

# **AWDURDOD PARC CENEDLAETHOL ERYRI**

## **POLISI DATGELU CYFRINACHOL**

### **(“CANU’R GLOCH”)**

#### **1. BETH YW CANU’R GLOCH?**

Canu’r Gloch yw datgelu camymddwyn neu anghyfreithlondeb o fewn Awdurdod i berson sydd â’r gallu i roi terfyn ar gamymddwyn neu anghyfreithlondeb o’r fath. Mae’r Polisi hwn yn esbonio sut i “ganu’r gloch” ac i bwy.

#### **2. CEFNDIR**

- (1) Gweithwyr yw’r rhai cyntaf yn aml i sylweddoli y gallai fod rhywbeth mawr o’i le o fewn yr Awdurdod. Ond mae’n bosibl na fyddant yn lleisio eu pryderon am eu bod yn ofni cael eu poenydio neu eu herlid, neu am eu bod yn teimlo y byddent trwy godi llais yn annheyrngar i’w cydweithwyr neu i’r Awdurdod.
- (2) Mae’r Awdurdod hwn yn ymrwymedig i gadw’r safonau uchaf o ran bod yn agored, priodoldeb ac atebolrwydd. Yn unol â’r ymrwymiad hwnnw mae’r Awdurdod yn annog gweithwyr ac eraill y mae ganddynt bryderon difrifol am waith yr Awdurdod i ddod ymlaen a lleisio’r pryderon hynny o fewn yr Awdurdod. Cydnabyddir y byddai’n rhaid symud ymlaen yn gyfrinachol gyda rhai achosion.
- (3) Rhoddir pwyslais yn Neddf Llywodraeth Leol 2000 a’i Chodau Ymddygiad ar gyfer Aelodau a Swyddogion, ar yr angen i ddwyn camymddwyn i sylw’r Awdurdod gan ddiogelu’r rhai sy’n gwneud hynny rhag cael eu herlid. Mae mecanwaith canu’r gloch neu adrodd yn gwahodd y staff i gyd i ymddwyn yn gyfrifol i gynnal enw da eu corff a hyder y cyhoedd. Bydd annog diwylliant o fod yn agored o fewn corff hefyd yn cynorthwyo’r broses. Nod y polisi hwn yw sicrhau bod pryderon difrifol yn cael eu lleisio’n gywir a’u trin yn briodol o fewn yr Awdurdod.

#### **3. DEDDF DATGELU BUDDIANT CYHOEDDUS 1998**

- (1) Mae’r Ddeddf yn amodi ei bod yn annheg fel mater o drefn diswyddo neu ddewis gweithiwr ar gyfer colli ei swydd os yw hynny’n digwydd am iddo / iddi wneud Datgeliad Cymwys yn ddiffuant i rywun yr oedd ganddo / ganddi hawl i ddweud hynny wrtho / wrthi neu i’w gosbi ef neu hi am wneud hynny.
- (2) Diffinnir Datgeliad Cymwys fel datgeliad sy’n tueddu i ddatgelu un neu fwy o’r canlynol:
  - (a) Bod trosedd yn cael ei chyflawni, yn debygol o gael ei chyflawni neu wedi cael ei chyflawni,
  - (b) Mae rhywun wedi methu, neu yn methu neu’n debygol o fethu mewn cysylltiad ag unrhyw reidrwydd cyfreithiol y mae ef / hi yn rhwym wrtho,
  - (c) Mae camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd neu’n debygol o ddigwydd,
  - (d) Mae iechyd a diogelwch unigolyn wedi bod mewn perygl, mewn perygl, neu’n debygol o fod mewn perygl,

