

# Polisi Rhannu Pryderon

# Whistleblowing Policy

Gwasanaethau AD Corfforaethol / Corporate HR Services  
Mai 2021 / May 2021

[www.conwy.gov.uk](http://www.conwy.gov.uk)



# Polisi Rhannu Pryderon

Cymeradwyaeth	
Cymeradwywyd	Dyddiad: Ionawr 2014: Fersiwn 2
Cymeradwywyd	Dyddiad: Ebrill 2017: Fersiwn 3
Drafft	Dyddiad: Medi 2018: Fersiwn 4 (heb ei gymeradwyo)
Drafft	Dyddiad: Medi 2019: Fersiwn 5
Mân digwyddiadau	Mai a Medi 2021
Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i Gwblhau:	Dyddiad:
Fersiwn	V0.06

Rheoli Fersiynau			
Rhif y Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cytunwyd gan	Dyddiad Cyhoeddi
2.	<p>Diweddarwyd y polisi i fodloni gofynion adrannau 17-20 Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013, sy'n newid darpariaethau perthnasol Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 i amodi'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ni fydd datgeliad yn cael ei warchod oni bai bod y datgeliad, yng nghred resymol y gweithiwr, "er budd y cyhoedd";</li><li>nid oes rhaid gwneud datgeliad "yn ddiwyll" er mwyn sicrhau diogelwch ond gall tribiwnlys cyflogaeth leihau digollediad gweithiwr hyd at 25% os daw'n amlwg na wnaed datgeliad gwarchodedig yn ddiwyll;</li><li>mae gan weithiwr yr hawl i beidio â dioddef niwed o achos unrhyw weithred neu hepgoriad bwriadol gan weithiwr arall a gyflogir gan ei gyflogwr ar y sail ei fod</li></ul>	P.M. Davies	2014

	<p>wedi gwneud datgeliad gwarchoddedig; a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mae gan weithiwr yr hawl i beidio â dioddef niwed o achos unrhyw weithred neu hepgoriad bwriadol gan asiant ei gyflogwr sy'n gweithredu ag awdurdod y cyflogwr.</li> </ul>		
3.	<p>Adolygiad ysgafn yn unol â pharagraff 1.3 isod fel rhan o'r broses gylchol ar gyfer polisiâu AD. Nid oes unrhyw newid sylweddol wedi bod i ddeddfwriaeth ar y pwnc hwn ers 2014. Mân ddiweddariadau i adlewyrchu gofynion y Polisi Diogelu Corfforaethol.</p>	P.M. Davies	Ebrill 2017
4.	<p>Adolygiad ysgafn i fynd i'r afael ag argymhellion adroddiad gan y Gwasanaeth Archwilio Mewnol ym mis Gorffennaf 2018. Heb gytundeb yr UDRh.</p>	P.M. Davies a D. Jones	Medi 2018
5.	<p>Adolygiad llawn.</p>	P.M. Davies a D. Jones	Ebrill – Medi 2019 Cymeradw ywyd gan y Cabinet ar 12 Tachwedd 2019
6	<p>Mân ddiwygiadau a wnaed o dan ddirprwyaeth, Adran 10 o'r Polisi i adlewyrchu newid deiliad y swydd fel Pennaeth y Gyfraith a Llywodraethu a Swyddog Monitro</p>	P.M. Davies	Mai 2021
7	<p>Mân ddiwygiadau a wnaed o dan ddirprwyaeth, Adran 10 o'r Polisi i adlewyrchu newid deiliad y swydd fel Cyfarwyddwr Strategol Cyllid ac Adnoddau / Swyddog Adran 151.</p>	P.M. Davies	Medi 2021

