



# POLISI DATGELU CAMARFER



## Amddiffyniad Cyfreithiol i Weithwyr sydd â Phryderon yn y Gwaith:

**Gweithwyr; Gweithwyr Achlysurol; Gwirfoddolwyr; Contractwyr;  
Gweithwyr Asiantaeth: Ymgynghorwyr.**

## Cynnwys

Beth sydd dan sylw yma? .....	3
Pa amddiffyniad cyfreithiol sydd gennyf i? .....	3
A gaf fy amddiffyn os gwnaf ddatgeliad cyhoeddus? .....	4
Pa gymorth galla i ddisgwyl ei gael? .....	4
Beth yw agwedd y Cyngor at gamymddwyn yn y gweithle?.....	4
Pwy sy'n gallu datgelu camarfer?.....	5
Ynghylch beth y galla i ddatgelu camarfer? .....	6
Sut mae'r polisi'n cyd-fynd â pholisïau eraill y Cyngor?.....	7
Beth os wyf fi eisoes yn ymwneud â gweithdrefn AD arall? .....	7
Sut mae'r polisi hwn yn cydweddu â Chôd Ymddygiad yr Aelodau?.....	7
Beth os wyf fi am wneud honiadau yn ddiennw? .....	8
Sut mae lleisio pryder?.....	8
Beth fydd yn digwydd ar ôl i mi leisio fy mhryderon?.....	10
Sut byddwn ni'n ymdrin â'ch pryderon? .....	10
Beth fydd yn digwydd os na chaiff fy mhryderon eu cadarnhau yn dilyn ymchwiliad? .....	11
Beth fydd yn digwydd os na fydda i'n fodlon ar ymateb y Cyngor? .....	12
Pwy sy'n gyfrifol am y polisi hwn? .....	12
LLIFSIART DATGELU CAMARFER .....	14
FFURFLEN ADBORTH Y WEITHDREFN DATGELU CAMARFER .....	15
ASTUDIAETHAU ACHOS DATGELU CAMARFER.....	16

## Beth sydd dan sylw yma?

1. Rydym ni (y 'Cyngor') am sicrhau amgylchedd gwaith lle byddwch chi (y 'gweithiwr') yn teimlo'n hyderus i leisio unrhyw bryderon ynghylch camymddwyn o fewn y Cyngor. Fodd bynnag, mae rhai pobl yn gyndyn o leisio eu pryderon o achos eu bod yn ofni'r ôl-ffeithiau posibl neu'n teimlo eu bod yn bradychu eu cydweithwyr. Gallai rhai farnu ei bod yn haws anwybyddu'r pryder, yn hytrach na rhoi gwybod am achos o gamymddwyn a allai fod yn ddim mwy nag amheuan.
2. Gall camymddwyn gynnwys twyll, ymddygiad llwgr, llwgrwobrwyo, anonestrwydd, anghysondebau ariannol, camweinyddu difrifol oherwydd ymddygiad bwriadol ac amhriodol, gweithgareddau anfoesegol (a allai fod yn droseddol) a gweithredu neu ddiffyg gweithredu peryglus sy'n achosi risg i iechyd, diogelwch neu'r amgylchedd, tramgwyddau troseddol, neu fethiant i gydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol neu reoliadol.
3. Nid yw datgelu camarfer yn cynnwys camreoli, gan y gall hynny ddeillio o reolaeth wan, er enghraifft, yn hytrach na chamymddwyn. Gellir delio â chamreoli o dan Bolisi Gallu'r Cyngor neu ei Weithdrefn Disgyblu, fel sy'n briodol.
4. Bwriad y polisi hwn yw eich annog a'ch cefnogi i godi pryderon difrifol yn hyderus ac yn ddiogel **o fewn** y Cyngor, a gweld hynny fel **dyletswydd**, yn hytrach nag anwybyddu'r broblem. Cyfeirio y mae 'Datgelu Camarfer' at weithwyr yn datgelu camymddwyn, yn ogystal â gweithredu neu ddiffyg gweithredu anghyfreithlon yn y gwaith.
5. Bydd y polisi hwn yn cael ei gymhwyso'n gyson at bawb, heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabled, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol neu bartneriaeth sifil na chyfrifoldebau magu plant.
6. Os bydd gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt cymhwyso'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, gofynnir i chi gysylltu ag aelod o'r Tîm AD a fydd, os bydd angen, yn sicrhau bod y polisi/weithdrefn yn cael eu hadolygu'n briodol.

## Pa amddiffyniad cyfreithiol sydd gennych i?

7. Mae Deddf Datgelu er Budd y Cyhoedd 1998 yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i chi rhag cael eich diswyddo ac effeithiau niweidiol eraill pan fyddwch yn datgelu mathau penodol o wybodaeth er budd y cyhoedd, i'r Cyngor, naill ai fel eich cyflogwr neu (mewn achos o gontractwr yn datgelu gwybodaeth) i'r corff sydd â chyfrifoldeb cyfreithiol dros y mater hwnnw.

## A gaf fy amddiffyn os gwnaf ddatgeliad cyhoeddus?

8. Fe'ch anogir i leisio'ch pryderon trwy eich rheolwr llinell (para. 33), Swyddogion Datgelu Camarfer penodedig y Cyngor (para. 33), blwch postio cyfrinachol (para. 34), Swyddogion Uwch (para. 35) neu Gynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig (para. 36). Hefyd gallwch geisio cyngor gan sefydliadau penodol sy'n annibynnol ar y Cyngor ynghylch eich pryderon (para. 50). Os byddwch yn mynegi pryderon wrth rywun heblaw'r rhai a nodir yn y weithdrefn hon, e.e. i'r papur lleol, yn dibynnu ar eich datgeliad ac i bwy y byddwch yn ei wneud, efallai na fyddwch yn derbyn amddiffyniad cyfreithiol fel 'un sy'n datgelu camarfer'. Fe'ch cynghorir yn gryf, felly, i geisio cyngor cyn cymryd y cam hwn.
9. Os byddwch yn penderfynu mynd â'r mater y tu allan i'r Cyngor, dylech sicrhau nad ydych yn datgelu dim gwybodaeth a roddwyd i chi'n gyfrinachol, e.e. nodiadau achosion cleientiaid, oni bai eich bod wedi cael caniatâd ysgrifenedig gan y sawl y mae'r wybodaeth yn ymwneud ag ef/â hi.

## Pa gymorth galla i ddisgwyl ei gael?

10. Bob amser, wrth leisio ac ymchwilio i'ch pryderon:

- bydd Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaethau yn cefnogi proses yr ymchwiliad
- bydd eich pryderon yn cael eu cymryd o ddifri
- bydd y Cyngor yn gwneud popeth o fewn ei allu i'ch cefnogi ar hyd yr ymchwiliad, e.e. darparu gwasanaethau eiriolaeth, cyfieithwyr, cwnsela ac ati.