- (e) Mae'r amgylchedd wedi cael ei niweidio, yn cael ei niweidio, neu'n debygol o gael ei niweidio, neu
  - (f) Mae gwybodaeth sy'n tueddu i ddangos unrhyw fater a ddaw o fewn unrhyw un o'r paragraffau blaenorol wedi ei guddio'n fwriadol, yn cael ei guddio, neu'n debygol o gael ei chuddio'n fwriadol.
- (3) Nid yw datgeliad yn ddatgeliad cymwys os yw'r person sy'n datgelu yn troseddu wrth wneud hynny.
- (4) Nid yw datgelu gwybodaeth mewn perthynas â hawliad am ffrainc gyfreithiol broffesiynol (neu, yn yr Alban, i gyfrinachedd fel sy'n bodoli rhwng cleient a chynghorydd cyfreithiol proffesiynol) yn cael ei gynnal mewn achos cyfreithiol yn ddatgeliad cymwys os caiff ei wneud gan berson y mae'r wybodaeth wedi'i datgelu iddynt yn y broses o geisio cyngor cyfreithiol.
- (5) Bydd datgeliad cymwys yn cael ei ddiogelu os bydd y gweithiwr yn datgelu:
- (a) Wrth geisio cyngor cyfreithiol;
  - (b) Wrth y cyflogwr;
  - (c) O dan rai amgylchiadau i Weinidog y Goron;
  - (d) I "berson rhagnodedig" sy'n rhesymol gredu fod yr wybodaeth ac unrhyw honiad a gynhwysir ynddi yn wir. Mae'r Ysgrifennydd Gwladol yn rhagnodi drwy restr hunaniaeth y person rhagnodedig (fel arfer corff rheoleiddiol) a'i gylch gorchwyl. Mae'r Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau wedi cyhoeddi rhestr o bersonau rhagnodedig ynghyd â disgrifiad cryno am y materion y gellir eu hadrodd i bob person rhagnodedig. Mae rhagor o wybodaeth gan gynnwys dolen / cyswllt at y rhestr o bersonau rhagnodedig i'w cael ar y wefan GOV.UK: [www.gov.uk/whistleblowing](http://www.gov.uk/whistleblowing);
  - (e) I unrhyw berson neu gorff cyn belled â bod nifer o amodau manwl yn cael eu bodloni. Mae'r amodau hynny'n cynnwys gofyniad nad yw'r gweithiwr yn gwneud y datgeliad at ddibenion sydd a wnelo elwa'n bersonol a gofyniad ei bod yn rhesymol i wneud y datgeliad o dan yr amgylchiadau. Mae rhan arall yn gwneud darpariaeth ar gyfer datgeliad o fethiant eithriadol o ddifrifol i unrhyw berson neu gorff.

#### **4. NODAU'R POLISI HWN**

- (1) Egluro i'r staff sut i leisio pryderon difrifol.
- (2) Annog y staff i deimlo'n hyderus y gellid codi pryderon gwirioneddol heb ofni dial.
- (3) Sicrhau staff yr ymchwilir yn deg ac yn drwyadl i bryderon cyfreithlon.
- (4) Sicrhau bod y sawl sy'n canu'r gloch yn cael gwybod am unrhyw gamau a gymerwyd.
- (5) Egluro sut gellir mynd â mater ymhellach.

