



Heddlu Police

**DYFED-POWYS**

# **Polisi Datgeliad Gwarchodedig**

## **‘Chwythu’r Chwiban’**

Hydref 2017

## RHEOLI FERSIYNAU

Fersiwn	Dyddiad	Awdur	Rheswm dros newid
1	11.10.17	G. Lemon	Angen Polisi Newydd.

### ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

Mae Rhan 4 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi'r **nodweddion gwarchoddedig** sy'n gymwys i'w diogelu dan y Ddeddf, sef: Oed; Anabledd; Ailbennu Rhywedd; Priodas a Phartneriaeth Sifil; Beichiogrwydd a Mamolaeth; Hil; Crefydd neu Gred; Rhywedd; Cyfeiriadedd Rhywiol.

Mae **dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus** yn gosod gofyniad cyfreithiol rhagweithiol ar gyrrff cyhoeddus i roi ystyriaeth, wrth arfer eu swyddogaethau, i'r angen i:

- ddileu camwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sy'n anghyfreithlon dan y Ddeddf;
- hybu cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu;
- hybu perthynas dda rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn berthnasol i'r holl nodweddion gwarchoddedig ac eithrio Priodas a Phartneriaeth Sifil, ac yn yr achos hwnnw dim ond y ddyletswydd i ystyried yr angen i ddileu camwahaniaethu sy'n berthnasol.

Er mwyn cynnal **asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb** rhaid mynd ati'n systematig i asesu effeithiau tebygol neu wirioneddol polisi ar bobl o safbwynt yr holl nodweddion gwarchoddedig a nodir uchod.

Dylid cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob polisi sy'n **berthnasol** i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae templed ar gyfer asesiad o effaith ar gydraddoldeb ar gael [yma](#).

### DEDDF HAWLIAU DYNOL

#### TYSTYSGRIF CYDYMFFURFIAETH

Cafodd y polisi hwn ei ddrafftio yn unol â'r Ddeddf Hawliau Dynol a'i adolygu ar sail ei gynnwys a'r dystiolaeth ategol, ac ystyrir ei fod yn cydymffurfio â'r Ddeddf honno a'r egwyddorion sy'n sail iddi.

Enw:

Adran:

Llofnod:

## Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

Yn unol â Rhan 19 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 mae'n ofynnol i'r Heddlu gyhoeddi ei holl bolisiâu ar wefan yr Heddlu. Polisiâu sy'n dangos pam yr ydym yn gwneud pethau a gweithdrefnau sy'n dangos sut yr ydym yn eu gwneud. Rhaid cynnal adolygiad o'r gweithdrefnau fesul achos er mwyn diogelu ystyriaethau'n ymwneud â gorfodi'r gyfraith ac iechyd a diogelwch. Os cynhyrchir dogfen sy'n cyfuno polisi a gweithdrefnau, mae'n ofynnol o dan y gyfraith i'r Heddlu gyhoeddi'r polisi ac asesu'r rhan sy'n ymwneud â'r gweithdrefnau i sicrhau na chaiff unrhyw wybodaeth sensitif ei chyhoeddi.

Mae'n ofynnol felly i adolygu'r ddogfen hon er mwyn cadarnhau ei bod yn addas i'w chyhoeddi. Noder isod p'un ai yw'r ddogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd ai peidio. Os credir y gallai datgelu fod yn niweidiol, disgrifiwch y niwed y byddai'r cyhoeddi'n ei achosi gan amlygu'r rhannau perthnasol yn y ddogfen. Os tybir y gallai datgelu fod yn niweidiol dylid anfon y ddogfen i'r Uned Rhyddid Gwybodaeth i'w hadolygu.