Os yw'n briodol, ac yn dilyn ymgynghori llawn, gall y Cyngor ystyried eich adleoli chi neu eraill yn ystod cyfnod yr ymchwiliad.

## Beth yw agwedd y Cyngor at gamymddwyn yn y gweithle?

11. Rydym yn ystyried pob achos o gamymddwyn o fewn y Cyngor yn ddifrifol iawn, gan ein bod wedi ymrwmo i gynnal y safonau uchaf o ran bod yn agored, yn onest ac yn atebol. Os oes gennych bryderon difrifol am unrhyw agwedd ar waith y Cyngor, fe'ch anogir i leisio'r pryderon hynny, yn wir, mae disgwyl i chi wneud.
12. Rydym yn deall bod y penderfyniad i roi gwybod am bryder yn gallu bod yn un anodd, a hynny, ymhlith pethau eraill, am eich bod yn ofni y bydd y sawl a fu'n camymddwyn yn dial arnoch. Fodd bynnag, os byddwch yn lleisio pryderon, ni fydd gennych ddim i'w ofni, gan y byddwch yn cyflawni eich dyletswydd i'ch cyflogwr, eich cydweithwyr, a'r sawl rydych yn rhoi gwasanaeth iddynt.

13. Ni oddefir unrhyw aflonyddu neu erledigaeth, gan gynnwys pwysau anffurfiol, ar yr unigolion hynny sydd wedi lleisio'u pryder, ac ystyrir unrhyw weithred o'r fath yn dramgwydd ddisgyblu ddifrifol, yr ymdrinnir â hi o dan y weithdrefn ddisgyblu.
14. Ni fyddwn yn goddef unrhyw ymgais ar ran unrhyw weithiwr, cynghorydd, contractiwr neu gyflenwr i'r Cyngor i gosbi mewn unrhyw fodd, neu i gael effaith niweidiol ar unrhyw un sydd wedi rhoi gwybod i'r Cyngor am unrhyw bryder difrifol, dilys, a all fod ganddynt ynghylch camymddwyn ymddangosiadol.
15. Byddwn yn trin y cyfryw ymddygiad gan un o weithwyr y Cyngor fel mater disgyblu difrifol, ac mae unrhyw ymddygiad o'r fath gan Gynghorydd yn debygol o gael ei gyflwyno fel achos o dorri Côd Ymddygiad yr Aelodau.
16. Lle cyflawnir unrhyw ymddygiad o'r fath gan unrhyw un o gontractwyr neu gyflenwyr y Cyngor, byddwn yn ystyried hynny'n achos difrifol o dorri amodau'r contract.
17. Bydd unrhyw ymddygiad o'r fath gan unrhyw un sy'n derbyn gwasanaeth gan y Cyngor yn cael ei ystyried yn achos o dorri amodau darparu'r gwasanaeth hwnnw.

### **Pwy sy'n gallu datgelu camarfer?**

18. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r canlynol:
  - Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, yn cynnwys yr holl weithwyr cyflogedig, yr athrawon a gyflogir yn ganolog, a gweithwyr achlysurol
  - Gweithwyr contractwyr sy'n gweithio i'r Cyngor ar safleoedd y Cyngor, er enghraifft, staff asiantaethau, adeiladwyr, gyrwyr
  - Y rhai sy'n darparu gwasanaethau o dan gontract neu gytundeb arall gyda'r Cyngor ar eu safleoedd eu hunain, er enghraifft cartrefi gofal
  - Gweithwyr gwirfoddol sy'n gweithio gyda'r Cyngor
  - Ymgynghorwyr a gyflogir gan y Cyngor
19. Fodd bynnag, nid yw'r polisi hwn yn cwmpasu staff a gyflogir mewn ysgolion sy'n cael eu rheoli'n lleol, y mae trefniadau lleol yn bodoli ar eu cyfer. Yn absenoldeb trefniadau lleol, argymhellir bod cyrff llywodraethu ysgolion yn mabwysiadu'r egwyddorion a geir yng 'Ngweithdrefnau Chwythu'r Chwiban mewn Ysgolion a Pholisi Enghreifftiol' Llywodraeth Cymru.
20. Fel arfer, dylai cyflogeion a gweithwyr Cwmnïau Masnachu Awdurdod Lleol y Cyngor godi unrhyw bryderon drwy weithdrefnau datgelu camarfer y Cwmni Masnachu Awdurdod Lleol ei hun. Os yw'r pryder penodol yn ymwneud â'r trefniant llywodraethu, y contract busnes neu'r cytundeb cyfreithiol rhwng y Cwmni Masnachu Awdurdod Lleol a'r Awdurdod neu i'r gwrthwyneb, gall yr unigolyn ddewis codi'r mater yn uniongyrchol gyda'r Awdurdod gan ddefnyddio'r broses a ddisgrifir yn y polisi hwn.

## Ynghylch beth y galla i ddatgelu camarfer?

21. Fe'ch anogir i 'ddatgelu camarfer' pan fyddwch yn credu'n rhesymol bod camarfer wedi digwydd, neu ei fod yn debygol o ddigwydd, mewn un neu fwy o'r chwe maes canlynol:

- Tramgwyddau troseddol
- Torri rhwymedigaeth gyfreithiol
- Camweinyddu cyfiawnder
- Perygl i iechyd a diogelwch unigolyn
- Niwed i'r amgylchedd
- Celu gwybodaeth am unrhyw un o'r uchod yn fwriadol

22. Gallwch leisio pryderon difrifol am unrhyw agwedd ar y gwasanaeth a ddarperir neu am ymddygiad swyddogion/aelodau'r Cyngor neu eraill sy'n gweithredu ar ran y Cyngor. Gall yr achos o gamymddygiad fod wedi digwydd eisoes neu fod yn debygol o ddigwydd yn y dyfodol. Er enghraifft, gallai eich pryderon ymwneud ag un neu fwy o'r chwe chategori o gamymddwyn a ddisgrifiwyd uchod:

- sydd o bosibl yn anghyfreithlon, yn dwyllodrus, neu'n llwgr
- a allai fynd yn groes i'n Rheolau Sefydlog, ein Rheoliadau Gweithdrefn Ariannol, ein polisiau, ein codau ymddygiad, neu rwymedigaethau cyfreithiol eraill
- y gellid ei ystyried yn ymddygiad amhriodol gan swyddog neu aelod
- nad yw o bosibl yn cyrraedd safonau gweithredu sefydledig
- sy'n gyfystyr â chamdriniaeth rywiol, gorfforol, neu emosiynol
- y mae posibilrwydd ei fod yn peryglu iechyd a Diogelwch unigolyn
- sy'n achosi, neu sy'n debygol o achosi, niwed i'r amgylchedd
- a allai ymwneud â chamweinyddu cyfiawnder
- sy'n ymgais i gelu unrhyw un o'r enghreifftiau uchod

23. Yn ogystal, mae'r Cyngor wedi ymrwmo i Gôd Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi. Mae'r Côd yn cynnwys:

- Caethwasiaeth Fodern;
- Cosbrestru;
- Hunangyflogaeth ffug;
- Defnyddio cynlluniau mantell a chontractau dim oriau mewn modd annheg;
- Talu'r cyflog byw cenedlaethol.