## Cynnwys

1. Beth yw Rhannu Pryderon? .....	5
2. Nodau'r Polisi .....	5
3. Cwmpas y Polisi .....	6
4. Pwy all Rannu Pryder o dan y Polisi .....	6
5. Diogelu – Dyletswydd i Roi Gwybod am Oedolyn neu Blentyn Mewn Perygl .....	7
6. Diogelu: Amddiffyn y Rhannwr Pryderon .....	7
7. Sut i Rannu Pryder .....	9
8. Sut Bydd y Cyngor yn Ymateb .....	10
9. Hyfforddiant .....	11
10. Adolygu'r Polisi .....	11
FFURFLEN ATGYFEIRIO RHANNU PRYDERON.....	13

## 1. Beth yw Rhannu Pryderon?

- 1.1. Yn y polisi hwn, ystyr “Rhannu Pryderon” yw rhoi gwybod am unrhyw achos o gamymddwyn, gweithrediadau anghyfreithiol neu fethiant o fewn y Cyngor. Nod y polisi hwn yw annog cyflogeion ac eraill (gweler paragraff 4), sydd â phryderon difrifol am unrhyw agwedd o waith y Cyngor, i’w datgelu.
- 1.2. Yn aml, cyflogeion yw’r cyntaf i sylweddoli bod rhywbeth mawr o’i le o fewn y Cyngor. Mae’r Cyngor yn ystyried ‘rhannu pryderon’ yn rhywbeth cadarnhaol a all wneud cyfraniad cadarnhaol at ymrwymiad y Cyngor i gynnal y safonau uchaf posibl o uniondeb, atebolrwydd a gonestrwydd. Yn unol â’r ymrwymiad hwnnw rydym yn annog gweithwyr ac eraill (gweler paragraff 4) gyda phryderon difrifol am unrhyw agwedd o waith y Cyngor i ddod ymlaen a lleisio’r pryderon hynny. Er bod y Polisi hwn yn canolbwyntio ar ein cyflogeion / gweithwyr ac aelodau etholedig yn bennaf, dylai aelodau o’r cyhoedd sy’n dymuno rhannu pryderon gysylltu â’r swyddogion a enwir ym mharagraffau 7.3 a 7.4 isod.
- 1.3. Os ydych chi’n ystyried rhannu pryder, dylech ddarllen y Polisi hwn yn gyntaf. Mae’n egluro:
- Y math o faterion y gallwch eu rhannu.
  - Sut y bydd yr unigolyn sy’n rhannu pryder yn cael ei ddiogelu rhag erledigaeth ac aflonyddwch.
  - Sut i rannu pryder.
  - Beth fydd y Cyngor yn ei wneud.

## 2. Nodau’r Polisi

- 2.1. Dyluniwyd y Polisi i sicrhau eich bod yn gallu rhannu unrhyw bryder ynglŷn â chamwedd neu gamymddygiad o fewn y Cyngor heb ofni erledigaeth, gwahaniaethu dilynol, anfantais neu ddiswyddo, os ydych yn gyflogai neu’n “weithiwr”. “Gweithiwr” yn y cyd-destun hwn yw’r rheiny a gyflogir yn uniongyrchol gan y Cyngor ac unigolion eraill fel gweithwyr asiantaeth a staff achlysurol. Mae cwmpas y diogeliad hwn yn cynnwys unrhyw un sy’n gweithio i’r sefydliad, waeth beth fo’u contract.
- 2.2. Bwriedir iddo hefyd eich annog a’ch galluogi i rannu pryderon difrifol o fewn y Cyngor yn hytrach nag anwybyddu problem neu rannu’r pryder y tu allan i’r Cyngor.
- 2.3. Nod y Polisi yw:
- Eich annog i deimlo’n hyderus wrth rannu pryderon difrifol cyn gynted â phosibl ac i gwestiynu pryderon o ran ymarfer a mynd i’r afael â nhw.
  - Darparu ffyrdd i chi rannu’r pryderon hynny a derbyn adborth ar unrhyw gam gweithredu a gymerwyd.

- Sicrhau y byddwch yn cael eich diogelu rhag dial neu erledigaeth am rannu pryderon neu wneud datgeliad cymwys.