### Addasrwydd ar gyfer cyhoeddi

Addas i'w chyhoeddi	Ydyw/Nac ydyw	Dyddiad	Llofnod
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd			
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi'n rhannol. Rwyf wedi amlygu'r rhannau y credaf nad ydynt yn addas i'w datgelu ac wedi disgrifio isod y niwed y byddai cyhoeddi yn ei achosi.			
<b>Niwed – mewn cyhoeddi</b>			

### Adolygiad Rhyddid Gwybodaeth – i'w gwblhau gan yr Uned Rhyddid Gwybodaeth

Addas i'w chyhoeddi	Ydyw/Nac ydyw	Dyddiad	Penderfynwr Rhyddid Gwybodaeth
Dogfen yn addas i'w chyhoeddi yn ei chyfanrwydd			
Dogfen yn addas i'w cyhoeddi yn rhannol a gwnaed golygiadau perthnasol. Crëwyd fersiwn sy'n addas ar gyfer y cyhoedd.			
Ar ôl cwblhau'r adolygiad dylai'r penderfynwr Rhyddid Gwybodaeth ddychwelyd y ddogfen i awdur y polisi, ac ar ôl ei chymeradwyo a'i llofnodi, dylid ei chyhoeddi o fewn Cynllun Cyhoeddi'r Heddlu. Dylai unrhyw newidiadau pellach i'r ddogfen gael eu dwyn i sylw'r Uned Rhyddid Gwybodaeth, fel y bo'n addas.			

**Polisi Datgeliad Gwarchodedig**  
**'Chwythu'r Chwiban'**

**Cynnwys**

1. Beth yw chwythu'r chwiban?	Tudalen 1
2. Pwy sy'n cael ei gynnwys?	Tudalen 1
3. Cyfrifoldeb Heddlu Dyfed-Powys	Tudalen 2
a. Diwylliant sefydliadol	
b. Hyrwyddo Safonau Ymddygiad Proffesiynol a'r Cod Moseg	
c. Hyfforddiant a chymorth	
ch. Cywiro pethau	
4. Datgeliad gwarchodedig neu gŵyn bersonol?	Tudalen 7
5. Sut i fynegi pryderon	Tudalen 7
6. Adrodd am bryderon y tu allan i'r sefydliad	Tudalen 8
7. Adrodd am bryderon i'r cyfryngau	Tudalen 9
8. Cyfrinachedd	Tudalen 9
9. Lles a Chymorth	Tudalen 9
10. Pwy i gysylltu â nhw ynghylch y polisi hwn	Tudalen 10

## **1. Beth yw chwythu'r chwiban?**

- 1.1. Chwythu'r chwiban yw'r term a ddefnyddir pan mae rhywun yn rhoi gwybodaeth mewn perthynas â chamwedd. Yn y polisi hwn, cyfeirir at hyn fel "gwneud datgeliad" neu "chwythu'r chwiban". Fel arfer, bydd y camwedd yn rhywbeth y mae swyddog neu aelod staff wedi ei weld yn y gwaith wrth gyflawni eu dyletswyddau (ond nid o reidrwydd).
- 1.2. Gellir darparu'r wybodaeth ar lafar, drwy e-bost neu'n ysgrifenedig.
- 1.3. Mae gan chwythwr chwiban sy'n gwneud datgeliad gwarchoddedig yn unol â'r ddeddfwriaeth amddiffyniad cyfreithiol rhag niwed, diswyddo neu anghyflogaeth.
- 1.4. Er mwyn cael eich gwarchod gan y gyfraith chwythu'r chwiban, rhaid i swyddog neu aelod staff sy'n gwneud datgeliad gredu dau beth yn rhesymol.
  - a. Yn gyntaf, eu bod nhw'n gweithredu er lles y cyhoedd.
  - b. Yn ail, rhaid iddynt resymol gredu bod y datgeliad yn dueddol o ddangos camwedd yn y gorffennol neu yn y presennol, neu sy'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol sy'n syrthio i un neu fwy o'r categorïau canlynol:
    - *tramgwyddau troseddol (gall hyn gynnwys, er enghraifft, mathau o amhriodoldeb ariannol megis twyll)*
    - *methu â chydymffurfio â dyletswydd a nodwyd yn y gyfraith*
    - *camwedd*
    - *peryglu iechyd a diogelwch rhywun*
    - *niwed i'r amgylchedd*
    - *cuddio camwedd yn y categorïau uchod*
- 1.5. Ceir hyd i gyfreithiau ynghylch chwythu'r chwiban o fewn Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998). Mae'n rhoi'r hawl i swyddog neu aelod staff fynd â'r achos i driwlynys cyflogaeth os ydynt wedi cael eu fictimeiddio yn y gwaith neu wedi colli eu swydd oherwydd eu bod wedi 'chwythu'r chwiban'.

