

GS-05.003, Gweithdrefn Datgelu Lles y Cyhoedd (Chwythu'r Chwiban)

Gwybodaeth Ddogfenol

Dosbarthiad Diogelwch	Heb farc diogelwch
Perchennog y Ddogfen	Pennaeth Cyllid a Chaffael
(M33C) Dyddiad y Cyhoeddwyd yr Adolygiad Diwethaf Categori diwygio	26 ^{ain} o Ebrill 2018 Mân ddiwygiad i'r adran Ffynonellau Gwybodaeth a Dogfennau Perthnasol, diweddarau'r teitl i GS-05.002, Polisi Gwrth-Dwyll a Gwrth Llwrgrwobrwyfaeth Lee Bunkham – Uwch Swyddog Caffael
Cwblhawyd gan	
(M33A/Ffeithiol) Dyddiad y Cyhoeddwyd yr Adolygiad Diwethaf Categori diwygio	11 ^{eg} o Dachwedd 2014 Mân ddiwygiad i'r Adran Cwmpas a Chymhwysedd, ychwanegwyd datganiad y gall tramgwyddo gweithdrefn arwain at gamau disgyblu.
Cwblhawyd gan	Marc Malson, Pennaeth AD
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf	Ail Chwarter 2021
Nodiadau	

Mewn Achos Ymholiad, Cysylltwch â	Geraint Thomas - Pennaeth Cyllid a Chaffael
-----------------------------------	---

A FYDDECH CYSTAL Â NODI OS YDYCH CHI'N DARLLEN COPI ARGRAFFEDIG O'R DDOGFFEN HON Y GALL FOD WEDI DYDDIO. CYFEIRIWCW AT Y FERSIWN SYDD AR GAEL O'R ADRAN LLAWLYFRAU GWYBODAETH AR FEWRWYD Y GWASANAETH OS GWELWCH YN DDA.

Cynnwys

1	Cyflwyniad	2
2	Polisi Corfforaethol	2
3	Cwmpas a Chymhwysedd	2
4	Cyfrifoldebau	3
	4.1 Cyfrifoldebau Gweithwyr	3
	4.2 Cyfrifoldebau Adnoddau Dynol	3
	4.3 Cyfrifoldebau'r Rheolwr Ymchwilio	3
5	Materion sy'n Codi Pryder	4
6	Adrodd Pryderon	4
7	Cyfrinachedd	6
8	Codi Pryderon yn Ddienw	6
9	Cyhuddiadau Anwir	6
10	Datgeliadau Cyhoeddus	6
11	Lleihau Pryderon Posibl Achwynydd	6
	Ffynonellau gwybodaeth a Dogfennau Cysylltiol	7
	Atodiad 1, Ffurflen F-31 Datgeliad Lles y Cyhoedd (Chwythu'r Chwiban)	8
	Atodiad 2, Llythyr Rheolwyr yn Cydnabod Derbyn Ffurflen F-31	8

1 Cyflwyniad

- 1.1 Mae Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru “y Gwasanaeth” yn ymrwymedig i'r safonau uchaf o ran diffuantrwydd, cywirdeb ac atebolrwydd. Yn unol â'r ymrwymiad hwnnw, mae'r Gwasanaeth yn cydnabod taw un o agweddau pwysicaf atebolrwydd a thryloywder yw mecanwaith i alluogi gweithwyr leisio pryderon ynghylch tramgwyddau neu fethiannau mewn modd rhesymol ac effeithiol. "Chwythu'r Chwiban" yw'r term poblogaidd a ddefnyddir pan fydd gan weithiwr bryder am berygl neu anghyfreithlondeb sydd ag agwedd o fudd i'r cyhoedd yn perthyn iddo: fel arfer gan ei fod yn bygwth pobl eraill (e.e. cwsmeriaid, cydweithwyr neu'r cyhoedd).
- 1.2 Ysgrifennwyd y weithdrefn hon i gymryd Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 i ystyriaeth, sy'n amddiffyn aelodau a staff rhag gwneud datgeliadau am rai materion pryderus, lle gwnaed y datgeliadau hynny yn unol â darpariaethau'r Ddeddf. Ymgorfforir y Ddeddf i Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 sydd hefyd eisoes yn diogelu aelodau a staff sy'n gweithredu mewn perthynas â, neu sy'n codi pryderon ynghylch, iechyd a diogelwch yn y gweithle. Cyfansoddwyd y polisi hwn i gymryd i ystyriaeth Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013 sy'n darparu diogelwch i aelodau a staff sy'n codi pryderon gwirioneddol y credant yn rhesymol sydd er 'lles y cyhoedd'.
- 1.3 I'r gwrthwyneb, cwyn yw anghydfod am sefyllfa gyflogaeth y gweithiwr ei hun ac nid oes ganddo ddimensiwn ychwanegol o fudd cyhoeddus. Dylid defnyddio Gweithdrefn Datrys Cwynion y Gwasanaeth, GS-02.008, i ddatrys pryder gweithiwr nad sydd ag agwedd lles y cyhoedd yn perthyn iddo.
- 1.4 Bwriada'r weithdrefn hon gynorthwyo a diogelu gweithwyr rhag erledigaeth a dial os credant yn rhesymol eu bod wedi darganfod camymddygiad neu amhriodoldeb a bod y datgeliad er lles y cyhoedd.