### 3. Cwmpas y Polisi

**3.1.** Bwriad y Polisi hwn yw galluogi'r rheiny sy'n credu bod achos o gamymddwyn o fewn y Cyngor sy'n effeithio ar berson neu wasanaeth arall, i rannu eu pryderon cyn gynted â phosibl er mwyn eu hymchwilio.

**3.2.** Ceir gweithdrefnau i'ch galluogi chi i gyflwyno cwyn am eich contract cyflogi.

**3.3.** Mae gweithdrefnau ar wahân ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth gyda phryderon am wasanaethau a ddarperir iddynt neu faterion eraill:

(<https://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Forms/Form-Complaint.aspx>).

ac ar gyfer cwynion am ymddygiad cynghorwyr

<https://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Contact-Us/Contact-the-Council/How-to-make-a-complaint.aspx>

**3.4.** Mae'r gyfraith yn diogelu gweithwyr sy'n rhannu pryderon dilys am faterion penodedig. Gelwir y rhain yn "datgeliadau cymwys". Mae "datgeliadau cymwys" yn ddatgeliadau o wybodaeth y mae'r cyflogai / gweithiwr yn credu (a bod hynny er budd y cyhoedd) bod un neu fwy o'r materion canlynol naill a'i digwydd, wedi digwydd neu'n debygol o ddigwydd:

- Trosedd
- Torri rhwymedigaeth gyfreithiol
- Camweinyddiad cyfiawnder
- Perygl i iechyd a diogelwch unigolyn
- Gweithred sy'n achosi difrod i'r amgylchedd
- Celu unrhyw weithred a nodir uchod

(ACAS: Rhannu Pryderon – Datgeliad Er Budd y Cyhoedd)

### 4. Pwy all Rannu Pryder o dan y Polisi

Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i bob:

- Cyflogai/////.\*
- Gweithiwr, hynny yw, staff asiantaeth a gweithwyr dros dro.
- Gweithiwr i gontractwr sydd yn gwneud gwaith i'r Cyngor.
- Gweithiwr i gyflenwr.
- Y rheiny sy'n darparu gwasanaethau dan gontract neu gytundeb arall gyda'r Cyngor e.e. ymgynghorydd neu ddarparwr gwasanaeth lechyd Galwedigaethol / Ffisiotherapi.
- Gweithwyr o sefydliadau eraill sy'n gweithio mewn timau ar y cyd â staff CBSC ac mewn ffurfiau eraill o weithio mewn partneriaeth e.e. iechyd, trydydd sector a chyfiawnder ieuencid.
- Gwirfoddolwyr
- Y cyhoedd, a ddylai roi gwybod am bryderon yn uniongyrchol i'r tri uwch swyddog a enwir ym mharagraffau 7.3 a 7.4 isod.
- Aelodau Etholedig.

\*Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy **heblaw am** yr unigolion hynny mewn sefydliadau addysgol, sydd â threfniadau Polisi Rhannu Pryderon ar wahân. Os ydych chi wedi'ch cyflogi gan, yn gweithio gyda, neu'n cynorthwyo ysgolion Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, edrychwch ar drefniadau eich ysgol.

## 5. Diogelu – Dyletswydd i Roi Gwybod am Oedolyn neu Blentyn Mewn Perygl

Mae diogelu yn golygu gwarchod plant ac oedolion rhag camdriniaeth neu esgeulustod, ac addysgu'r rheiny o'u cwmpas i adnabod yr arwyddion a'r peryglon.

Mae Diogelu'n fusnes pawb. Mae'n rhaid i weithwyr ym mhob adran o'r Cyngor gydnabod a gweithredu pan fyddant yn credu bod plentyn neu oedolyn mewn perygl. Mae'n ddyletswydd cyfreithiol i roi gwybod am Oedolyn neu Blentyn Mewn Perygl dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. I gael rhagor o wybodaeth am eich cyfrifoldebau mewn perthynas â Diogelu, darllenwch y Polisi Diogelu Corfforaethol - [http://intranet.corp.conwy.gov.uk/upload/public/attachments/689/Corporate\\_safeguarding\\_policy\\_April\\_2017.pdf](http://intranet.corp.conwy.gov.uk/upload/public/attachments/689/Corporate_safeguarding_policy_April_2017.pdf) neu siaradwch â'r Rheolwr Diogelu Dynodedig yn eich adran os yn briodol.