## **2. Pwy sy'n cael ei gynnwys?**

- 2.1. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r canlynol, ac yn cynnig amddiffyniad iddynt:
  - Staff Heddlu
  - Swyddogion Heddlu
  - Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu a staff Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu (SCHTh)
  - Cwnstablaid Gwirfoddol
  - Contractwyr sy'n darparu gwasanaeth i'r Heddlu
  - Staff Asiantaeth Dros Dro
  - Prentisiaid Modern
  - Pobl sydd ar leoliad gwaith
  - Cyn-weithwyr

### **3. Cyfrifoldeb Heddlu Dyfed-Powys**

3.1. Mae'n arfer da creu amgylchedd agored, tryloyw a diogel lle mae swyddogion a staff yn teimlo eu bod nhw'n medru adrodd am bryderon. Er nad yw'r gyfraith yn mynnu bod gan heddluoedd bolisi chwythu'r chwiban mewn grym, mae bodolaeth polisi chwythu'r chwiban yn dangos ymrwymiad Dyfed-Powys tuag at wrando ar bryderon ei swyddogion a'i staff yn glir. Drwy gael polisiâu a gweithdrefnau clir ar gyfer ymdrin â'r chwythu chwiban, gall yr Heddlu ddangos ei fod yn croesawu gwybodaeth newydd yn cael ei dwyn i sylw rheolwyr. Mae hyn hefyd yn cael ei arddangos gan y canlynol:

#### **a. Diwylliant Sefydliadol**

3.2. Mae Heddlu Dyfed-Powys yn cefnogi diwylliant agored a chefnogol, lle y dylai swyddogion a staff gael hyder mewn gwneud datgeliad heb ofni'r canlyniadau.

3.3. Y ddau brif rwystr y mae chwythwyr chwiban yn wynebu yw ofn dial o ganlyniad i wneud datgeliad ac na fydd unrhyw gamau gweithredu'n cael eu cymryd os ydyn nhw'n penderfynu 'chwythu'r chwiban'. Gan hynny, sicrhau bod swyddogion a staff heddlu'n medru mynd at reolwyr â'u pryderon yw'r cam pwysicaf o ran creu diwylliant agored.

3.4. Mae'r Heddlu wedi ymrwymo i arddangos, drwy arweinyddiaeth amlwg ar bob lefel o'r sefydliad, ei fod yn croesawu ac yn annog swyddogion a staff i wneud datgeliadau.

3.5. Yr ethos sy'n tanategu'r polisi hwn yw y bydd aelod staff sy'n adrodd pryder yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi trwy'r proses sy'n dilyn.

#### **b. Hyrwyddo Safonau Ymddygiad Proffesiynol a'r Cod Moeseg**

3.6. Mae Heddlu Dyfed-Powys wedi ymrwymo i hyrwyddo'r 10 Safon Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer swyddogion a staff yr heddlu, ynghyd â'r Cod Moeseg a'r 9 egwyddor plismona ynddo:

<b>Safonau Ymddygiad Proffesiynol (Swyddogion Heddlu/Staff Heddlu)</b>	<b>Cod Moeseg Egwyddorion Plismona</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gonestrwydd a Chywirdeb</li><li>2. Awdurdod, Parch a Chwrteisi</li><li>3. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</li><li>4. Defnydd o Rym / Ffrwyno</li><li>5. Gorchmynion a Chyfarwyddiadau</li><li>6. Dyletswyddau / Gwaith a Chyfrifoldebau</li><li>7. Cyfrinachedd</li><li>8. Ffitrwydd ar gyfer Dyletswydd / Gwaith</li><li>9. Ymddygiad Gwarthus</li><li>10. Herio/Adrodd Ymddygiad Gwarthus</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Atebolrwydd</li><li>2. Tegwch</li><li>3. Gonestrwydd</li><li>4. Cywirdeb</li><li>5. Arweinyddiaeth</li><li>6. Gwrthrychedd</li><li>7. Didwylledd</li><li>8. Parch</li><li>9. Anhunanoldeb</li></ol>

- 3.7. Cyfrifoldeb allweddol ar gyfer swyddogion a staff yw herio neu adrodd ymddygiad amhriodol ac mae'r heddlu wedi ymrwymo i gefnogi unigolion sy'n adrodd pryderon o'r fath. Mae paragraff 10.4 o'r Cod Moeseg yn nodi y bydd y proffesiwn plismona'n gwarchod chwythwyr chwiban yn unol â'r gyfraith.

**c. Hyfforddiant a chymorth**

- 3.8. Bydd yr Heddlu'n gweithredu hyfforddiant, mentora, cyngor a systemau cymorth eraill i sicrhau y gall swyddogion a staff fynd at amrediad o bobl yn y sefydliad yn hawdd a chael hyder y byddant yn cael eu cefnogi.

**ch. Cywiro pethau**

- 3.9. Mae'r heddlu wedi ymrwymo i 'gywiro pethau' cyn gynted â phosibl lle bo'n bosibl a phriodol. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd y ffocws ar ddatrys unrhyw gamwedd mewn modd amserol a chymesur a fydd er budd pob parti.

**4. Datgeliad gwarchodedig neu gŵyn bersonol?**

- 4.1. Weithiau, mae unigolyn yn credu ei fod yn chwythu'r chwiban, ond mewn gwirionedd, cwyn bersonol yw'r pryder mae'n codi – mater y dylid ei godi o dan Bolisi Tegwch yn y Gwaith yr Heddlu. Mae'r gwahaniaeth yn bwysig oherwydd nid yw cwynion personol yn cael y cynnwys mewn deddfwriaeth chwythu'r chwiban yn gyffredinol.
- 4.2. Gan hynny, mae'n bwysig bod swyddogion a staff sy'n gwneud datgeliad o dan bolisi datgeliad gwarchodedig yr Heddlu'n credu eu bod nhw'n gweithredu 'er budd y cyhoedd'.
- 4.3. Ceir gwybodaeth bellach am y gwahaniaeth rhwng datgeliadau gwarchodedig a chwynion personol ar wefan y Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu ar: [www.acas.org.uk/grievances](http://www.acas.org.uk/grievances).
- 4.4. Mae Polisi Tegwch yn y Gwaith yr Heddlu ar gael ar y fewnrwyd neu drwy glicio ar y ddolen isod:

[Polisi Tegwch yn y Gwaith](#)

**5. Sut i Fynegi Pryderon o fewn yr Heddlu**

- 5.1. Mae sawl ffordd y gall person fynegi pryder. Er bod adrodd 'agored' yn cael ei annog yn unol â'r Cod Moeseg a'r Safonau Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer Swyddogion a Staff yr Heddlu (fel y nodir ym mharagraff 3.6 uchod), gellir cyflwyno pryderon yn gyfrinachol ac yn ddiennw.
- 5.2. Os oes gan swyddog neu aelod staff wybodaeth, dylai anelu i adrodd am y mater cyn gynted a phosibl.