2 Polisi Corfforaethol

- 2.1 Mae'r Weithdrefn Sefydliadol hon yn cefnogi Polisi Corfforaethol 05, Cyllid a Chaffael.

3 Cwmpas a Chymhwysedd

- 3.1 Mae'r weithdrefn hon yn gymwys i bob gweithiwr.
- 3.2 Mae'n ofynnol i bob gweithiwr ufuddhau i'r weithdrefn hon. Dylai gweithwyr nodi y gall dramgwyddiad unrhyw ran o'r weithdrefn hon arwain at gamau disgyblu. Gellir ystyried tramgwyddau difrifol o'r weithdrefn hon fel enghraifft o gamymddwyn difrifol a all arwain at ddiswyddiad. A fydddech cystal â chyfeirio at ein gweithdrefn ddisgyblu GS-02.007 am wybodaeth bellach.

- 3.3 Mae'r Gwasanaeth yn cefnogi amgylchedd o gydbarchu a chydaddoldeb cyfle. Yn unol â Deddf Cydraddoldeb (2010), cafodd y ddogfen hon ei Hasesu ar gyfer Risg Cydraddoldeb i sicrhau yr ystyriwyd pob Nodwedd Warchoddedig. Pe bai gweithiwr yn canfod bod effaith andwyol yn bodoli, mae'n gyfrifoldeb arno/arni i'w ddwyn at sylw'r Swyddog Amrywiaeth. Mae'r ddogfen hon hefyd yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth berthnasol arall.

4 Cyfrifoldebau

4.1 Cyfrifoldebau Gweithwyr

Mae gweithwyr yn gyfrifol am y canlynol:

- Mynegi eu pryderon yn ysgrifenedig cyn gynted ag y bydd ganddynt amheuaeth resymol.
- Darparu cyfrif llawn a thystiolaeth ynglŷn â'u pryderon.
- Codi pryderon er lles y cyhoedd a chynnal cyfrinachedd mewn perthynas â'u pryderon.

4.2 Cyfrifoldebau Adnoddau Dynol

Mae Adnoddau Dynol yn gyfrifol am:

- Ddarparu cyngor a chefnogaeth i weithwyr ac ymchwilio i reolwyr sy'n ymwneud â'r weithdrefn chwythu'r chwiban.
- Gynorthwyo â phenodi rheolwr ymchwilio priodol.
- Ymchwilio i unrhyw gyhuddiadau o aflonyddu neu erledigaeth a brofwyd gan yr achwynydd.
- Ddiweddarau'r weithdrefn lle bydd newidiadau i ddeddfwriaeth.

4.3 Cyfrifoldebau'r Rheolwr Ymchwilio

Mae'r rheolwr ymchwilio yn gyfrifol am:

- Anfon cydnabyddiaeth ysgrifenedig o'r pryder i'r achwynydd.
- Sicrhau bod y gweithiwr yn ymwybodol ac yn deall y weithdrefn chwythu'r chwiban.
- Amddiffyn hunaniaeth y gweithiwr, lle bo'n bosib.
- Sicrhau'r cynhelir yr ymchwiliadau cyn gynted â phosib heb effeithio ar ansawdd a dyfnder yr ymchwiliad.
- Hysbysu'r achwynydd yn gyson, yn ysgrifenedig, ynghylch datblygiad yr ymchwiliad a phryd y mae'n debygol o gael ei gwblhau.
- Adrodd canlyniad unrhyw broses ddisgyblaethol sy'n codi i'r achwynydd yn ysgrifenedig.

