

Datgan Pryderon Canllaw Ymarfer Datgelu Camarfer



Mae copïau pellach o'r arweinyfr ymarfer hwn – a rhai yn yr un gyfres yn delio â Chwynion ac Eiriolaeth – ar gael oddi wrth:

Comisiynydd Plant Cymru

Tŷ Ystumllwynarth
Llys Siarter
Phoenix Way
Llansamlet
Abertawe
SA7 9FS
Ffôn: 01792 765600
Ffacs: 01792 765601

Plas Penrhos
Oak Drive
Bae Colwyn
Conwy
LL29 7YW

Ffôn: 01492 523333
Ffacs: 01492 523336

E-bost cyffredinol: post@complantcymru.org.uk
Gwefan: www.complantcymru.org.uk

Cyhoeddir gan: Comisiynydd Plant Cymru, 2004

Rhagarweiniad

Nod y Canllaw Ymarfer hwn yw lledaenu gwybodaeth a dealltwriaeth a enillwyd yn ystod proses yr Adolygiad a gyflawnwyd gan Gomisiynydd Plant Cymru o weithrediad gweithdrefnau cwyno a chyflwyno sylwadau, gweithdrefnau datgelu camarfer a'r trefniadau ar gyfer darparu gwasanaethau eiriolaeth i blant of fewn adrannau gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol Cymru. Mae hefyd yn nodi arferion, dogfennau a gweithdrefnau gan awdurdodau lleol a fyddai, yn ein barn ni, o fudd i'w rhannu.

Cyhoeddwyd yr adroddiad ar yr adolygiad – *Datgan Pryderon* – yn Chwefror 2003 a hwnnw'n cynnwys 15 o argymhellion ynghylch datgelu camarfer fydd, pan weithredir hwynt, yn cynyddu'n sylweddol y warchodaeth a gynigir i blant a phobl ifanc trwy alluogi a chefnogi staff i godi pryderon ynghylch camarfer.

Gobeithiwn y bydd awdurdodau lleol sydd am ddiwygio eu polisïau presennol yng ngoleuni'r argymhellion yn *Datgan Pryderon* yn cael budd o'r arweinlyfr hwn. Mae wedi'i ysgrifennu mewn ymgais i roi darlun o weithdrefnau datgelu camarfer, yn gyntaf o safbwynt person ifanc ac yn ail o safbwynt staff gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol sy'n teimlo bod angen iddynt godi eu pryderon ynghylch camarfer.

Gobeithio y bydd fformat yr arweinlyfr hwn o fudd i bwrpas hyfforddiant.

Datgelu Camarfer – Astudiaeth Achos

Plentyn yn byw mewn uned breswyl awdurdod lleol yw Dai. Cafodd ei leoli yno gan ei awdurdod cartref 6 mis yn ôl.

Un gyda'r nos, daeth Dai gartref o'r ysgol braidd yn hwyr. Yr oedd yn pasio drws cefn y gegin pan sylwodd ar Mr Blake, rheolwr y cartref, yn llwytho pecyn mawr o gig wedi'i rewi i gist ei gar.

"Chwant bwyd braidd Mr Blake?", gofynnodd, a difaru'n syth pan welodd yr olwg wyllt ar wyneb Mr Blake.

"Os deudi di wrth unrhyw un am hyn mi wnâi dy fywyd di'n boen!" meddai Mr Blake.

Dros y dyddiau nesaf, teimlai bod Mr Blake yn pigo arno mewn modd na wnaeth o'r blaen. Yr oedd Dai yn siwr ei fod wedi dal Mr Blake yn dwyn cig o'r gegin ond, wrth gwrs, ni allai brofi'r peth. Meddyliodd tybed a ddylai gysylltu gyda'r Swyddog Cwynion a gwneud cwyn ond nid oedd yn rhywbeth i'w wneud â'i ofal, ac nid cwyn ydoedd o ddifrif.

Beth mae angen i Dai wybod?

Mae angen i Dai wybod y gwahaniaeth rhwng cwyn am ei driniaeth ei hun a gallu codi pryderon ynghylch camarfer.

Dylai taflenni cwyno roi enghreifftiau o'r gwahanol bethau sy'n cael eu hystyried i fod yn gwynion. Rhoddir sylw pellach i hyn yn y canllaw ymarfer ar Gwynion a Chyflwyno Sylwadau.

