellir mynd â'r mater ymhellach?

Bwriad y polisi hwn yw rhoi dull i chi fynegi pryderon o fewn y cyngor. Mae'r cyngor yn gobeithio y byddwch yn fodlon ag unrhyw gamau a gymerir. Os nad ydych yn fodlon ac os ydych o'r farn mai'r peth iawn i'w wneud yw ymdrin â'r mater y tu allan i'r cyngor, rhoddir cysylltiadau ychwanegol posibl yn y Rhestr Cysylltiadau Allanol sydd ynghlwm â'r ddogfen hon.

Os byddwch yn ymdrin â'r mater y tu allan i'r cyngor, dylech sicrhau nad ydych yn datgelu gwybodaeth a ddylai aros yn gyfrinachol. Bydd yn rhaid i chi gadarnhau hyn gyda'r unigolyn neu'r sefydliad y byddwch yn penderfynu cysylltu ag ef.

12. Gwybodaeth ychwanegol

Cwyn a wnaed yn ystod achosion eraill e.e. disgyblu, diswyddo, ac ati

Weithiau bydd gweithiwr, sydd yn destun gweithdrefn arall, yn gwneud cwyn. Bydd y ffordd yr ymdrinnir â'r gŵyn yn dibynnu ar ffeithiau pob achos. Dylai asesiad o'r ffeithiau ystyried beth yw cysylltiad y gŵyn (os oes cysylltiad o gwbl) â'r mater dan sylw.

Y Swyddog Penderfynu a benodwyd ar gyfer yr achos fydd yn penderfynu a oes cysylltiad ai peidio rhwng y gŵyn a'r achos sydd yn cael ei gynnal.

Lle y ceir cysylltiad rhwng y gŵyn a'r achos arall

Mewn amgylchiadau eithriadol gall fod yn briodol i ohirio dros dro yr achos sydd yn cael ei gynnal er mwyn ymchwilio ymhellach i'r gŵyn. Y nod fydd sefydlu a yw'r gŵyn yn cael effaith wirioneddol ar yr achos a'r canlyniad yn y pen draw.

Dylech gofio na ddylid achosi oedi diangen i achosion sydd yn cael eu cynnal.

Lle'r ystyrir nad oes cysylltiad rhwng y gŵyn a'r achos arall

Mewn achosion o'r fath, cynghorir y dylid ymdrin â'r achosion ar wahân a'u cynnal ar yr un pryd. Efallai na fydd trafodion yr achos dan sylw yn cael eu heffeithio gan y gŵyn a fynegwyd ac felly fe ddylai fod yn bosibl parhau yn unol â'r trefniadau a wnaed.

13. Rhestr cysylltiadau mewnol

Gellir cael cyngor neu arweiniad ar sut i fynd ar ôl materion sy'n destun pryder gan unrhyw un o'r bobl a enwir isod:

- Prif Weithredwr
- Cyfarwyddwr Corfforaethol (Uchelgais Economaidd a Chymunedol)
- Cyfarwyddwr Corfforaethol (Cymunedau)
- Swyddog Monitro, Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd
- Dirprwy Swyddog Monitro
- Pennaeth Cyllid ac Asedau
- Pennaeth Archwilio Mewnol
- Cadeirydd y Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol
- Unrhyw Bennaeth Gwasanaeth neu swyddog undeb llafur lleol

Dylid rhoi gwybod am bryderon yn ymwneud â niwed neu niwed posibl i blant neu oedolion mewn perygl ar unwaith i:

- Porth Plant a Theuluoedd (Plant) – 01824 712200
- Un Pwynt Mynediad (Oedolion) - 0300 456 1000
neu'r
- Tîm Dyletswydd mewn Argyfwng (tu allan i oriau) – Rhif ffôn 0845 0533116

14. Rhestr cysylltiadau allanol

Os ydych wedi defnyddio'r gweithdrefnau mewnol priodol ac nid ydych yn fodlon â'r camau a gymerwyd mewn perthynas â'ch pryderon ac os ydych o'r farn ei fod yn iawn i fynd â'r mater y tu allan i'r Cyngor, rhoddir manylion cyswllt sefydliadau allanol isod. Dylid pwysleisio nad yw hon yn rhestr gynhwysfawr a gallwch gysylltu ag unrhyw sefydliad a fydd, yn eich barn chi, yn ymdrin yn gywir â'ch pryderon.

Sefydliad	Manylion Cyswllt
Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru	0300 790 0203
Swyddfa Archwilio Cymru	02920 320500
Heddlu Gogledd Cymru	101 neu 0300 330 0101
Cyrff Proffesiynol	
Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth	020 7543 5600
Sefydliadau Rheoleiddio	
Asiantaeth yr Amgylchedd	03708 506 506
Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch	0300 003 1747
Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru	0300 7900 126
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	0808 800 0082
Cyngor ar Bopeth	08444 772020
Undebau Llafur Cydnabyddedig	
UNITE	01352 733611
UNISON	0800 0 857 857
GMB	01492 535313

Os nad ydych yn siŵr a ddylech ddefnyddio'r weithdrefn hon, neu sut i'w defnyddio, neu os hoffech gael cyngor annibynnol, gallwch gysylltu â'r elusen annibynnol 'Public Concern at Work' ar 020 7404 6609 neu ar-lein www.pcaw.co.uk. Gall cyfreithwyr yr elusen roi cyngor cyfrinachol am ddim i chi ar unrhyw gam ynglŷn â sut i fynegi pryder am gamymddwyn difrifol yn y gwaith.