5 Materion sy'n Achosu Pryder

- 5.1 Mae'n amhosib dweud ymlaen llaw pa bryderon fydd yn codi ond gallent gynnwys:
- Methu â chyflwyno gwasanaeth o'r safon briodol
 - Camymddygiad ariannol.
 - Llygredd neu weithgarwch twyllodrus.
 - Esgeulustod.
 - Gwahaniaethu.
 - Tramgwyddau deddfwriaeth lechyd a Diogelwch.
 - Methu cydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau neu ofynion deddfwriaethol y Gwasanaeth.
- 5.2 Gall fod mathau eraill o bryderon sy'n achosi pryder y dylid eu trin yn fwy priodol drwy law gweithdrefnau eraill y Gwasanaeth, megis y weithdrefn gwyno. Os felly, cynghorir unigolion yn briodol.
- 5.3 Dymuna'r Gwasanaeth annog diffuantrwydd o fewn y sefydliad ac os bydd gweithwyr yn codi pryderon er lles y cyhoedd, cânt eu cefnogi hyd yn oed os nad oedd angen cymryd unrhyw gamau yn y pen draw.
- 5.4 Ni ddisgwylir i wirionedd na honiad gael ei brofi y tu hwnt i bob amheuaeth, ond yn hytrach bod gwir reswm dros bryderu.

6 Adrodd Pryderon

- 6.1 Os bydd gweithiwr yn pryderu am rywbeth sy'n arfer gwael yn ei farn ef, dylid siarad, yn y lle cyntaf, â'i reolwr llinell neu uwch-reolwr am hyn a chyflwyno ffurflen F31 ([Atodiad 1](#)).
- 6.2 Os nad ydynt yn teimlo y cânt wneud hynny oherwydd, er enghraifft, eu bod yn credu bod rheolwyr llinell yn ymwneud â'r mater mewn rhyw fodd neu eu bod yn annhebygol o gymryd camau ynghylch y pryder, dylent gysylltu â rheolwr uwch. Yn y pen draw, efallai byddant yn cysylltu â'r Dirprwy Brif Swyddog ac yn gofyn am sgwrs gyfrinachol.
- 6.3 Os oes pryder sy'n ymwneud ag uwch aelod o'r Gwasanaeth, efallai y bydd angen mynd at Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio Cyllid a Rheoli Perfformiad. Gellir cael rhif ffôn y Cadeirydd gan Gymorth Busnes.