Penderfynodd Dai wneud dim ynghylch y peth.

Fodd bynnag, dros yr wythnosau nesaf, yr oedd Mr Blake yn pigo arno'n waeth tan i Dai ddechrau meddwl ei fod yn cadw at ei air i wneud ei fywyd yn boen – er nad oedd Dai wedi dweud wrth neb am yr hyn a welodd!

Un diwrnod, yr oedd Mr Blake wedi pigo arno'n ddrwg yn yr ystafell fwyta tra'r oedd y gogyddes, Mrs Cooke, yno ac aeth allan mewn tymer wyllt. Meddai Mrs Cooke "Paid poeni cyw" a rhoddodd fwy o sglodion tatws i Dai.

Yr oedd Dai yn hoffi Mrs Cooke a meddyliodd tybed a ddylai ddweud wrthi am yr hyn y tybiodd a welodd. Byddai hi yn sicr yn gallu dweud a oedd pecyn mawr o gig wedi'i rewi wedi diflannu ai peidio.

Ond yna tybiodd y byddai hynny efallai yn ei rhoi mewn sefyllfa anodd – a fyddai'n mynd i drwbl pe bai'n adrodd y mater? Yr oedd Mr Blake yn llawer uwch ei statws na hi.

Beth mae angen i Dai wybod?

Nid yw ymddiried mewn oedolyn yn y sefyllfa hon yn hawdd i berson ifanc. Mae Dai eisoes yn teimlo ei fod yn cael ei blagio am ei wybodaeth ac ni fyddai'n hoffi meddwl y byddai Mrs Cooke yn dioddef pe bai'n dweud wrthi.

Mae polisïau datgelu camarfer wedi eu hystyried, yn ddigon teg, i fod at ddefnydd staff ac nid oes fawr o ymdrech wedi'i wneud i dynnu sylw plant a phobl ifanc atynt. Yn ôl ymchwil, mae plant a phobl ifanc yn aml yn poeni am y person y maen nhw wedi, neu'n bwriadu datgelu gwybodaeth iddynt. Maen nhw'n gallu teimlo'n ansicr ynghylch beth fydd yn digwydd nesaf.

Credwn ei bod yn bwysig sicrhau bod plant a phobl ifanc sy'n derbyn gwasanaeth gan adrannau gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol yn gwybod am ac yn deall y polisïau a'r gweithdrefnau a gyflwynir i ddiogelu eu lles. Mae hyn yn golygu hyrwyddo eu hawliau ymhellach.

Gellid cynnwys y wybodaeth yma yn y taflenni cwyno a roddir i blant, fel a ganlyn:

'Os byddwch yn gofyn i rywun godi pryderon ar eich rhan, byddwn yn gwneud yn siwr na fyddant yn cael eu cosbi mewn unrhyw ffordd.'

Penderfynodd Dai ymddiried yn Mrs Cooke. Dywedodd bopeth wrthi, am y pecyn cig a'r ffordd yr oedd Mr Blake wedi bod yn ei drin wedyn. Yr oedd yn llawn cydymdeimlad a gadawodd Dai trwy ddweud y byddai'n meddwl am beth i'w wneud.

Yr oedd Mrs Cooke wedi bod yn pendroni ynghylch a oedd rhywbeth ar goll o'i storfa fwyd ond yr oedd yn ymwybodol iawn hefyd nad oedd wedi diweddarau ei gwaith papur – pe bai unrhyw un yn dechrau ymchwilio i'r mater, byddent yn dod i wybod ac mi fyddai'n helynt arni wedyn. Fodd bynnag, yr oedd wedi gweld y modd yr oedd Dai yn cael ei drin gan Mr Blake ac yn teimlo drosto. Teimlai nad oedd y sefyllfa'n deg ac y dylid gwneud rhywbeth. Ond beth?

Yr oedd yn gweithio i gwmni arlwyo oedd wedi'i gontractio gan yr awdurdod lleol. Cwmni bychan ydoedd a phe gwyddai'r awdurdod lleol ei bod yn ymyrryd, efallai na fyddent yn adnewyddu'r contract. Pe byddent yn colli'r contract, byddai'n rhaid iddynt ddiswyddo staff a theimlai'n siwr mai hi fyddai un o'r rhai cyntaf i fynd.