5.3. Gelir gwneud datgeliadau mewn nifer o ffyrdd, a rhoddir manylion am rain isod:

**a. Datgeliad i Oruchwylydd / Rheolwr / Uwch Swyddog**

Efallai bydd yr unigolyn dan sylw eisiau cynnwys ei reolwr llinell, goruchwylydd ei reolwr, neu Uwch Swyddog. Mantais datgelu yn y modd hwn yw y bydd y rheolwr yn medru trefnu cymorth lles addas yn syth, a sicrhau nad yw'r unigolyn yn cael ei ddiethrio neu ei erlid o ganlyniad.

**b. Datgeliad i Gymdeithasau Staff**

Gellir gwneud datgeliad i unrhyw un o'r rhwydweithiau neu Gymdeithasau Staff (byddai enghreifftiau'n cynnwys y Gymdeithas Uwch-arolygwyr, y Ffederasiwn Heddlu, Unsain, Y Gymdeithas Heddlu Croenddu, Rhwydwaith Staff LHDT, y Gymdeithas Heddlu Cristnogol a'r Grŵp Cymorth Rhwydwaith Merched, ond heb fod yn gyfyngedig i hynny).

**c. Datgeliad i'r Adran Safonau Proffesiynol / Uned Wrthlygredd yr Adran Safonau Proffesiynol**

Gellir gwneud datgeliad i aelod o'r Adran Safonau Proffesiynol neu'r Uned Wrthlygredd dros y ffôn, yn ysgrifenedig, neu drwy gyfarfod personol wyneb yn wyneb ag aelod o'r tîm. Mae gan ymagwedd o'r fath y fantais o gael eich derbyn gan swyddogion a staff sydd â phrofiad o ymdrin â materion o'r fath. Gall staff yr Adran Safonau Proffesiynol sicrhau bod y wybodaeth yn cael ei thrin yn brydlon a chyfrinachol, heb gyfaddawdu'r unigolyn.

**ch. Datgeliad i Brif Swyddog**

Os yw unigolyn yn credu bod angen, gall godi ei bryder yn uniongyrchol â Phrif Swyddog. Fodd bynnag, rhaid cofio y gall Prif Swyddog fod yn gysylltiedig ag unrhyw wrandawiadau disgyblu dilynol (os yw'r datgeliad yn gofyn am weithredu o'r fath). Bydd Prif Swyddog sy'n derbyn datgeliad yn cael ei wahardd yn awtomatig rhag cadeirio neu weithredu fel aelod o banel disgyblu. Fodd bynnag, dylai'r angen ar gyfer datgelu drechu ystyriaethau o'r fath.

**d. Datgeliad drwy linellau anhysbys/cyfrinachol yr Heddlu:**

- **Safecall:** Medrwy gael mynediad i'r cyfleuster hwn ar y rhif ffôn 0870 2410762. Mae'r llinell yn darparu cyfleuster adrodd cyfrinachol er mwyn i aelodau staff adrodd am faterion sydd o bryder iddynt. Nid yw galwadau a wneir i Safe-call yn cael eu cofnodi, ac ni ddefnyddir unrhyw fath o dechnoleg adnabod llinell alw. Gellir gwneud datgeliadau yn ddiennw, fodd bynnag, pan mae rhywun yn dewis gwneud, dylai ef/hi nodi lle y gellir cael cadarnhad lle bynnag y bo'n bosibl. Dylid nodi hefyd y gellir rhoi diweddariadau am gynnydd pryder i rywun sydd eisiau aros yn ddiennw, os yw'r galwr yn trefnu cysylltu â Safecall ar ddyddiad ac amser y a gytunwyd ymlaen llaw.
- **Bad Apple:** Dyma gyfleuster y gellir cael mynediad ato ar-lein ar <http://badapple/default.asp>. Mae'n galluogi unigolyn i greu cyfrif diennw a chael e-sgwrs diogel gydag aelod o'r Adran Safonau Proffesiynol neu aelod o Uned Wrthlygredd yr Adran Safonau Proffesiynol neu gyflwyno adroddiad cudd-wybodaeth. Mae'r system yn gwbl ddiennw, ac fe'i lluniwyd fel nad oes modd olrhain yr unigolion sy'n ei defnyddio. *Mae Bad Apple hefyd yn caniatáu i unigolion gyflwyno manylion unrhyw gysylltiadau amhriodol.*