- 6.4 Ni ddisgwylir i weithwyr brofi'r gwir am honiad y tu hwnt i bob amheuaeth - fodd bynnag, bydd angen iddynt ddangos i'r swyddog dynodedig eu bod yn credu'n rhesymol bod y datgeliad a wnaed ganddynt yn un sydd er lles y cyhoedd ac felly'n ddatgeliad gwarchoddedig. Mae esiamplau'n cynnwys:
- Lle gwnaed y datgeliad er lles y cyhoedd
 - Lle credai'r unigolyn sy'n gwneud y datgeliad yn rhesymol ei fod yn dueddol o ddangos camymddygiad neu amhriodoldeb.
 - Wrth wneud y datgeliad, lle na fydd yr unigolyn yn cyflawni trosedd.
 - Lle nad yw'r unigolyn yn disgwyl unrhyw fudd personol o wneud datganiad o'r fath.
- 6.5 Bydd y Gwasanaeth yn trin pryderon a godir yn y fath fodd yn ddifrifol ac yn ymchwilio iddynt yn drylwyr ym mha ffordd bynnag sydd fwyaf priodol.
- 6.6 Rhaid i reolwyr sicrhau bod gweithwyr yn darllen y weithdrefn fel y cânt wybod eu hawliau a'r cymorth a dderbynnir ganddynt pe baent yn codi gwir bryder.
- 6.7 Yn y lle cyntaf, bydd yr unigolyn yn derbyn ymateb ysgrifenedig, gan y Rheolwr, i'r pryder a godwyd ganddynt, gan ddyodi sut yr ymdrinir â'r mater ac yn rhoi amcangyfrif iddynt faint y gall gymryd. Atodir templed o lythyr ymateb ([Atodiad 2](#)).
- 6.8 Os, fel rhan o ddatrysiad y mater a godwyd, bydd angen am gyfarfod rhwng yr unigolyn a'r person y codir y pryder yn ei gylch, bydd gan yr unigolion hawl i gael cwmni cynrychiolydd Undeb Llafur, neu gydweithiwr nad yw'n ymwneud yn uniongyrchol â'r mater, pe dymunai gwneud.
- 6.9 Gall rhai sefyllfaoedd gael eu datrys yn brydlon, tra efallai bydd rhai eraill yn gofyn am ymchwiliad ffurfiol.
- 6.10 Hysbysir yr unigolyn o'r canlyniad yn ogystal ag unrhyw gamau angenrheidiol a gymerwyd, yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol a chyfrinachedd priodol.
- 6.11 Bydd yn ofynnol i reolwyr gyflwyno adroddiad crynodol o'r pryder a godwyd, sut yr ymdriniwyd ag ef, a'r canlyniad, i'r Prif Swyddog Tân.
- 6.12 Ar ôl i'r Rheolwr ymchwilio a datrys/neu ddatrys y mater oedd yn achosi pryder i'r unigolyn, byddant yn hysbysu'r unigolyn o'r canlyniad yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol a chyfrinachedd.

7 Cyfrinachedd

- 7.1 Trinnir pob pryder a godwyd yn gyfrinachol a gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu hunaniaeth aelod staff. Ar yr adeg briodol, fodd bynnag, efallai bydd angen iddynt gamu ymlaen fel tyst.

8 Codi Pryderon yn Ddienw

- 8.1 Mae'r weithdrefn hon yn annog gweithwyr i roi eu henw i'r cyhuddiad lle bo hynny'n bosib. Mae pryderon a fynegwyd yn ddiennw yn lawer llai grymus ond fe'i hystyrir yn ôl doethineb y Gwasanaeth. Wrth benderfynu a ddylid ystyried pryderon di-ennw, dyma rai o'r ffactorau a gymerir i ystyriaeth:

- Difrifoldeb y materion a godwyd;
- Hygrededd y pryder; a
- Thebygolrwydd cadarnhau'r cyhuddiad gan ffynonellau priodoladwy.

9 Cyhuddiadau Anwir

- 9.1 Os gwneir cyhuddiad er lles y cyhoedd, ond ni chaiff ei gadarnhau gan yr ymchwiliad, ni chymerir unrhyw gamau. Fodd bynnag, os gwenir cyhuddiad yn wamal, yn faleisus neu er lles personol, gellir cymryd camau disgyblu yn unol â gweithdrefnau disgyblu'r Gwasanaeth.

10 Datgeliadau Cyhoeddus

- 10.1 Mae gan bob gweithwyr ddyletswydd o gyfrinachedd i'r Gwasanaeth. Felly ni ddylid datgelu pryderon a godir yn fewnol y tu hwnt i'r sefydliad.
- 10.2 Os bydd aelod staff yn teimlo na ellir mynegi eu pryder rhag ofn iddynt gael eu herlid, neu rhag bydd tystiolaeth yn cael ei dinistrio, gellir datgelu'r mater dan amgylchiadau penodol cyfyngedig y tu allan i'r Gwasanaeth fel 'amod datgelu' o dan Ddeddf Datgelu Lles y Cyhoedd. Rhaid i unrhyw weithiwr sy'n ystyried gweithredu felly geisio cyngor gan eu Hundeb Llafur, corff proffesiynol, neu ymgynghorydd cyfreithiol annibynnol neu gysylltu â: Public Concern at Work, 3RD Floor, Bank Chambers, 6-10 Borough High Street, London SE1 9QQ. Ffôn: 0207 404 6609. Gwefan: www.pcaw.org.uk

11 Lleihau Pryderon Posibl Achwynydd

- 11.1 Gall gweithiwr deimlo'n agored i niwed wrth godi pryderon. Cânt eu trin, fel gyda'r person y codwyd pryderon yn ei gylch/chylch, â difrifoldeb a pharch.
- 11.2 Ystyrir tensiynau posib o fewn y gweithlu mewn modd sensitif a bydd ystod o gefnogaeth i staff sydd ynghlwm ag unrhyw broses ymchwilio ar gael.