Rydych hefyd yn cael eich annog i ddatgelu camarfer lle credwch yn rhesymol fod camymddwyn wedi digwydd neu'n debygol o ddigwydd a'i fod yn gysylltiedig â gweithgareddau uniongyrchol neu gadwyni cyflenwi y Cyngor, a bod y camymddwyn hwn yn ymwneud ag un neu fwy o'r chwe maes a ddisgrifiwyd ym Mharagraff 20 uchod. Gellir cael rhagor o wybodaeth ym Mholisi'r Cyngor ynghylch Cadwyni Cyflenwi a Chyflogaeth Foesegol.

24. Os bydd eich pryderon yn ymwneud â rhywbeth y tu allan i'r chwe maes a nodwyd uchod, fe'ch cynghorir ynghylch y weithdrefn gywir i'w dilyn fel y disgrifir isod.

### **Sut mae'r polisi'n cyd-fynd â pholisïau eraill y Cyngor?**

25. Bwriedir i'r Polisi Datgelu Camarfer ymdrin â phryderon sylweddol sydd **y tu allan i** gwmpas gweithdrefnau eraill **ac sydd er lles y cyhoedd**, h.y. gellir rhoi gwybod am unrhyw **bryderon difrifol** sydd gennych ynghylch unrhyw agwedd ar ddarparu gwasanaeth neu ymddygiad swyddogion neu Aelodau'r Cyngor, neu eraill sy'n gweithredu ar ran y Cyngor o dan y polisi hwn.
26. Dylid lleisio pryderon sydd gennych ynghylch eich cyflogaeth eich hun gyda'r awdurdod, megis telerau ac amodau cyflogaeth, iechyd a diogelwch, perthnasoedd gwaith, arferion gwaith newydd, yr amgylchedd gwaith neu newid sefydliadol, trwy'r weithdrefn Achwyniadau.
27. Dylid lleisio pryderon sydd gennych ynghylch honiadau am fwlio, aflonyddu, erledigaeth neu gamwahaniaethu yn y gweithlu yn unol â chanllawiau Safonau Ymddygiad y Cyngor.
28. Gallai mater datgelu camarfer fod yn gysylltiedig ag achwyniad neu bryderon ynghylch safonau ymddygiad, ac os felly bydd angen i'r Cyngor ystyried y ffeithiau, asesu'r risgiau a phenderfynu ar y ffordd orau o ymdrin â'r mater (gweler Atodiad A - Llifsïart Datgelu Camarfer).
29. Dylid darllen y polisi hwn ochr yn ochr â Chôd Ymddygiad Gweithwyr y Cyngor ac unrhyw weithdrefnau corfforaethol a/neu adrannol ar gyfer ymchwilio i bryderon, y gellir eu datblygu o bryd i'w gilydd, ac y deuir â hwy i sylw gweithwyr ac eraill y mae'r polisi hwn yn berthnasol iddynt.

### **Beth os wyf fi eisoes yn ymwneud â gweithdrefn AD arall?**

30. Ni fydd ymchwiliad i honiadau o gamymddwyn yn dylanwadu nac yn dod o dan ddylanwad unrhyw weithdrefnau disgyblu, achwyn, salwch, gallu, dileu swydd na gweithdrefnau eraill sydd eisoes yn effeithio arnoch neu a all effeithio arnoch yn y dyfodol. Ar y llaw arall, ni fydd unrhyw weithdrefnau achwyn, disgyblu, salwch, gallu, dileu swydd nac unrhyw weithdrefn arall yr ydych eisoes yn destun iddynt yn dod i ben o ganlyniad i fynegi pryderon.

### **Sut mae'r polisi hwn yn cydweddu â Chôd Ymddygiad yr Aelodau?**

31. Nid oes gan y Cyngor bŵer i ddelio gyda chwynion Côt Ymddygiad yn erbyn aelod etholedig. Os byddwch yn mynegi pryderon ynghylch aelod etholedig o dan y polisi hwn, rhoddir amddiffyniad cyfreithiol priodol i chi yn erbyn unrhyw weithredoedd niweidiol, ac fe'ch cynghorir i gyflwyno eich pryderon i Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Fel arall, gall y Swyddog Monitro benderfynu cyfeirio'r mater at yr

Ombwdsmon os bernir bod hynny'n briodol. Mae manylion proses gwynion yr Ombwdsmon ar gael yn [www.ombudsman-wales.org.uk](http://www.ombudsman-wales.org.uk)

## Aelodau

### A yw'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd yn berthnasol i mi?

Nac ydy, mae'r ddeddfwriaeth hon yn rhoi amddiffyniad i 'weithwyr' ac nid yw hyn yn ymestyn i Aelodau sy'n dal swyddi cyhoeddus.

### Beth yw fy rôl fel Aelod yn y Broses Datgelu Camarfer?

Mae'n bosibl y gwelwch bryder posibl o ran datgelu camarfer neu fod 'gweithiwr' yn siarad â chi amdano. Yn y sefyllfa hon nid yw'n briodol ichi ofyn am ragor o wybodaeth neu wneud eich ymholiadau eich hun ac felly fe'ch cynghorir i siarad yn uniongyrchol â'r Swyddog Monitro, y Dirprwy Swyddog Monitro neu Gadeirydd y Pwyllgor Safonau.

## Beth os wyf fi am wneud honiadau yn ddiennw?


32. Gallwch leisio pryderon yn ddiennw, ond maent yn llawer llai grymus, a byddant yn cael eu hystyried o dan y polisi hwn yn ôl disgrisiwn y Swyddog Monitro. Cofiwch mai diben y polisi hwn yw eich amddiffyn a'ch cefnogi, gan sicrhau eich bod yn medru lleisio pryderon yn hyderus. Os na fyddwch yn dweud wrthym pwy ydych, bydd yn llawer anoddach i ni ymchwilio i'r mater, i'ch cefnogi a'ch amddiffyn, neu i roi adborth i chi.

## Fydd pwy ydwyf fi'n cael ei gadw'n gyfrinachol?

33. Caiff pob gwybodaeth a ddatgelir ei chadw'n gyfrinachol a gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu pwy ydych os ydych chi'n dymuno hynny. Rhaid i chi fod yn ymwybodol, fodd bynnag, y gall ffynhonnell y wybodaeth gael ei datgelu yn sgil y broses ymchwilio, ac mae'n bosibl y bydd angen datganiad ffurfiol oddi wrthyh fel rhan o'r dystiolaeth. Os bydd gofyn eich bod yn rhoi tystiolaeth mewn achos troseddol neu ddisgyblu, byddwn yn trefnu eich bod yn cael cyngor ynghylch y weithdrefn. Os nad oes modd osgoi datgelu pwy ydych, bydd y Cyngor yn eich cynorthwyo drwy gydol y broses.