## 5. CWMPAS Y POLISI

- (1) Ni fwriedir i'r Polisi Canu'r Gloch ddisodli'r trefniadau presennol. Er enghraifft, mae Trefn Gwyno'r Awdurdod ei hun yn ei lle'n barod, neu'r hawl i aelod o'r cyhoedd gwyno wrth yr Ombwdsmon am yr Awdurdod, neu honni fod Aelod wedi torri Cod Ymddygiad yr Awdurdod. Yn fewnol, mae gweithiwr eisoes yn gallu defnyddio'r Drefn Achwyn a pholisïau cymeradwy eraill mewn cysylltiad â'u gwaith eu hunain e.e. Polisi Poenydio a Pholisi Cyfleoedd Cyfartal. Nod y Polisi Canu'r Gloch, fodd bynnag, yw ymdrin â phryderon nad yw'r gweithdrefnau / trefniadau eraill hyn yn eu cynnwys.
- (2) Byddai enghreifftiau o bryderon difrifol sy'n perthyn yn gywir o fewn y polisi hwn yn gallu cynnwys:
  - (a) Gweithred anghyfreithlon boed sifil neu droseddol
  - (b) Camweinyddu
  - (c) Torri unrhyw God Ymddygiad neu God Ymarfer Statudol
  - (d) Torri, neu beidio â gweithredu neu gydymffurfio ag unrhyw Reolau Sefydlog neu bolisïau a bennir gan yr Awdurdod
  - (e) Twyll neu lygredd
  - (f) Ymddwyn yn beryglus mewn ffordd sy'n debygol o achosi niwed corfforol i unrhyw berson / eiddo
  - (g) Cam-drin neu boenydio corfforol neu rywiol neu fel arall.
  - (h) Peidio â chywiros neu gymryd camau rhesymol i roi gwybod am fater sy'n debygol o beri cost neu golled fawr i'r Awdurdod ac un y gallai fod wedi ei hosgoi neu a fyddai fel arall yn niweidio'r Awdurdod mewn rhyw ffordd arall.
  - (i) Camdefnyddio pŵer neu ddefnyddio pwerau'r Awdurdod i bwrpasau anawdurdodedig neu allanol
  - (j) Gwahaniaethau'n annheg wrth weithio i'r Awdurdod neu ddarparu ei wasanaethau.
- (3) Darperir y Polisi yn bennaf i weithwyr yr Awdurdod ei ddefnyddio, ond gall eraill ei ddefnyddio hefyd (e.e. Aelodau a chontractwyr) fel y bo'n briodol. Dylid cymryd bod cyfeiriadau at 'weithwyr' neu 'staff' yn cynnwys eraill fel y bo'n briodol. Er hynny, mae trefniadau ar wahân ar gyfer cwynion gan Aelodau yn erbyn Aelodau, a chwynion gan aelodau o'r cyhoedd.
- (4) Bydd y Polisi hwn yn cael ei adolygu bob tair blynedd oni bai fod y Swyddog Monitro o'r farn bod newidiadau mewnol neu allanol sy'n effeithio ar yr Awdurdod yn golygu y byddai'n ddoeth adolygu'r Polisi yn gynharach.

## 6. MESURAU DIOGELU

- (1) **Poenydio neu Erlid**
  - (a) Mae'r Awdurdod yn cydnabod fod y penderfyniad i roi gwybod am bryder yn gallu bod yn un anodd, ac un o'r prif resymau am hynny yw ofn dial gan y rhai sy'n gyfrifol am y camymddwyn. Ni ddylai staff sy'n gwneud honiad yn ddiffuant fod â dim i'w ofni oherwydd byddant yn cyflawni eu dyletswydd i'w cyflogwr, eu cydweithwyr a'r cyhoedd.
  - (b) Ni fydd yr Awdurdod yn goddef poenydio nac erlid, ac os byddant yn digwydd

gallai'r bobl hynny fod yn destun camau disgyblu.

- (c) Pan fo'r pryder a leisir yn ymwneud â Rheolwr Llinell gweithiwr fe wnaiff yr Awdurdod ofalu fod y sefyllfa'n cael ei monitro, yn ystod unrhyw ymchwiliad ac yn dilyn hynny.

## (2) **Cyfrinachedd**

Bydd yr Awdurdod yn gwneud ei orau i beidio â datgelu pwy yw gweithwyr sy'n codi pryderon pan nad ydynt am i'w henwau gael eu datgelu. Ond rhaid deall y gallai'r broses ymchwilio ddatguddio pwy yw ffynhonnell yr wybodaeth a'i bod yn bosibl y bydd angen datganiad gan y gweithiwr er mwyn gallu symud ymlaen gydag ymchwiliad.

## (3) **Honiadau Dienw**

Mae'r Polisi hwn yn annog gweithwyr i wneud unrhyw honiadau ar ddu a gwyn ac i roi eu henw wrth yr honiad. Mae pryderon sy'n cael eu lleisio'n ddiennw yn llawer llai grymus, ac yn fwy anodd ymchwilio iddynt. Yn ychwanegol at hyn bydd yn fwy anodd diogelu sefyllfa'r sawl sy'n rhoi'r wybodaeth a darparu adborth. Er hynny, byddwn yn ystyried honiadau diennw hyd yn oed a gellir mynd ar eu trywydd yn unol â barn yr Awdurdod ynghylch yr hyn sy'n ddoeth. Wrth ymarfer disgresiwn, byddai'r ffactorau y byddai'n rhaid cymryd cyfrif ohonynt yn cynnwys:

- (a) Pa mor ddifrifol yw'r materion a godwyd
- (b) Pa mor gredadwy yw'r pryderon; a
- (c) Y tebygolrwydd y bydd ffynonellau a briodolir yn cadarnhau'r honiad

## (4) **Honiadau Di-sail**

Ni chymerir unrhyw gamau yn erbyn gweithiwr os yw'n gwneud honiad yn ddiffuant, hyd yn oed os nad yw'r ymchwiliad yn cadarnhau'r honiad. Er hynny mae'n bwysig fod yr Awdurdod yn diogelu swyddogion ac Aelodau hefyd a all fod yn destun honiadau di-sail. Yn unol â hynny rhaid deall yn glir y gellir cymryd camau disgyblu yn erbyn gweithwyr sy'n gwneud honiadau maleisus neu flinderus.

## **7. SUT I LEISIO PRYDER**

- (1) Os oes gan weithwyr bryderon ni ddylent gysylltu'n uniongyrchol ag unigolion na'u cyhuddo na cheisio ymchwilio i'r mater eu hunain.
- (2) Cydnabyddir y gall codi pryder fod yn brofiad brawychus i weithiwr. Felly, bydd cynrychiolydd personél enwebedig ar gael o'r dechrau i'r diwedd i roi cyngor ac arweiniad i'r gweithiwr a'r Awdurdod.
- (3) Fel arfer, dylid codi'r pryder gyda rheolwr llinell y gweithiwr, Pennaeth Gwasanaeth neu Gyfarwyddwr. Ond rhaid deall fod hynny yn dibynnu ar ba mor ddifrifol a sensitif yw'r materion dan sylw, a phwy gredir sy'n ymwneud â'r camymddwyn. Yn unol â hyn, efallai y bydd yn well gan weithwyr mewn achos addas fynd at y Prif Weithredwr (Swyddog y Parc Cenedlaethol), unrhyw Gyfarwyddwr, y Prif Swyddog Cyllid, y Pennaeth Cyllid neu'r Pennaeth Personél.
- (4) Yn y lle cyntaf fe allwch ffonio neu drefnu i gyfarfod y swyddog priodol. Ond os yw'r mater i gael ei ymchwilio mae'n llawer gwell nodi'r pryderon mewn llythyr. Gwahoddir gweithwyr i amlinellu cefndir a hanes y pryder gan roi enwau, dyddiadau,

lleoedd a manylion eraill ar bob cyfle posibl a'r rheswm pam eu bod yn pryderu'n arbennig am y sefyllfa. Gorau oll cynharaf yn y byd y bydd gweithwyr yn lleisio eu pryderon ac fe fydd yn haws gweithredu.

- (5) Er na ddisgwylir i weithwyr brofi gwirionedd eu honiad, bydd angen iddynt fedru dangos i'r person y maent wedi cysylltu ag ef / hi fod digon o sail resymol iddynt bryderu.
- (6) Gall gweithwyr wahodd eu Hundeb Llafur neu gymdeithas broffesiynol i godi pryder ar eu rhan.
- (7) Os oes gennych bryderon ac yr ydych yn teimlo na allwch am ba bynnag reswm eu codi o fewn yr Awdurdod yna dylech godi'r mater gydag un o'r pwyntiau allanol y cyfeirir atynt ym mharagraff 9 (2) ar ddiwedd y ddogfen hon neu drwy gysylltu â pherson rhagnodedig fel y'u nodir ym mharagraff 3 (5) (d) uchod.