- 11.3 Os caiff unigolion eu hatal rhag gwneud adroddiad cyfrinachol neu os cânt eu herlid mewn unrhyw fodd, ystyrir bod triniaeth o'r fath yn drosedd ddisgyblu ddifrifol.
- 11.4 Fodd bynnag, bydd honiadau a wneir gan unigolion sy'n faleisus hefyd yn cael eu trin fel trosedd ddisgyblu ddifrifol.
- 11.5 Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1988 yn amddiffyn gweithwyr sy'n adrodd camymddygiad o fewn y gweithle.

Ffynonellau Gwybodaeth a Dogfennau Perthnasol

- GS-05.002, Polisi Gwrth-Dwyll a Gwrth Llwgwrwobraeth
- GS-05.006, Lletygarwch ac Anrhegion
- GS - 02.007 Polisi a Gweithdrefnau Disgyblu
- GS-02.008.Gweithdrefn Datrys Cwynion
- Deddf Diwygio Mentrau a Rheoleiddio 2013

Atodiad 1, Ffurflen F-31 Datgelu Lles y Cyhoedd (Chwythu'r Chwiban)

Dolen i'r ffurflen (dolen)

Atodiad 2, Llythyr Rheolwyr yn Cydnabod Derbyn Ffurflen F-31

Annwyl []

Cadarnhaf fod y Gwasanaeth wedi derbyn eich [ffurflen/llythyr/e-bost] dyddiedig [dyddiad] yn codi pryderon am [datgan y materion].

Yn unol â pholisi Chwythu Chwiban y Gwasanaeth, y cam cyntaf yw i [enw'r unigolyn/rheolwr llinell] ymchwilio i'r mater. [Fel arfer, byddai eich rheolwr llinell eich hun yn ymchwilio i'ch pryderon. Fodd bynnag, gan eich bod wedi'i ymhlygu yn y drwgweithredu, penodwyd [enw'r unigolyn sy'n ymchwilio] yn lle hynny i gynnal yr ymchwiliad.] Bydd [enw'r unigolyn/rheolwr llinell] yn cysylltu â chi yn ystod yr ymchwiliad, ac efallai y gofynnir i chi roi sylwadau ar unrhyw dystiolaeth ychwanegol a ddaw i law.] Gweler yn amgaeedig ffurflen F31 i nodi eich cwynion. Dychwelwch y ffurflen orffenedig at [enw'r unigolyn sy'n ymchwilio.]

Wedi cwblhau'r ymchwiliad, bydd yr unigolyn a gynhaliodd yr ymchwiliad yn adrodd i'r bwrdd, a fydd yn cymryd unrhyw gamau angenrheidiol, gan gynnwys adrodd ar y mater i unrhyw adran o'r llywodraeth neu asiantaeth reoleiddio briodol. Os oes angen cymryd camau disgyblu yn erbyn unrhyw unigolion a gysylltir â'r drwgweithredu, bydd y rheolwr llinell (neu'r person a gynhaliodd yr ymchwiliad) yn adrodd y mater i'r adran Adnoddau Dynol ac yn cychwyn y weithdrefn ddisgyblu.

Cysurwch eich hun y cedwir y ffaith mai chi yw ffynhonnell y datgeliad yn gyfrinachol cyhyd ag sy'n bosib. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd unigolion yr ydych yn gweithio â nhw yn dod i wybod am hyn. Os ydych chi'n profi unrhyw niwed, bwlio neu aflonyddu, am wneud datgeliad, dylech hysbysu [enw'r unigolyn/rheolwr llinell] yn syth. Bydd ymchwiliad yn dilyn a gellir cymryd camau disgyblu yn erbyn y tramgwyddwyr.

Os oes gennych unrhyw ymholiadau neu bryderon yn y cyfamser, peidiwch ag oedi rhag cysylltu â [mi/enw'r unigolyn].

Yn gywir