## Sut mae lleisio pryder?

34. Ni ddylech gyhuddo na siarad ag unigolion yn uniongyrchol, na cheisio ymchwilio i'r mater eich hun. Yn hytrach, gallwch leisio eich pryderon gyda'ch rheolwr llinell, neu os bydd hynny'n well gennych, gydag un o Swyddogion Datgelu Camarfer penodedig y Cyngor, a restrir isod:

Swyddog Datgelu Camarfer	Teitl Swydd / Cyfeiriad e-bost:	Rhif ffôn
Noelwyn Daniel 	Pennaeth Gwasanaeth TGCh <a href="mailto:NDaniel@sirgar.gov.uk">NDaniel@sirgar.gov.uk</a>	01267 246270 (estyniad 6270)



Nigel J Evans	Rheolwr Cynnal Ymarfer <a href="mailto:nevans@sirgar.gov.uk">nevans@sirgar.gov.uk</a>	01267 224694 (estyniad 4694)
Tracey Thomas	Pen-swyddog Datblygu <a href="mailto:TrThomas@sirgar.gov.uk">TrThomas@sirgar.gov.uk</a>	01267 226202 (estyniad 6202)
Stefan Smith	Pennaeth y Gwasanaethau Plant <a href="mailto:SJSmith@sirgar.gov.uk">SJSmith@sirgar.gov.uk</a>	01267 246530 (estyniad 6530)
Nicola J Evans	Rheolwr Cymorth Busnes <a href="mailto:NJEvans@sirgar.gov.uk">NJEvans@sirgar.gov.uk</a>	01267 224124 (estyniad 4124)
Alan Howells	Rheolwr Busnes a Datblygu <a href="mailto:aehowells@sirgar.gov.uk">aehowells@sirgar.gov.uk</a>	01267 228140 (estyniad 5140)
Cathy Richards	Uwch-reolwr Diogelu <a href="mailto:CRichards@sirgar.gov.uk">CRichards@sirgar.gov.uk</a>	01267 228995 (estyniad 2995)



Mae croeso i chi gysylltu â mi yn Gymraeg neu Saesneg

- 35.** Bydd y person yr ydych yn siarad ag ef/hi ac yn codi eich pryderon gydag ef/hi yn cynnig peth cyngor ac arweiniad cychwynnol i chi ac fel rheol bydd yn dod yn “**Swyddog Cyswllt**” i chi. Bydd hyn yn dibynnu ar natur eich pryderon a gall fod yn rhywun arall gyda’ch cytundeb chi.
- 36.** Os nad ydych am roi gwybod i’ch rheolwr llinell neu i un o Swyddogion Datgelu Camarfer penodedig y Cyngor ynghylch eich pryderon gallwch eu lleisio trwy flwch postio cyfrinachol y Cyngor ar gyfer Datgelu Camarfer, trwy anfon e-bost i [CEWhistleBlowing@sirgar.gov.uk](mailto:CEWhistleBlowing@sirgar.gov.uk). Dim ond y Swyddog Monitro a’r Dirprwy Swyddog Monitro yn yr Adran Gyfreithiol fydd yn darllen y negeseuon hyn.
- 37.** Fel arall, gallech gysylltu ag un o’r bobl a restrir isod, a fydd yn nodi eich pryderon ac yn trefnu bod person arall yn cael ei benodi fel swyddog cyswllt i ddarparu cyngor ac arweiniad i chi:

Enw	Teitl Swydd / Cyfeiriad e-bost:	Rhif ffôn
Wendy Walters	Y Prif Weithredwr <a href="mailto:WSWalters@sirgar.gov.uk">WSWalters@sirgar.gov.uk</a>	01267 224112
Linda Rees-Jones	Pennaeth Gweinyddiaeth a’r Gyfraith / Swyddog Monitro <a href="mailto:lrjones@sirgar.gov.uk">lrjones@sirgar.gov.uk</a>	01267 224010
Robert Edgecombe	Rheolwr y Gwasanaethau Cyfreithiol / Dirprwy Swyddog Monitro <a href="mailto:rjedgecombe@sirgar.gov.uk">rjedgecombe@sirgar.gov.uk</a>	01267 224018
Chris Moore	Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Corfforaethol (gan gynnwys cyfrifoldeb dros weinyddu materion ariannol yn briodol) <a href="mailto:cmoore@sirgar.gov.uk">cmoore@sirgar.gov.uk</a>	01267 224120
Paul Thomas	Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) <a href="mailto:prthomas@sirgar.gov.uk">prthomas@sirgar.gov.uk</a>	01267 226123

Andre Morgan	Cadeirydd y Pwyllgor Safonau <a href="mailto:AndreMorgan@sirgar.gov.uk">AndreMorgan@sirgar.gov.uk</a>	
Helen Pugh	Pennaeth Refeniw a Chydymffurfiaeth Ariannol <a href="mailto:HLPugh@sirgar.gov.uk">HLPugh@sirgar.gov.uk</a>	01267 246223



Mae croeso i chi gysylltu â mi yn Gymraeg neu Saesneg

- 38.** Gallwch geisio cefnogaeth cydymaith, h.y. swyddog neu gynrychiolydd undeb llafur cydnabyddedig, neu gydweithiwr, i'ch cynorthwyo i leisio eich pryderon ac i fynd gyda chi i unrhyw gyfarfodydd sy'n rhan o'r weithdrefn hon.

Enwau cyswllt	Undeb Llafur	Cyfeiriad e-bost	Rhif ffôn
Mark Evans	UNSAIN	<a href="mailto:unisoncarms1@btconnect.com">unisoncarms1@btconnect.com</a>	01267 224942
Mark Preece Allan Card	Unite	<a href="mailto:MAPreece@sirgar.gov.uk">MAPreece@sirgar.gov.uk</a> <a href="mailto:Allan.Card@unitetheunion.org">Allan.Card@unitetheunion.org</a>	07718925787 01646 690618
Peter Hill	GMB	<a href="mailto:Peter.Hill@gmb.org.uk">Peter.Hill@gmb.org.uk</a>	01792 467803

- 39.** Os byddai'n well gennych gysylltu â chorff allanol, mae rhestr o fanylion cyswllt defnyddiol ym mharagraff 49 isod. Mae'n well cysylltu ag un o'r sefydliadau allanol a restrir nag anwybyddu eich pryderon.