## **8. YMATEB YR AWDURDOD**

- (1) Er mwyn diogelu unigolion a'r Awdurdod bydd yn rhaid gwneud ymholiadau cychwynnol cyn penderfynu a yw ymchwiliad yn briodol, ac os felly, sut ymchwiliad y dylid ei gael. Er hynny nid yw profi eich pryderon gyfystyr â'u derbyn na'u gwrthod. Gellir datrys rhai pryderon heb orfod cynnal ymchwiliad.
- (2) Os bernir bod ymchwiliad yn briodol bydd y camau a gymerir gan yr Awdurdod yn dibynnu ar natur a difrifoldeb y pryder. Gallai'r materion a godir:
  - (a) Gael eu hymchwilio'n fewnol – e.e. gan y Swyddog Monitro, gan y Prif Swyddog Cyllid, y Pennaeth Personél neu Reolwr priodol.
  - (b) Gael eu cyfeirio at Ymchwiliwyr Mewnol.
  - (c) Gael eu cyfeirio at Swyddfa Archwilio Cymru.
  - (d) Gael eu cyfeirio at yr Heddlu.
  - (e) Fod yn achos ymchwiliad annibynnol e.e. gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.
- (3) Bydd yr Awdurdod yn ymateb mewn llythyr o fewn deg diwrnod gwaith ar ôl derbyn gwybodaeth am bryder ar ddu a gwyn, gan:
  - (a) Gydabod fod y pryder wedi ei dderbyn
  - (b) Nodi sut y bwriedir ymdrin â'r mater
  - (c) Rhoi amcan o faint o amser y mae'n debygol o'i gymryd i gael canfyddiadau am y pryder sydd wedi ei godi
  - (d) Nodi a wnaed ymchwiliadau cychwynnol, a
  - (e) Nodi a fydd ymchwiliadau pellach yn cael eu cynnal ac os na, nodi'r rhesymau pam
- (4) Bydd faint o gyswllt a geir rhwng y sawl sy'n codi'r pryder a'r swyddogion sy'n ystyried y mater yn dibynnu ar natur y materion a godir, yr anawsterau cysylltiedig posib, ac eglurder yr wybodaeth a ddarparwyd. Ond beth bynnag os yw'n angenrheidiol i symud ymlaen bydd yr Awdurdod yn ceisio darparu adborth addas o hyd.
- (5) Os trefnir cyfarfod, bydd gan weithwyr hawl i gael cynrychiolydd Undeb Llafur neu ffrind yn gwmni os dymunant.

- (6) Bydd yr Awdurdod yn cymryd camau i leihau i'r eithaf unrhyw drafferthion y gallech eu cael o ganlyniad i leisio pryder. Er enghraifft, os bydd angen i chi roi tystiolaeth mewn achos disgyblu neu achos troseddol bydd yr Awdurdod yn trefnu eich bod yn derbyn cyngor am y drefn.
- (7) Mae'r Awdurdod yn derbyn fod angen eich sicrhau y bydd y mater yn cael ei drin yn briodol. Ac felly, yn amodol ar unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol, byddwn yn rhoi gwybod i chi beth yw canlyniad unrhyw ymchwiliad.

## **9 SUT GELLIR MYND Â'R MATER YMHELLACH / YN ALLANOL**

- (1) Bwriad y polisi hwn yw darparu trefn ar gyfer delio'n deg ac yn drwyadl gyda phryderon o fewn yr Awdurdod. Bydd y staff yn helpu'r Awdurdod i allu gwneud hyn trwy ddilyn y drefn hon.
- (2) Gobeithio y bydd y camau a gymerir gan yr Awdurdod yn bodloni'r gweithwyr. Ond os nad ydynt, ac os teimlant yr angen i godi'r mater tu allan i'r Awdurdod dyma bwyntiau cyswllt posib:
- (a) Eu Hundeb Llafur
  - (b) Cyrff proffesiynol perthnasol neu gyrff rheoleiddio
  - (c) Swyddfa Archwilio Cymru
  - (d) Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
  - (e) Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch
  - (f) Y corff elusennol 'Public Concern at Work': 0207 404 6609
  - (g) Yr Heddlu
- (3) Os bydd staff yn mynd â'r mater y tu allan i'r Awdurdod, ac felly'n gwneud datgeliadau y tu allan i'r Polisi hwn, dylent ofalu nad ydynt yn datgelu gwybodaeth gyfrinachol, a bod unrhyw ddatgeliad o'r fath yn freintiedig ac yn berthnasol i'r pryder a godwyd. Gall gwybodaeth gyfrinachol gynnwys gwybodaeth bersonol am aelodau o staff. Dylai unrhyw un sy'n bwriadu datgelu'n allanol geisio cyngor cyfreithiol annibynnol oherwydd o dan rai amgylchiadau mae yna amodau manwl y mae'n rhaid eu bodloni os yw datgeliad i fod yn ddatgeliad a ddiogelir.