## **6. Sut i Fynegi Pryderon y Tu Allan i'r Heddlu**

- 6.1. Yn ddelfrydol, bydd swyddogion a staff yn teimlo eu bod nhw'n medru gwneud datgeliad i'r Heddlu drwy'r mecanweithiau mewnol a restrir uchod. Fodd bynnag, gall fod amgylchiadau lle maen nhw'n teimlo nad oes modd iddynt wneud hyn.
- 6.2. Mae ffyrdd eraill, rhai ohonynt sydd wedi'u nodi yn y gyfraith, sy'n galluogi swyddog neu aelod staff i wneud datgeliad heb golli eu hawliau o dan ddeddfwriaeth chwythu chwiban. Un dewis ar gyfer datgeliadau allanol i'r math hwn yw drwy 'unigolion penodol'.
- 6.3. Rheolyddion a chyrff proffesiynol yw unigolion penodol yn bennaf ond maen nhw'n cynnwys unigolion a chyrff eraill megis ASau. Mae'n bwysig nodi bod yr unigolyn penodol perthnasol yn dibynnu ar destun y datgeliad. Er enghraifft, gellir cyflwyno pryderon sy'n ymwneud â'r heddlu a chyfiawnder i'r Asiantaeth Troseddu Cenedlaethol neu Gomisiwn Cwynion Annibynnol yr Heddlu, a gellir cyflwyno pryderon ynghylch diogelu data i'r Comisiynydd Gwybodaeth.
- 6.4. Ceir rhestr lawn o unigolion penodol drwy glicio ar y ddolen isod i wefan y llywodraeth:

[Rhestr o Gyrff ac Unigolion Priodol](#)

## **7. Adrodd am Bryderon i'r Cyfryngau**

- 7.1. Os yw swyddog neu aelod staff yn mynd i'r cyfryngau, mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith y gall ddisgwyl colli ei hawliau o dan ddeddfwriaeth chwythu chwiban yn y rhan fwyaf o achosion.
- 7.2. Mae'r ddeddfwriaeth hefyd yn ei gwneud hi'n glir na all y chwythwr chwiban fod yn gweithredu ar gyfer budd personol (e.e. derbyn tal) er mwyn ennill statws gwarchoddedig.

## **8. Cyfrinachedd**

- 8.1. Efallai bod rhesymau da pam bod swyddog neu aelod staff eisiau aros yn anhysbys. Nid yw deddfwriaeth chwythu'r chwiban yn gorfodi sefydliad i ddiogelu cyfrinachedd chwythwr chwiban, ond mae'n cael ei ystyried yn arfer da i gynnal y cyfrinachedd hwnnw heblaw ei fod yn orfodol yn ôl y gyfraith i'w ddatgelu.
- 8.2. Dylid rhoi gwybodaeth i reolwyr sy'n ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban er mwyn sicrhau eu bod nhw'n deall sut i ymdrin â datgeliadau cyfrinachol a diogelu gwybodaeth bersonol.
- 8.3. Bydd hi'n bwysig wrth reoli disgwyliadau chwythwyr chwiban i esbonio ei bod hi'n bosibl y bydd swyddogion a staff yn ceisio dyfalu pwy sydd wedi mynegi'r pryder.
- 8.4. Mae'n bwysig i'r heddlu weithredu ar wybodaeth ddiennw (ac mae nifer o fecanweithiau adrodd mewn grym fel y nodir uchod) ond mae angen i swyddogion a staff fod yn ymwybodol y bydd gallu'r Heddlu i ofyn cwestiynau dilynol neu roi adborth yn gyfyngedig os na ellir cysylltu â'r chwythwr chwiban.