## 6. Diogelu: Amddiffyn y Rhannwr Pryderon

### 6.1. Eich Hawliau Cyfreithiol

Ysgrifennwyd y Polisi hwn gan ystyried y Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998 a gofynion adrannau 17 i 20 Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013.

Mae'r Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i'r

Cyngor ddiystyru unrhyw un neu ganiatáu iddynt gael eu herlid ar y sail eu bod wedi gwneud datgeliad cyfreithiol priodol yn unol â'r Ddeddf.

Yn anaml, gall achos godi lle mae'r gweithiwr sydd wedi gwneud yr hyn sy'n peri pryder. Mewn achos o'r fath, mae er budd y gweithiwr i gyfaddef cyn gynted â phosibl. Ni all y Cyngor addo peidio â gweithredu yn erbyn y gweithiwr ond bydd y ffaith iddo gyfaddef yn cael ei hystyried.

## **6.2. Aflonyddwch neu Erledigaeth**

Gall penderfynu rhannu pryder fod yn benderfyniad anodd iawn i'w wneud, yn rhannol am fod gennych chi ofn cosb gan y rheiny sy'n gyfrifol am y camymddygiad honedig.

Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn eich diogelu chi rhag unrhyw gosb, ar yr amod eich bod chi wedi cydymffurfio â rheolau'r Ddeddf. Mae'r Ddeddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013 yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr fod â chred resymol bod y datgeliad er budd y cyhoedd. Yn fras, i dderbyn y diogelwch hwnnw mae'n rhaid i weithwyr ymddwyn yn rhesymol ac yn gyfrifol.

Mae'n rhaid i chi:

- Gredu bod y camymddygiad, i raddau helaeth, yn wir
- Beidio â gweithredu mewn modd maleisus na gwneud honiadau ffug
- A pheidio â cheisio unrhyw fudd personol.

Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw aflonyddwch nac erledigaeth, a bydd yn cymryd camau priodol i'ch diogelu pan fyddwch chi'n rhannu pryder yn ddidwyll a bydd yn trin y mater fel trosedd ddifrifol.

## **6.3. Honiadau Dienw a Chyfrinachedd**

Fe'ch anogir i ddatgelu'ch enw wrth gyflwyno honiadau. Mae pryderon a gaiff eu mynegi'n ddiennw yn llawer anoddach i'w harchwilio. Nid yw'r Polisi hwn yn ddelfrydol ar gyfer pryderon a rennir yn ddiennw, (byddai o gymorth i ni ddeall eich rheswm / rhesymau dros gyflwyno eich pryder yn ddiennw, os ydych yn dymuno gwneud hynny), fodd bynnag, byddant yn cael eu hystyried yn ôl disgrisiwn y Cyngor.

Wrth arfer y disgrisiwn hwnnw, bydd y ffactorau a ystyrir yn cynnwys:-

- Difrifoldeb y pryderon
- Y tebygolrwydd o allu cadarnhau'r honiadau drwy ffynonellau eraill
- Hygrededd y pryder.

Gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu eich hunaniaeth os mai dyna yw eich dymuniad. Os bydd gweithrediadau disgyblu neu eraill yn dilyn yr ymchwiliad, efallai na fydd yn bosibl gweithredu o ganlyniad i'ch datgeliad heb eich cymorth, felly efallai y gofynnir i chi fod yn dyst. Os ydych yn cytuno i wneud hyn, bydd cyngor a chymorth ar gael gan uwch reolwyr. Bydd eich pryderon yn cael eu cymryd o ddifri a



bydd y Cyngor yn gwneud popeth o fewn ei allu, o fewn rheswm, i'ch helpu drwy gydol yr ymchwiliad ac am gyfnod wedi i'r ymchwiliad ddod i ben.