### Beth fydd yn digwydd ar ôl i mi leisio fy mhryderon?

- 40.** Eich Swyddog Cyswllt fydd yr un y byddwch yn cysylltu ag ef/hi o hynny ymlaen ynghylch unrhyw beth sy'n ymwneud â'ch pryder, ac os caiff ymchwiliad ei gynnal (gweler isod), â'r Swyddog hwn y bydd angen i chi gysylltu gyntaf i gael adborth.
- 41.** Bydd angen i ni gael y manylion yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl. Os nad ydych am nodi eich pryderon yn ysgrifenedig, gall eich Swyddog Cyswllt wneud hynny ar eich rhan a'ch cefnogi i fynegi cefndir a hanes eich pryder, gan nodi enwau, dyddiadau a llefydd lle bo modd, ac egluro'r rheswm pam rydych yn arbennig o bryderus ynghylch y sefyllfa. Po gynharaf y mynegir eich pryderon, hawsaf fydd gweithredu.
- 42.** Er nad oes disgwyl i chi brofi bod honiad yn wir, bydd yn rhaid i chi ddangos i'ch Swyddog Cyswllt fod sail resymol a digonol dros eich pryder.

### Sut byddwn ni'n ymdrin â'ch pryderon?

- 43.** Bydd y camau a gymerir gan y Cyngor yn dibynnu ar natur y pryder. Gall y materion a godir:
- fod yn destun ymchwiliad mewnol gan unigolyn priodol, yn unol â Pholisi Ymchwiliadau'r Cyngor
  - gael eu cyfeirio at yr Heddlu

- gael eu cyfeirio at Swyddfa Archwilio Cymru
  - fod yn destun ymchwiliad annibynnol.
44. Er mwyn diogelu unigolion a'r Cyngor, gwneir ymholiadau i gychwyn i benderfynu a yw'n briodol cynnal ymchwiliad, ac os ydyw, pa fath o ymchwiliad y dylai fod. Bydd pryderon neu honiadau sy'n dod o fewn terfynau gweithdrefnau penodol (er enghraifft amddiffyn plant) yn cael eu cyfeirio fel arfer i'w hystyried o dan y gweithdrefnau hynny. Gellir datrys rhai pryderon drwy gytuno ar gamau gweithredu heb fod angen ymchwiliad.
45. Bydd y Swyddog Cyswllt yn cydnabod eich pryder cyn gynted â phosibl ac yn cysylltu â chi cyn pen 14 diwrnod calendr wedi i chi fynegi eich pryder, er mwyn:
- dweud sut y bwriedir delio â'r mater
  - rhoi amcan i chi faint o amser y bydd ei angen cyn y gellir ymateb yn derfynol
  - dweud wrthy ch a oes unrhyw ymholiadau cychwynnol wedi'u gwneud; a
  - dweud wrthy ch a gynhelir ymchwiliad llawn, ac os na wneir hynny, pam.
46. Bydd y Swyddog Cyswllt yn rhoi cymaint o adborth â phosibl i chi, ond mewn rhai achosion ni ddywedir wrthy ch am yr union gamau a gymerwyd oherwydd y byddai gwneud hynny'n mynd yn erbyn y ddyletswydd sydd ar y Cyngor i rywun arall o ran arddel cyfrinachedd. Bydd modd newid yr amcanion a'r terfynau amser drwy gytundeb rhyngoch chi a'r Swyddog Cyswllt.
47. Bydd natur y materion a godwyd, yr anawsterau posibl a allai godi, ac eglurder y wybodaeth a ddarparwyd yn dylanwadu ar ba mor aml y byddwch chi a'r Swyddog Cyswllt mewn cysylltiad â'ch gilydd. Os bydd angen, bydd y Swyddog Cyswllt neu'r swyddog sy'n ymchwilio i'r mater yn ceisio rhagor o wybodaeth gennych.
48. Pan drefnir unrhyw gyfarfod rhyngoch chi a'r Swyddog Cyswllt, mae gennych hawl, os ydych yn dymuno, i gael cydymaith yn bresennol gyda chi (gall fod yn gynrychiolydd cydnabyddedig undeb llafur neu'n gydweithiwr nad yw'n gweithio yn y maes y mae'r pryder yn ymwneud ag ef). Cymerir camau er mwyn sicrhau eich bod yn dod ar draws cyn lleied o anawsterau â phosibl yn sgil lleisio'r pryder. Er enghraifft, os bydd yn ofynnol i chi roi tystiolaeth mewn achos troseddol neu ddisgyblu, byddwn yn trefnu eich bod yn cael cyngor am y weithdrefn.
49. Rydym yn deall y bydd angen i chi dderbyn sicrwydd bod y mater wedi derbyn sylw priodol, ac felly, yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol, bydd eich Swyddog Cyswllt yn rhoi gwybod i chi am y canlyniad ac yn ei gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen 14 diwrnod calendr wedi i'r mater ddod i ben, h.y. a gadarnhawyd eich pryderon, pa gamau mae'r Cyngor yn bwriadu eu cymryd (yn amodol ar gyfyngiadau cyfrinachedd) a'r terfynau amser ar gyfer eu gweithredu. Bryd hynny gofynnir i chi gwblhau holiadur byr am eich profiad o'r weithdrefn datgelu camarfer (Gweler Atodiad B). Mae eich adborth yn bwysig i ni, gan y bydd yn ein helpu i fonitro effeithlonrwydd y polisi.

### **Beth fydd yn digwydd os na chaiff fy mhryderon eu cadarnhau yn dilyn ymchwiliad?**

50. Os byddwch yn lleisio pryder gan ddefnyddio'r polisi hwn ond ni chaiff ei gadarnhau yn sgil yr ymchwiliad, ni chymerir unrhyw gamau yn eich erbyn. Fodd bynnag, os gwneir

honiad yn ddifeddwl, yn faleisus neu er budd personol, gellir cymryd camau disgyblu yn eich erbyn yn unol â Gweithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.

51. Cofiwch, os hoffech gael cyngor annibynnol unrhyw bryd, mae modd i chi gysylltu â'r elusen annibynnol 'Public Concern at Work' (mae manylion ym mharagraff 49). Gall cyfreithwyr yr elusen hon roi cyngor cyfrinachol i chi am ddim ar unrhyw adeg ynghylch sut y mae lleisio pryderon am gamymddwyn difrifol yn y gwaith.