- 8.5. Dylai swyddogion a staff gael gwybod y gall fod yn anoddach iddynt fod yn gymwys ar gyfer amddiffyniad os ydynt yn gwneud datgeliad yn ddiennw oherwydd nid yw'r unigolyn sy'n adrodd y pryder yn ganfyddadwy.

## **9. Lles a Chymorth**

- 9.1. Ni chymerir unrhyw gamau gweithredu gan neb i roi aelod staff dan anfantais am fynegi'r pryder, ac ymdrin ag unrhyw driniaeth annheg ganfyddedig fel sy'n briodol gan Uwch Reolwyr / y Tîm Prif Swyddogion.
- 9.2. Bydd Comandariaid UCB, Penaethiaid Adran a Dirprwy Gyfarwyddwyr yn sicrhau bod gan Reolwyr Llinell ac Aelodau Staff eraill ddyletswydd waelodol i ddarparu cymorth lles addas i unigolyn cyn gynted â phosibl. Byddant yn sicrhau bod aelodau cymdeithasau staff yn cael amser i roi cyngor, arweiniad a chymorth i'w haelodau. Fel mater o drefn, rhaid iddynt ymateb yn brydlon, yn ddiffuant a gyda sensitifrwydd tuag at anghenion pobl.
- 9.3. Bydd yr unigolyn sy'n ymdrin â'r gŵyn yn rhoi cydnabyddiaeth ysgrifenedig a llafar, sicrwydd ac atgyfnerthu cadarnhaol o ran priodoldeb y swyddog neu'r aelod staff.
- 9.4. Cydnabyddir Unsain, y Ffederasiwn Heddlu a'r Gymdeithas Uwch-arolygwyr ar gyfer dibenion cynrychioli. Mae cymdeithasau staff ar gael yn hawdd i gynorthwyo a chefnogi unrhyw aelod sydd eisiau mynegi pryder, yn ogystal ag unrhyw aelod sy'n destun pryder. Mae cynrychiolwyr cymdeithasau staff mewn sefyllfa dda i ymdrin â materion mewn modd cyfrinachol.
- 9.5. Bydd cymorth yn cael ei roi o hyd i unigolyn sy'n mynegi ei bryder trwy'r polisi hwn. Pan mae Rheolwr Llinell uniongyrchol yn cael gwybod am bryder, bydd ganddo/ganddi ddyletswydd waelodol i gefnogi a diogelu'r unigolyn dan sylw rhag triniaeth niweidiol yn y gwaith.
- 9.6. Dylai swyddogion neu aelodau staff sydd wedi gwneud datgeliadau neu sydd o dan ymchwiliad gael eu cyfeirio at y gwasanaethau sydd ar gael drwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol.
- 9.7. Dychwelyd i'r Gwaith ar ôl Cyfnod Hir o Absenoldeb:
- a.** Gall yr unigolyn sy'n adrodd am y camwedd fod wedi dioddef lefel straen a gorbryder a all, ar adegau, arwain at gyfnod o absenoldeb salwch o'r gwaith. Yn yr amgylchiadau hyn, gellir gwneud cais am awdurdod i'r absenoldeb beidio â chyfrif ar gyfer gweithdrefnau dewis, dyrchafu a hanner cyflog. Gan ddibynnu ar natur y testun, gwneir ceisiadau o'r fath i'r Panel Tâl Salwch neu'r Bwrdd Rheoli Iechyd a Phresenoldeb.
- b.** Mewn rhai achosion, efallai bydd angen gwneud trefniadau arbennig er mwyn hwyluso dychweliad rhywun i'r gwaith. Yn yr amgylchiadau hyn ac ym mhob ymyrraeth arall, cynhelir asesiad risg.

## **10. Pwy ddylid cysylltu â nhw ynglŷn â'r Polisi hwn**

- 10.1. Am ragor o wybodaeth ynglŷn â'r polisi hwn, cysylltwch â'r Adran Safonau Proffesiynol neu'r Gwasanaethau Cyfreithiol.