### **Nodyn**

I'r rheiny nad ydynt yn weithwyr o fewn y Cyngor, byddwn yn ymdrechu i ddarparu cyngor a chymorth priodol lle y bo hynny'n bosibl.

## **6.4. Honiadau Anwir**

Os ydych chi'n weithiwr o fewn y Cyngor ac yn gwneud datgeliad gwarchoddedig yn ddiwyll, gan gredu ei fod yn wir, ond ni chaiff ei gadarnhau gan yr ymchwiliad, bydd y Cyngor yn cydnabod eich pryder ac ni fydd camau ffurfiol yn cael eu cymryd yn eich erbyn. Fodd bynnag, os ydych chi'n gwneud honiad(au) maleisus, trallodus, gwirion neu er budd personol, mae'n bosibl y cymerir camau disgyblu yn eich erbyn. Os ydych chi'n weithiwr achlysurol, mae'n bosibl y byddwn yn terfynu eich contract ac os ydych yn weithiwr asiantaeth, byddwn yn hysbysu eich asiantaeth a bydd eich gwaith â'r Cyngor yn dod i ben.

## **7. Sut i Rannu Pryder**

**7.1.** Bydd hyn yn dibynnu ar ddirifoldeb a sensitifrwydd y materion a rennir a phwy a amheuir o gamymddwyn.

### **Mae'r Swyddogion a'r deiliaid swyddi a nodir isod yn gyfrifol am ymateb i achosion o rannu pryderon ac effeithiolrwydd cyffredinol y Polisi.**

**7.2.** Fel rheol, ac fel cam cyntaf, dylech rannu'ch pryderon gyda Chyfarwyddwr neu Bennaeth Gwasanaeth eich gwasanaeth.

**7.3.** Fodd bynnag, os nad ydych chi'n dymuno rhannu'ch pryderon gyda'ch Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth, fe'ch anogir i gysylltu â Swyddog Monitro'r Cyngor, Pennaeth y Gyfraith a Llywodraethu, Rhun ap Ieth ar 01492 576110 neu e-bostio [rhun.apgareth@conwy.gov.uk](mailto:rhun.apgareth@conwy.gov.uk) (neu os yw'n absennol, y Dirprwy Swyddogion Monitro: Peter Brown: [peter.brown2@conwy.gov.uk](mailto:peter.brown2@conwy.gov.uk) neu Ceri Williams: [ceri.williams@conwy.nwalescls.com](mailto:ceri.williams@conwy.nwalescls.com))

**7.4.** Os yw'ch pryder yn ymwneud ag afreoleidd-dra ariannol, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at Gyfarwyddwr Strategol (Cyllid ac Adnoddau)/y Swyddog Adran 151, Amanda Hughes ebost – [Amanda.hughes2@conwy.gov.uk](mailto:Amanda.hughes2@conwy.gov.uk) a Pennaeth Archwilio a Chaffael, Mike Halstead - [Mike.Halstead@conwy.gov.uk](mailto:Mike.Halstead@conwy.gov.uk).

**7.5.** Mae'n well cyflwyno'ch pryderon yn ysgrifenedig. Fe'ch gwahoddir i nodi cefndir a hanes y pryderon a darparu enwau, dyddiadau a lleoedd lle bo'n bosibl, a'r rheswm pam eich bod yn pryderu'n benodol am y sefyllfa a pham eich bod yn credu ei bod yn wir. Os nad ydych chi'n teimlo y gallwch chi gyflwyno'ch pryderon yn ysgrifenedig, fe allwch chi ffonio neu gyfarfod â'r swyddog priodol. Fel arall, fe allwch chi ofyn i'ch undeb llafur neu gymdeithas

broffesiynol i godi'r mater ar eich rhan.