Beth allai dawelu ofnau Mrs Cooke?

Nid yw penbleth Mrs Cooke yn anghyffredin. Soniodd adroddiad Waterhouse am amryw o achosion lle'r oedd gan staff cefnogi wybodaeth am gam-drin ond ni wyddent

at bwy i droi i adrodd y wybodaeth honno iddynt. Nid yw gwybodaeth am ddatgelu camarfer yn cael ei chyfleu i bob aelod o staff sydd â chysylltiad beunyddiol â phlant a phobl ifanc.

Lle mae gwasanaethau'n cael eu contractio allan, yn aml nid oes gan y cwmnïau contract bolisi datgelu camarfer. Yr oedd pryderon Mrs Cooke yn rhai digon dilys.

Yr ydym wedi argymhell fod pob awdurdod lleol yn diwygio eu Cytundebau Lefel Gwasanaeth i gynnwys rheidrwydd ar i gwmnïau fod â pholisi datgelu camarfer a bod eu holl staff yn gwybod amdano. Byddai hefyd angen cynnwys protocol fel bo'r cwmnïau hyn yn gallu adrodd pryderon ynghylch lles plant a phobl ifanc i wasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol.

Gellid hefyd ystyried rhoi mynediad uniongyrchol i staff o gwmnïau wedi eu contractio at weithdrefnau gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol.

Yn sydyn, cafodd Mrs Cooke syniad!

Allai hi adrodd y mater yn ddiennw? A oedd yna ffordd y gallai godi ei phryderon fel aelod o'r cyhoedd?

Mae honiadau diennw yn llawer anoddach i'w hymchwilio gan nad oes unrhyw bosibilrwydd o dderbyn cadarnhad neu eglurhad pellach – awgrymai rhai awdurdodau lleol y byddai angen iddynt ystyried a oedd ymchwiliad yn debygol o ddatgelu'r gwir ai peidio cyn mynd ati i'w gynnal.

Mae'n bwysig bod staff yn sylweddoli, os byddant yn gwneud honiadau diennw, na fyddant wedyn efallai yn gymwys i gael eu gwarchod o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 os daw rhywun i wybod nes ymlaen mai nhw oedd yr un wnaeth adrodd y mater.

Pe bai staff yn credu o ddifrif na fyddent yn cael eu herlid am ddatgelu camarfer, ni fyddai angen gwneud honiadau yn ddiennw. Dylai unrhyw awdurdod lleol sy'n derbyn honiadau o'r fath ofyn a ydyw angen diwygio ei weithdrefnau a sicrhau bod gan eu staff well mynediad atynt.

Nid yw aelodau o'r cyhoedd yn gymwys i gael eu gwarchod o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 ond mae adroddiad diweddar Laming yn cynnwys argymhelliad:

5.71 Yr hyn sy'n glir yw y dylai'r gwasanaethau cymdeithasol wneud gymaint â phosibl i gael gafael ar wybodaeth o'r fath cyn gynted â phosibl, yn enwedig yng nghyswllt pryderon amddiffyn plant lle mae'r rhain wedi eu cyfleu gan aelodau o'r cyhoedd a ddewisodd gyfathrebu eu pryderon dros ffôn cyhoeddus. Yr wyf felly am wneud yr argymhelliad canlynol:

Dylai awdurdodau lleol gyda chyfrifoldeb dros ddiogelu plant sefydlu a hysbysebu llinell ffôn ddi-dâl 24 awr ar gyfer aelodau o'r cyhoedd sydd am adrodd pryderon ynghylch plentyn. Dylid cyflawni astudiaeth beilot i werthuso pa mor ymarferol bosibl fyddai recordio galwadau ar rif o'r fath yn electronig.

Ymchwiliad Victoria Climbié – Adroddiad o Ymchwiliad gan Arglwydd Laming, Ionawr 2003

Penderfynodd Mrs Cooke ei bod yn ormod o risg iddi ryportio'r mater. Yr oedd yn hoffi ei gwaith ac nid oedd am ei golli.

Ond teimlai dros Dai ei fod yn cael ei drin mor wael a dywedodd wrtho am gael gair hefo'i weithiwr cymdeithasol pan fyddai'n dod i'w weld nesaf. Meddyliodd Dai am hyn a phenderfynodd y byddai'n dweud wrth Julie pan ddaethai yno yr wythnos ganlynol. Yr oedd Mr Blake yn mynd yn waeth!