### Beth fydd yn digwydd os na fydda i'n fodlon ar ymateb y Cyngor?

52. Bwriad y polisi hwn yw rhoi modd i chi leisio eich pryderon **o fewn** y Cyngor, ac rydym yn gobeithio y byddwch yn fodlon ar y ffordd y byddwn yn ymdrin â'r mater. Fodd bynnag, os na fyddwch yn fodlon ar ganlyniad yr ymchwiliad i'ch pryder, mae croeso i chi gysylltu â Phrif Weithredwr y Cyngor, neu Gadeirydd Annibynnol y Pwyllgor Safonau (cyhyd ag na fuont yn gysylltiedig â'ch achos eisoes). Mae eu manylion cyswllt ym mharagraff 34. Fel arall, rydym yn awgrymu'r manau cyswllt canlynol posibl:

- Y corff elusennol 'Public Concern at Work' (Gweler Atodiad C). Rhif ffôn: 020 7404 6609. E-bost: [info@pcaw.co.uk](mailto:info@pcaw.co.uk) neu [whistle@pcaw.co.uk](mailto:whistle@pcaw.co.uk)
- Archwilydd Cyffredinol Cymru, llinell gymorth datgelu er lles y cyhoedd 01244 525980 neu e-bost [whistleblowing@wao.gov.uk](mailto:whistleblowing@wao.gov.uk) neu ar y we: [www.wao.gov.uk/whistleblowers-hotline](http://www.wao.gov.uk/whistleblowers-hotline)
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Rhif ffôn: 0300 790 0203 neu e-bost: [ask@ombudsman-wales.org.uk](mailto:ask@ombudsman-wales.org.uk) neu ar y we: [www.ombudsman-wales.org.uk](http://www.ombudsman-wales.org.uk)
- Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Rhif ffôn: 0300 003 1647 neu ffurflen ar-lein: <http://www.hse.gov.uk/contact/raising/raising-your-concern.htm> neu ar y we: [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk)
- Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru. Rhif ffôn: 0300 790 0126 neu e-bost: [cssiw@wales.gsi.gov.uk](mailto:cssiw@wales.gsi.gov.uk) neu ar y we: [www.cssiw.org.uk](http://www.cssiw.org.uk)
- Cyngor Gofal Cymru. Rhif ffôn: 0300 303 3444 [ftp@ccwales.org.uk](mailto:ftp@ccwales.org.uk)
- Comisiynydd Plant Cymru. Rhif ffôn: 01792 765600 neu e-bost: [post@childcomwales.org.uk](mailto:post@childcomwales.org.uk) neu ar y we: [www.childcomwales.org.uk](http://www.childcomwales.org.uk)
- Cyfoeth Naturiol Cymru. Rhif ffôn: 0300 065 300 neu e-bost: [enquiries@naturalresourceswales.gov.uk](mailto:enquiries@naturalresourceswales.gov.uk)
- Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth. Rhif ffôn: 0303 123 1113 neu e-bost: [casework@ico.org.uk](mailto:casework@ico.org.uk) neu ar y we: [www.ico.org.uk](http://www.ico.org.uk)
- Comisiynydd Pobl Hŷn. Rhif ffôn: 02920 445 030 neu e-bost: [ask@olderpeoplewales.com](mailto:ask@olderpeoplewales.com) neu ar y we: [www.olderpeoplewales.com](http://www.olderpeoplewales.com)

Ceir rhestr lawn o'r unigolion rhagnodedig yn:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>

### Pwy sy'n gyfrifol am y polisi hwn?

- 53.** Mae Linda Rees-Jones, Swyddog Monitro'r Cyngor, a Paul Thomas, Prif Weithredwr Cynorthwyol, yn rhannu'r cyfrifoldeb cyffredinol dros gynnal a gweithredu'r polisi hwn. Bydd Linda Rees-Jones yn cadw cofnod o'r pryderon sy'n cael eu lleisio a'u canlyniadau (mewn fformat nad yw'n peryglu cyfrinachedd), ac yn cyflwyno adroddiad i'r Pwyllgor Safonau yn flynyddol.
- 55.** Cafodd y fersiwn hon o'r polisi ei mabwysiadu gan Bwyllgor Safonau y Cyngor ar 12 Gorffennaf 2021. Mae'r polisi'n cael ei adolygu'n flynyddol.

### **Beth sy'n digwydd i'ch 'gwybodaeth' a'ch 'data personol'?**

- 55.** Mae sicrhau bod Cyngor Sir Caerfyrddin yn trin gwybodaeth bersonol yn gywir yn bwysig iawn o ran darparu ein gwasanaethau, cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol fel cyflogwr a chadw hyder y cyhoedd. Data personol yw unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud â pherson, y mae modd adnabod pwy ydyw yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol drwy ddefnyddio'r wybodaeth. Defnyddir y termau 'gwybodaeth' a 'data personol' a'r un yw eu hystyr. Er mwyn sicrhau bod y Cyngor yn trin eich gwybodaeth yn gywir, rydym yn ceisio cydymffurfio'n llwyr â gofynion deddfwriaeth Diogelu Data. Felly mae'r hysbysiadau preifatrwydd Adnoddau Dynol – Rheoli Pobl a Gwasanaethau Cyfreithiol wedi cael eu llunio i egluro mor glir â phosibl yr hyn yr ydym yn ei wneud â'ch data personol a gellir eu gweld ar wefan y Cyngor.

**Os oes angen y cyhoeddiad hwn arnoch ar ffurf arall, megis print bras, Braille, neu dâp sain, ffoniwch 01267 224651.**

### LLIFSIART DATGELU CAMARFER

Gweithiwr yn mynegi pryder wrth y rheolwr llinell, rheolwr uwch, neu Swyddog Datgelu Camarfer penodedig. Fel arfer, bydd yr unigolyn hwn yn dod yn 'Swyddog Cyswllt', ond gellir trefnu mai rhywun arall sy'n cyflawni'r swyddogaeth honno gyda chaniatâd y gweithiwr

- Datgeliad a amddiffynnir:
- Tramgwyddau troseddol
  - Torri rhwymedigaeth gyfreithiol
  - Camweinyddu cyfiawnder
  - Peryglu iechyd a diogelwch unigolyn
  - Niwed i'r amgylchedd
  - Celu gwybodaeth ynghylch yr uchod yn fwriadol

Bydd y Swyddog Cyswllt yn archwilio'r pryderon gyda'r unigolyn, ac yn ystyried a ydynt yn perthyn i 1 neu fwy o'r 6 chategori o ddatgeliad a amddiffynnir (gweler y blwch ar y dde) ac a ydynt er lles y cyhoedd

Os ydynt

Os nad ydynt

Hysbysu'r Swyddog Monitro yn is-adran Gweinyddiaeth a'r Gyfraith bod cwyn datgelu camarfer wedi'i chyflwyno, a cheisio cyngor ynghylch y cam nesaf.

Os bydd y pryderon yn ymwneud â chyflogaeth y gweithiwr ei hun o fewn yr awdurdod **ac** mae'n enghraifft o '**ddatgeliad a amddiffynnir**', dylid dilyn egwyddorion y weithdrefn datgelu camarfer, ochr yn ochr â'r polisi a'r weithdrefn AD perthnasol.

Os yw'r pryderon yn ymwneud â chyflogaeth y gweithiwr ei hun gyda'r awdurdod **ac nid yw'n ddatgeliad a amddiffynnir**, dylid cynghori'r unigolyn i siarad â'r **rheolwr llinell**, yn unol â Pholisi'r Cyngor ar gyfer Achwyniadau neu'r canllawiau Safonau Ymddygiad, fel sy'n briodol.