**7.6.** Po gynharaf y byddwch yn mynegi eich pryder, yr hawsaf y bydd i gymryd camau gweithredu.

**7.7.** Er nad oes gofyn i chi brofi gwirionedd honiad, bydd yn rhaid i chi ddangos i'r person rydych chi'n cysylltu ag o fod yna sail ddigonol i'ch pryder.

## **8. Sut Bydd y Cyngor yn ymateb**

**8.1.** Bydd y Cyngor yn ymateb i'ch pryderon cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl. Cofiwch nad yw profi eich pryderon yr un fath â'u derbyn neu eu gwrthod.

**8.2.** Egwyddor bwysicaf y Cyngor fydd budd y cyhoedd. Er mwyn sicrhau tegwch i bob gweithiwr a'r Cyngor, yn cynnwys y rheiny sydd efallai wedi'u cyhuddo ar gam, gwneir ymholiadau cychwynnol i benderfynu os yw ymchwiliad yn briodol, ac os felly, ar ba ffurf dylid cynnal yr ymchwiliad hwn.

**8.3.** Efallai y bydd rhaid cynnal yr ymchwiliad o dan delerau cyfrinachedd llym, hynny yw, drwy beidio â hysbysu'r unigolyn dan sylw am y gŵyn nes bod angen gwneud hynny (os o gwbl). Mewn rhai achosion, fodd bynnag, megis honiadau o gam-drin eraill, efallai y bydd rhaid ystyried gwaharddiad o'r gwaith ar unwaith. Gwarchod eraill yw'r peth pwysicaf ym mhob achos.

**8.4.** Lle y bo'n briodol, gall y materion a godwyd:-

- gael eu harchwilio'n fewnol gan y tîm rheoli, yr adain archwilio mewnol neu drwy brosesau disgyblu, galluedd neu anghydfod.
- gael eu cyfeirio at yr Heddlu.
- gael eu cyfeirio at Archwiliwr Allanol.
- gael eu cyfeirio a'u rhoi drwy weithdrefnau amddiffyn plant / diogelu sefydledig.
- fod yn destun ymchwiliad annibynnol.

**8.5.** Bydd yr uwch swyddogion y cyfeirir atynt ym mharagraffau 7.2, 7.3 a 7.4 uchod yn gwneud y penderfyniad.

**8.6.** Mae'n bosibl y bydd rhai pryderon yn cael eu datrys heb orfod cynnal ymchwiliad.

**8.7.** O fewn 10 diwrnod gwaith o dderbyn pryder, bydd y Swyddog sy'n ymdrin â'r mater yn ysgrifennu atoch chi:-

- yn cydnabod bod eich pryder wedi'i dderbyn
- i nodi sut y mae'n bwriadu ymdrin â'r mater ac os na fydd ymchwiliad yn cael ei gynnal, beth yw'r rheswm am hynny
- i nodi pa mor hir fydd hi'n cymryd i ddarparu ymateb terfynol
- i roi gwybodaeth i chi am y cymorth sydd ar gael i weithwyr

- 8.8.** Bydd faint o gyswllt a geir rhyngoch chi a'r Swyddog / Swyddogion sy'n ystyried y materion yn dibynnu ar natur y materion a godwyd, yr anawsterau posibl sy'n ymwneud â'r materion ac eglurder eich gwybodaeth. Mae'n debygol y byddwch yn cael ei cyfweld i sicrhau bod yr hyn yr ydych yn ei ddatgelu wedi'i ddeall yn llawn. Gellir trefnu unrhyw gyfarfod oddi ar y safle, os yw hynny'n well gennych chi, a gall cynrychiolydd undeb llafur neu ffrind fod yn bresennol i'ch cefnogi.
- 8.9.** Bydd y Cyngor yn cymryd camau i leihau unrhyw anhawster y gallech ei brofi o ganlyniad i rannu pryder. Er enghraifft, os gofynnir i chi roi tystiolaeth mewn achos troseddol neu ddisgyblu, bydd y Cyngor yn trefnu eich bod yn cael cyngor a chymorth priodol.
- 8.10.** Mae'r Cyngor yn derbyn bod angen eich sicrhau yr aethpwyd i'r afael â'r mater yn briodol. Oni bai bod rheswm cyfreithiol dros beidio, bydd y Cyngor yn eich hysbysu o ganlyniad yr ymchwiliad.
- 8.11.** Os nad ydych chi'n fodlon ag ymateb y Cyngor ac os ydych chi'n dymuno mynd â'r mater ymhellach, fe'ch cynghorir i gysylltu â Swyddfa Archwilio Cymru:-