Pan ddywedodd wrth Julie, yr oedd yn bryderus iawn. Nid oedd erioed wedi gweld Dai fel hyn gan ei fod fel arfer yn fachgen hapus iawn. Eto nawr, yr oedd yn bryderus ac yn drwblus ei feddwl.

Nid oedd y sefyllfa'n debyg i rai eraill yr oedd wedi cael profiad o ddelio gyda nhw. Pan yr oedd gan blant a phobl ifanc broblemau, byddai fel arfer yn gallu eu datrys. Yr oedd hyn yn wahanol am ei fod yn ymwneud ag un o'i chydweithwyr a byddai mewn helynt pe bai'n adrodd y mater. Gallai hyd yn oed golli ei swydd.

Byddai fel bradychu un o'i chydweithwyr – beth fyddai gweddill y staff yn ei feddwl ohoni? Allai hi adrodd y mater heb i neb wybod?

Yn ffodus, yr oedd Julie wedi ei chyflogi gan awdurdod lleol oedd wedi gwneud yn siwr bod eu staff yn gwybod am eu polisi datgelu camarfer.

Nid yw'n ddigon i awdurdodau lleol fod â pholisi datgelu camarfer "sydd ar gael i staff" – rhaid i'w fodolaeth a'i bwrpas fod yn adnabyddus iawn i'r staff hynny. Sut arall y byddant yn gwybod eu bod wedi eu gwarchod o dan y polisi hwnnw?

Mae pecynnau cynefino i staff newydd yn un modd o dynnu sylw at y polisi datgelu camarfer. Mae hyfforddiant mewn swydd yn ffordd arall. Er hynny, bydd angen atgoffa staff o bryd i'w gilydd. Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn dosbarthu taflen i'w staff yn rheolaidd sy'n eu helpu i gryfhau ymwybyddiaeth eu gweithwyr o weithdrefnau datgelu camarfer. Dywedodd Cyngor Sir Gaerfyrddin a Chyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf bod eu staff i gyd yn cael eu hysbysu (am weithdrefnau datgelu camarfer) mewn cylchlythyr neu daflen wybodaeth a roddir i staff gyda'u cyflogau.

Mae'r nodiadau atgoffa rheolaidd hyn yn fwy na dull o dynnu sylw at y polisi datgelu camarfer. Maen nhw hefyd yn gallu hyrwyddo diwylliant lle mae adrodd pryderon ynghylch camarfer yn cael ei weld fel gwella gwasanaethau.



Pe bai staff yn teimlo eu bod yn gallu adrodd eu pryderon mewn sefydliad cefnogol, ni fyddai angen y sylw andwyol yn y wasg y mae rhai sy'n datgelu camarfer yn ei greu. Gall sylw o'r fath danseilio ffydd pobl y bydd eu pryderon yn derbyn sylw yn dawel ac yn ddi-ffys, ac yn atal staff rhag eu lleisio yn y lle cyntaf. Os felly, bydd gan blant a phobl ifanc lai o warchodaeth.

Mae'n gysur gwybod bod cynifer o weithwyr gofal cymdeithasol yn ymwybodol o weithdrefnau datgelu camarfer, ond mae'n glir bod angen gwella'r ymwybyddiaeth hwn ymhlith grwpiau eraill.

Mae gofalwyr maeth yn arbennig o agos at y plant a'r bobl ifanc sydd yn eu gofal a rhaid gwneud mwy i'w galluogi i leisio eu pryderon. Mae rhai gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol wedi gwneud ymdrechion i hwyluso hyn:

Yng Ngwynedd a Chaerffili, mae gwybodaeth am ddatgelu camarfer wedi'i chynnwys yn y Llawlyfr Gofal Maeth ac mae nifer o awdurdodau lleol eraill yn dweud eu bod yn bwriadu gwneud yr un fath.

Penderfynodd Julie bod yn rhaid iddi leisio ei phryderon ond mae'n ymwybodol iawn mai adroddiad ail-law y bydd ganddi. A fydd ei chyflogwyr yn meddwl ei bod yn gwneud hyn er mwyn "lladd ar" Mr Blake?