- Gall y pryderon:
- Fod yn destun ymchwiliad mewnol yn unol â Pholisi Ymchwiliadau'r Cyngor
  - Gael eu cyfeirio at yr Heddlu
  - Gael eu cyfeirio at Swyddfa Archwilio Cymru
  - Fod yn destun ymchwiliad annibynnol.

Bydd y Swyddog Cyswllt yn cydnabod pryderon yr unigolyn, a chyn pen 14 diwrnod:

- yn nodi sut yr ymdrinnir â'r mater
- yn rhoi amcan o'r amser a gymerir i archwilio'r pryderon
- yn rhoi gwybod a wnaed unrhyw ymholiadau cychwynnol;
- yn cadarnhau a gynhelir ymchwiliad llawn, ac os na wneir hynny, yn nodi pam.

Bydd y Swyddog Cyswllt yn cytuno gyda'r gweithiwr ar y math o gyswllt a'i amllder er mwyn rhoi adborth ynghylch cynnydd yr ymchwiliad, gan gadarnhau diogelu data a chyfyngiadau cyfrinachedd yn y broses.

Bydd y Swyddog Cyswllt yn hysbysu'r unigolyn ynghylch canlyniad y gŵyn, ynghyd â chopi o'r ffurflen adborth cyn pen 14 diwrnod calendr i'r ymchwiliad ddod i ben.

Bydd y Swyddog Cyswllt yn hysbysu'r Swyddog Monitro ynghylch canlyniad y gŵyn.

Polisiau: Polisi Datgelu Camarfer

Rheoli Pobl

Mabwysiadwyd: Mawrth 2004  
Adolygwyd: 20 Medi 2021  
yn y Pwyllgor Safonau

**CYFRINACHOL  
FFURFLEN ADBORTH Y WEITHDREFN DATGELU CAMARFER**

Yn ddiweddar rydym wedi cwblhau ymchwiliad i'ch pryderon a leisiwyd o dan Bolisi Datgelu Camarfer y Cyngor. Byddem yn croesawu eich adborth ynghylch sut yr ymdriniwyd â'r mater, gan y bydd hynny o gymorth i ni wrth ddelio gydag achosion yn y dyfodol ac wrth adolygu'r polisi. Bydd eich ymateb yn cael ei drin yn gyfrinachol, a'i gadw gan y Swyddog Monitro.

- 1. **Wrth bwy y gwnaethoch chi leisio'ch pryder?**
  - Rheolwr Llinell
  - Swyddog Datgelu Camarfer
  - Cynrychiolydd Undeb Llafur
  - Arall (rhowch fanylion)

- 2. **Oeddech chi'n fodlon ar ddull y person hwnnw o ddelio gyda'ch pryder?**
  - Oeddwn
  - Nac oeddwn

3. **Os nad oeddech, eglurwch pam:**

.....

.....

.....

- 4. **Oeddech chi'n ymwybodol o'r Polisi Datgelu Camarfer ar adeg lleisio'ch pryder?**
  - Oeddwn
  - Nac oeddwn

- 5. **Os oeddech, ble gwelsoch chi gopi o'r Polisi Datgelu Camarfer?**
  - Rheolwr Llinell
  - Swyddog Datgelu Camarfer
  - Cynrychiolydd Undeb Llafur
  - Mewnwyd
  - Arall (rhowch fanylion)

- 6. **Gawsoch chi wybod sut roedd eich pryder yn derbyn sylw a beth oedd y canlyniad?**
  - Do
  - Naddo

- 7. **At ei gilydd, ydych chi'n fodlon ar sut rheolwyd eich pryder oddi mewn i'r Polisi Datgelu Camarfer?**
  - Ydw
  - Nac ydw

8. **Os nad ydych, eglurwch pam:**.....

.....

**Diolch ichi am lenwi'r holiadur hwn. Gofynnir i chi ei ddychwelyd at y Swyddog Monitro drwy flwch post cyfrinachol y Cyngor ar gyfer Datgelu Camarfer: [CEWhistleBlowing@sirgar.gov.uk](mailto:CEWhistleBlowing@sirgar.gov.uk). Dim ond y Dirprwy/y Swyddog Monitro yn yr Adran Gyfreithiol sy'n gweld y blwch post hwn.**

## ASTUDIAETHAU ACHOS DATGELU CAMARFER

Cynhyrchwyd yr astudiaethau achos canlynol gan 'Public Concern at Work' (PCaW), yr elusen datgelu camarfer, sy'n cynghori unigolion pan fyddant mewn cyfyng-gyngor ynghylch datgelu camarfer, a sefydliadau ynghylch eu trefniadau datgelu camarfer.

Maent yn enghreifftiau o bryderon datgelu camarfer y mae unigolion wedi'u lleisio mewn sefydliadau eraill.

### **Achos 1 – Twyll yn y GIG**

#### **Y Stori**

Roedd Tim yn cydlynu hyfforddiant ar gyfer Ymddiriedolaeth GIG. Roedd yn pryderu bod ei bennaeth yn trefnu bod un o'i ffrindiau yn darparu hyfforddiant ar delerau amheus oedd yn costio mwy nag £20,000 i'r Ymddiriedolaeth bob blwyddyn. Roedd mwy o gyrsiau na'r angen yn cael eu trefnu, ac roedd y ffrind bob amser yn cael ei dalu pan fyddai cwrs yn cael ei ganslo. Er bod Tim yn gofyn i'w bennaeth drefnu nodyn credyd fel yn achos contractau hyfforddi eraill, fyddai hynny byth yn digwydd. Allai Tim ddim deall chwaith pam roedd y ffrind yn cael ei dalu am sesiynau hyfforddi a gyflwynwyd gan staff y GIG. Un diwrnod pan oedd y pennaeth allan, gwelodd Tim y ffrind yn mynd i swyddfa'r pennaeth ac yn gadael amlen yno. Oherwydd ei amheumon, edrychodd Tim yn yr amlen a gweld ei bod yn llawn papurau £20, gwerth tua £2,000. Gan ei fod yn ansicr beth i'w wneud, ffoniodd Tim Public Concern at Work. Dywedodd Tim fod ei bennaeth yn unigolyn dylanwadol yn yr Ymddiriedolaeth ac nad oedd yn sicr wrth bwy y dylai sôn, yn enwedig gan fod yr Ymddiriedolaeth yn cael ei hailstrwythuro, ac nad oedd swyddi neb o'r cyfarwyddwyr yn ddiogel. Roedd Tim hefyd yn sylweddoli y gallai fod esboniad diniwed am yr arian yn yr amlen, gan ei fod yn beth mor amlwg i'w wneud.