Swyddog Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd  
Archwilydd Cyffredinol Cymru. 24 Cathedral Road,  
Caerdydd CF11 9LG  
E-bost: : [whistleblowing@wao.gov.uk](mailto:whistleblowing@wao.gov.uk) Rhif Ffôn: 01244 525980

Os yw eich gwybodaeth yn ymwneud â thwyll neu lygredigaeth, ac os nad ydych chi'n teimlo y gallwch chi siarad ag unrhyw un o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, efallai yr hoffech chi gysylltu â'r Comisiwn Archwilio. Y rhif ffôn yw: 0845 052 2646.

Fel arall, gallwch gysylltu ag elusen Public Concern at Work ar 020 7404 6609 am gyngor ar unrhyw agwedd o rannu pryderon.

## **9. Hyfforddiant**

Darperir modiwl hyfforddi ar-lein ar Rannu Pryderon gan y Cyngor. Gall staff gael mynediad at ein modiwl e-ddysgu 'Rhannu Pryderon' drwy borth e-ddysgu CBSC, mae canllawiau ar sut i gael mynediad ato ar gael ar y Fewnwyd o dan Hyfforddiant Staff.

## **10. Adolygu'r Polisi**

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu ar y cyd â'r Undebau Llafur bedair blynedd ar ôl ei gyflwyno. Bydd mân ddiwygiadau yn cael eu dirprwyo i'r Swyddog Monitro a / neu i Bennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol, e.e. termau, disgrifiadau teitl, neu newidiadau cyfreithiol y mae'n rhaid eu rhoi ar waith.



## FFURFLEN ATGYFEIRIO RHANNU PRYDERON

I'w chwblhau gan y swyddog sy'n derbyn y gŵyn  
(Pennaeth Gwasanaeth neu Gyfarwyddwr Strategol fel arfer)

Dyddiad yr adroddiad	
Gwasanaeth	
Enw'r Swyddog sy'n cofnodi'r gŵyn	
Enw'r unigolyn sy'n gwneud cwyn (gellir gwneud hyn yn ddienw os oes angen ond gweler y polisi)	
Natur eich cwyn (cofiwch gynnwys cymaint o fanylion â phosibl, yn cynnwys dyddiadau ac amseroedd, enwau, lleoliad a thystion ac atodwch unrhyw e-bost neu lythyr a dderbyniwyd)	
A gafodd y mater ei ddatrys ar lefel gwasanaeth?	
Os felly, pa gamau a gymerwyd?	
<p>Llofnodwyd ..... Pennaeth Gwasanaeth</p> <p>Dyddiad .....</p> <p>Sganiwch ac anfonwch gopi o'r ffurflen hon wedi'i chwblhau at:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Y Swyddog Monitro (<a href="mailto:rhun.apgareth@conwy.gov.uk">rhun.apgareth@conwy.gov.uk</a>) a</li> <li>2. Phennaeth Archwilio a Chaffael (<a href="mailto:mike.Halstead@conwy.gov.uk">mike.Halstead@conwy.gov.uk</a>)</li> <li>3. Y Cyfarwyddwr Strategol (Cyllid ac Adnoddau) (<a href="mailto:amanda.hughes2@conwy.gov.uk">amanda.hughes2@conwy.gov.uk</a>)</li> </ol>	