A ddylai geisio cael mwy o dystiolaeth? Beth os yw hi'n anghywir?

Mae Julie yn cael gafael ar gopi o bolisi datgelu camarfer yr awdurdod lleol ond nid yw'n ateb y cwestiynau hyn.

Nid yw y rhan fwyaf o bolisiâu datgelu camarfer yn rhoi unrhyw arweiniad i staff ynghylch beth y dylent ei wneud.

Byddai'n gwbl anghywir pe bai Julie, er enghraifft, yn ceisio ymchwilio i'r mater ei hun – byddai gwneud hynny yn llygru unrhyw dystiolaeth allai fodoli a bod yn ddefnyddiol i unrhyw un allai ymchwilio nes ymlaen. Mae hyn yn arbennig o wir lle bo angen gweld ffeiliau ar gyfrifiaduron.

Yn ogystal â pholisi datgelu camarfer, mae staff angen arweiniad ymarferol. Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent yn cyhoeddi arweinyfr ymarferol i staff ac mae wedi gadael inni ddyfynnu ohono yn Atodiad 3.

Mae Julie'n darllen y polisi datgelu camarfer. Mae'n sôn am Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 a'r warchodaeth fyddai'r Ddeddf yn ei rhoi iddi fel aelod o staff, ar yr amod bod ei datgeliad yn "ddatgeliad cymwys".

Sut all Julie wneud yn siwr ei fod?

Mae y rhan fwyaf o bolisiâu datgelu camarfer yn cynnwys datganiad tebyg i'r un canlynol:

Y meysydd sy'n cymhwyso ar gyfer gwarchodaeth o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yw gwybodaeth lle mae'r aelod o staff yn rhesymol gredu i fod yn tueddu i ddangos bod un neu fwy o'r materion canlynol naill ai'n digwydd yn awr, wedi digwydd yn y gorffennol, neu'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol:

- *Trosedd*
- *Achos o dorri ymrwymiad cyfreithiol*
- *Achos o gamweinyddu cyfiawnder*
- *Perygl i iechyd neu ddiogelwch unigolyn*
- *Niwed i'r amgylchedd*
- *Sefyllfa lle mae gwybodaeth sy'n tueddu i ddangos unrhyw un o'r pum mater uchod wedi ei chuddio'n fwriadol.*

Fodd bynnag, nid yw hyn yn rhoi digon o wybodaeth i staff mewn adran gwasanaethau cymdeithasol awdurdod lleol ac mae angen manylu i raddau. Mae enghreifftiau (o wahanol ffynonellau) o'r pethau y gall staff gwasanaethau cymdeithasol awdurdod lleol godi pryderon yn eu cylch yn cynnwys:

- Camarfer neu achos lle mae claf/cleient/cwsmer yn cael ei drin yn wael gan aelod o staff
- Camweinyddu fel a ddiffinnir gan yr Ombwdsman Llywodraeth Leol
- Achos o dorri cod ymarfer statudol
- Ymddygiad amhroffesiynol neu ymddygiad heb fod yn cwrdd â safonau ymarfer cydnabyddedig a sefydledig
- Achos o dorri neu fethu â gweithredu neu gydymffurfio gyda gorchmynion sefydlog neu bolisiau perthnasol
- Camddefnyddio pŵer neu ddefnyddio pŵerau'r swydd i unrhyw bwrpas diawdurdod neu i elwa'n bersonol ohono
- Camwahaniaethu yn annheg gyda darparu gwasanaethau
- Lle mae trosedd wedi'i gyflawni, yn cael ei gyflawni neu'n debygol o gael ei gyflawni
- Amheuaeth o dwyll
- Lle mae deddfwriaeth yn cael ei diystyru, yn enwedig yng nghyswllt iechyd a diogelwch yn y gwaith
- Lle mae'r amgylchedd wedi, neu'n debygol o gael ei niweidio
- Achos o dorri cyfarwyddiadau ariannol sefydlog
- Achos o ddangos ffafr annheg ynghylch mater contractio neu at ymgeisydd am swydd
- Lle mae gwybodaeth am unrhyw un o'r uchod wedi, yn, neu yn debygol o gael ei chuddio.

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr. Byddai, fodd bynnag, yn golygu llawer mwy i Julie na'r un yn ei pholisi datgelu camarfer.

Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn rhan o reoliadau cyflogaeth ac mae'n berthnasol i bob maes gwaith. Dylid ei dehongli i ddelio gyda'r ystod o bryderon sy'n debygol o fod yn berthnasol i waith cymdeithasol.

Gan hynny, dyma'r rheswm pam ein bod wedi argymhell fod gan wasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol eu polisiau datgelu camarfer eu hunain, nid un wedi'i fabwysiadu gan awdurdod lleol arall. Fodd bynnag, o gofio fod pob math o weithwyr

awdurdod lleol yn debygol o fod â phryderon ynghylch lles plant a phobl ifanc, yr ydym hefyd yn argymhell bod awdurdodau lleol yn ymestyn yr ystod o bryderon a restrir yn eu polisïau datgelu camarfer mewn modd tebyg. Gall yr awdurdod lleol yn gyfan gwbl mabwysiadau polisi datgelu camarfer sy'n cwrdd ag holl anghenion adran gwasanaethau cymdeithasol yn ogystal.

Mae Julie'n penderfynu y byddai ei phryderon yn cael eu hystyried i fod yn "ddatgeliad cymwys" ac yn darllen yn ei blaen.....

Beth arall ddylai'r polisi ei gynnwys?

Mae nifer o awdurdodau lleol wedi defnyddio'r teitl Polisi Datgelu Camarfer, ac mae eraill yn cynnwys y term yn nheitl eu polisïau a hefyd yn sôn am "adrodd yn gyfrinachol", "datgelu camarfer" neu "weithdrefnau ar gyfer delio ag amheuron a honiadau". Fodd bynnag, ni fyddai rhai o deitlau'r polisïau yn gyfarwydd ar unwaith fel rhai oedd yn cynnig gwybodaeth am ddatgelu camarfer yng nghyswllt lles plant a phobl ifanc, neu am bryderon eraill sy'n gallu codi ym maes gwaith cymdeithasol.

Mae yna ddadl dda dros i bob awdurdod lleol ac adran gwasanaethau cymdeithasol awdurdod lleol ddefnyddio teitl safonol yn cynnwys y term "datgelu camarfer".

Dylid ysgrifennu polisi datgelu camarfer gyda'r argymhellion canlynol mewn golwg:

- Dylai'r polisi ddweud i bwy ac at beth y mae'n berthnasol iddynt
- Dylai fod yn glir ynghylch y ffaith bod y cyflogwr yn ymroddedig i fynd i'r afael â chamarfer a chamweithredu. Dylai'r polisïau roi manylion yr ystod o bryderon sy'n cael eu hystyried i fod yn rhai perthnasol
- Dylid egluro i'r holl staff bod camarfer a chamweithredu yn fater difrifol fydd yn cael ei drin yn llym ac ar y lefel uchaf
- Dylid sôn am Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 a'r modd y mae'n gwarchod staff sy'n adrodd camarfer yn y gweithle
- Dylid rhoi enwau a manylion cyswllt yr uwch aelodau o staff sydd wedi eu dynodi i ddelio gyda phryderon staff ynghylch camarfer, a'r meysydd pryder y dylid eu datgelu iddynt
- Dylid darparu gwybodaeth am ffynonellau cynghori y tu allan i'r awdurdod lleol i staff sydd am godi pryderon am gamarfer ond sy'n ansicr ynghylch beth yw eu hawliau a'u cyfrifoldebau
- Sicrhau cyfrinachedd i'r sawl sy'n datgelu camarfer os bydd yn gofyn amdano, tra'n nodi o dan ba amgylchiadau na fyddai modd sicrhau cyfrinachedd
- Sefydlu terfynau amser i sicrhau yr ymdrinnir â'r pryder yn ddi-oed
- Rhoi sicrwydd y rhoddir adborth ynghylch cynnydd a chanlyniad yr ymchwiliad
- Rhoi sicrwydd y bydd y pryderon yn cael eu cofnodi'n briodol
- Darparu gwybodaeth am y cysylltiad rhwng y polisi datgelu camarfer a gweithdrefnau eraill y cyflogwr
- Caniatáu i staff heblaw rheolwyr llinell godi pryderon
- Cydnabod y gall staff godi eu pryderon yn allanol yn gyfreithlon
- Rhoi gwybod i staff y medrant ofyn am gymorth gan eu cynrychiolydd undebol os oes ganddynt bryder i'w godi
- Rhoi gwybodaeth i staff am unigolion penodol y tu allan i'r cwmni sy'n gallu ymdrin â phryderon staff.