#### **Cyngor PCaW**

Cyngor PCaW oedd y gallai Tim fynd at un o gyfarwyddwyr yr Ymddiriedolaeth neu at Uned Gwrth-Dwyll y GIG. Beth bynnag fyddai ei benderfyniad, cynghorwyd Tim i lynu at y ffeithiau a chanolbwyntio ar drefniadau a thaliadau penodol oedd wedi achosi amheumon. Fe'i cynghorwyd hefyd i osgoi'r demtasiwn i ymchwilio i'r mater ei hunan. Dywedodd Tim ei fod yn teimlo'n llawer gwell, ac y byddai'n penderfynu beth i'w wneud yn ystod y gwyliau roedd ar fin ei gymryd.

#### **Beth ddigwyddodd**

Pan ddychwelodd, cododd Tim ei bryderon gydag un o gyfarwyddwyr yr Ymddiriedolaeth, a alwodd ar Uned Gwrth-Dwyll y GIG. Roedd amheumon Tim yn iawn: plediodd ei bennaeth a'r hyfforddwr yn euog i ddwyn £9,000 oddi ar y GIG, a dedfrydwyd y ddau ohonynt i gyfnod o 12 mis yn y carchar, wedi'i ohirio am ddwy flynedd.

### **Achos 2 – Galw ar y Rheoleiddiwr**

#### **Y Stori**

Roedd Ian yn gweithio fel arolygydd diogelwch mewn parc hamdden. Ef oedd yn gyfrifol am gynnal a chadw un o reidiau mwyaf poblogaidd y parc. Bob bore byddai'n cynnal archwiliad diogelwch ar y reid, ac os oedd popeth yn iawn, byddai'n llofnodi'r log i ddweud bod y reid yn ddiogel. Yn ystod un archwiliad, sylwodd fod y pinnau ar yr echelau oedd yn cadw'r cerbydau'n sefydlog braidd yn rhydd. Teimlai Ian fod hynny'n achosi risg ddifrifol, a dywedodd wrth ei reolwyr.



Ar ôl archwiliad nad oedd lan yn teimlo ei fod yn drylwyr, cliriodd y Rheolwr Gweithrediadau'r reid a dweud ei fod yn ddiogel. Roedd lan yn anfodlon ynghylch hyn, a'r diwrnod canlynol, gan nad oedd camau adferol wedi'u cymryd, unwaith eto ni allai lofnodi i ddweud bod y reid yn ddiogel. Eto, penderfynodd y Rheolwr Gweithrediadau ddiystyru barn lan, a chafodd ei drosglwyddo i reidiau eraill. Cysylltodd lan â ni yr un diwrnod. Roedd yn pryderu bod y penwythnos yn dod, ac y byddai'r parc yn eithriadol o brysur. Roedd hefyd yn pryderu, petai'n mynd ar ôl y mater ymhellach, y byddai'n cael ei ddiswyddo.

### **Cyngor PCaW**

Cyngor PCaW i lan oedd y gallen nhw gysylltu â'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) ar ei ran, a chyfleu'r wybodaeth roedd wedi'i rhoi heb nodi ei enw. Fodd bynnag, bydden nhw am siarad ag ef, fwy na thebyg, petaen nhw'n tybio y gallai'r sefyllfa fod yn ddifrifol. Dywedodd PCaW y bydden nhw'n esbonio pryderon lan am ei swydd ac yn gofyn i HSE gadw hynny mewn cof. Er ei fod yn ansicr a fyddai'n siarad ag HSE, gofynnodd i ni wneud y cyswllt cyntaf. Cytunodd HSE fod y sefyllfa'n swnio fel y gallai fod yn ddifrifol. Fodd bynnag, fe ddywedson nhw wrth PCaW y byddai angen iddyn nhw siarad ag lan. Esboniodd PCaW bryderon lan, petai HSE yn sydyn yn galw heibio i archwilio'r reid dan sylw, y byddai ei gyflogwyr yn gwneud y cysylltiad yn ddigon rhwydd, ac y byddai'n colli ei swydd. Sicrhaodd HSE ni, petaen nhw'n cynnal archwiliad o'r fath, y gellid gwneud hynny mewn modd nad oedd yn datgelu rôl lan. Aethon ni yn ôl at lan, ac ar ôl trafod y sefyllfa, fe gytunodd i siarad ag HSE.

### **Beth ddigwyddodd**

Yn fuan wedyn, cynhaliodd HSE ymweliad 'fel mater o drefn' â'r parc, ac archwilio'r reid honno, ynghyd â sawl reid arall. O ganlyniad i'r archwiliad, tynnwyd y reid allan o wasanaeth, a gwnaed y gwaith atgyweirio.

### **Achos 3- Dwyn mewn cartref gofal**

#### **Y Stori**

Roedd FA yn gweithio fel cynorthwydd gofal mewn cartref hen bobl. Roedd ef a rhai o'i gydweithwyr yn poeni bod SM, un o'r rheolwyr, yn dwyn arian o bosib oddi ar y preswylwyr. Roedd SM yn gofalu am arian poced y preswylwyr ac yn cadw cofnod o'r symiau a roddwyd a phryd. Roedd FA yn weddol sicr bod cofnod yn cael ei wneud bod arian yn cael ei roi i breswylwyr penodol pan nad oeddent wedi'i gael.

Ar ôl ychydig, credai fod yn rhaid iddo fynegi'r pryder gan fod y swm dan sylw yn cynyddu. Ar ôl iddo fynegi ei bryderon i berchnogion y cartref, daeth ymchwiliad i'r casgliad yn gyflym fod FA yn gywir, cafodd SM ei ddiswyddo a galwyd yr heddlu. Roedd awyrgylch annifyr yn y cartref gan fod rhai o ffrindiau SM yn gwrthwynebu'n gryf y ffaith bod y camarfer wedi cael ei ddatgelu. O fewn wythnosau, cafodd FA ei atal dros dro yn sgil honiadau ei fod wedi cam-drin y preswylwyr. Cysylltodd â ni dros y ffôn.

### **Cyngor PCaW.**

Ein cyngor oedd y dylai frathu ei dafod ac ymdrin â'r honiadau hyn yn deg. Er i'r ymchwiliad ddod i'r casgliad nad oedd unrhyw sail i'r honiadau, penderfynodd y perchnogion drosglwyddo FA i gartref arall. Roedd FA yn anhapus iawn a chysylltodd â ni unwaith eto. Bu inni ei helpu i ysgrifennu llythyr at y perchnogion i egluro ei fod am aros yn

y cartref hwnnw ac y byddai ei drosglwyddo ar ôl iddo ddatgelu camarfer yn rhoi'r neges anghywir i aelodau eraill o staff.

### **Beth ddigwyddodd**

Ailystyriodd y perchnogion y mater ac arhosodd FA yn y cartref. Pan gysylltydd FA â ni i ddweud bod SM wedi'i gael yn euog o ddwyn £1400 oddi ar y preswylwyr, dywedodd fod yr awyrgylch yn y cartref wedi gwella'n fawr.