Mae mwy o gymorth, gwybodaeth a chyngor ar baratoi polisi datgelu camarfer a dogfennau cefnogi ar gael yn:

Public Concern at Work – sy'n disgrifio eu hunain fel awdurdod annibynnol ar ddatgelu camarfer ac yn rhoi cymorth yn rhad ac am ddim i ddarpar ddatgelwyr camarfer, cyngor ar gyfreithiau datgelu camarfer a chymorth i sefydliadau sydd am greu diwylliant lle mae'n ddiogel a derbyniol i staff chwythu'r chwiban.

“Ein pecyn polisi ymarferol yw'r arweiniad awdurdodedig ar gydymffurfio gyda'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd. Mae'n cynnig arweiniad cam wrth gam i bolisi datgelu camarfer effeithiol. Mae ganddo Lyfryn Rhagarweiniol, Canllawiau Gweithredu, fersiwn nodiadau o'r Ddeddf gyflawn a naw arf ymarferol, gan gynnwys polisi enghreifftiol a deunyddiau hyrwyddo.”

Gwefan: <http://www.pcaw.org.uk/>

Unsain – mae'r undeb gwasanaethau cyhoeddus hwn wedi cyhoeddi arweinlyfr ar ddatgelu camarfer, *Speaking out without fear*, sy'n cynnwys polisi datgelu camarfer enghreifftiol. Gellir ei ddadlwytho oddi ar:
<http://www.unison.org.uk/acrobat/10377.pdf>

Mae polisi datgelu camarfer enghreifftiol hefyd ar gael oddi ar wefan Human Resource Solutions yn
<http://www.human-resource-solutions.co.uk/Areas%20of%20Interest/Whistleblowing.htm>

Teimlai Julie yn eithaf sicr y byddai'n cael ei hystyried fel datgelwr camarfer ac yn cael ei gwarchod felly o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, ond ni allai fod yn 100% sicr.

Teimlai ei bod angen cyngor gan rywun oedd yn deall y gyfraith ac oedd a wnelo dim â'r awdurdod lleol.

Ble allai ddod o hyd i'r cyngor hwnnw?

Yn ddelfrydol, byddai'r ffynonellau cynghori hyn wedi eu nodi ym mholisi datgelu camarfer yr awdurdod lleol. Fodd bynnag, roedd peth dryswch mewn nifer o awdurdodau lleol ynghylch natur y cyngor a'r gefnogaeth y byddai staff ei angen erbyn y pwynt hwn. Maen nhw angen cyngor a chefnogaeth gyda'r broses o ddatgelu camarfer gan sicrhau bod staff yn deall pa gamau sydd angen iddynt eu cymryd i gwrdd â'r amodau ar gyfer “datgeliad cymwys” o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Efallai y bydd staff angen cyngor neu gefnogaeth am eu bod yn poeni am rywbeth sy'n digwydd yn y gwaith, ond yn ansicr beth i'w wneud nesaf neu am eu bod eisoes wedi lleisio pryder ond yn anhapus gyda'r modd y mae'r mater wedi'i drin gan eu cyflogwyr. Iddynt gael eu hystyried fel datgelwyr camarfer a chael eu gwarchod o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, rhaid i'r mater fod yn un o les y cyhoedd a, thrwy hynny, **effeithio ar drydydd parti** (fel aelodau o'r cyhoedd, cleientiaid, cwsmeriaid, staff eraill).

Efallai y byddant angen cyngor ar:

- Y ffordd orau o leisio pryder
- At bwy i fynd, sut i gysylltu hefo nhw a beth i'w ddweud
- Sut i ddelio gydag ymateb cydweithwyr a rheolwyr
- Beth i'w wneud os yw pryder wedi'i anwybyddu
- Beth i'w wneud os ydynt yn ofni y cânt eu bwlio neu eu herlid am godi'r mater
- Beth i'w wneud os ydynt eisoes wedi lleisio pryder ac yn teimlo eu bod wedi eu bwlio neu eu herlid o'r herwydd
- Beth yw eu hawliau cyfreithiol os bydd pethau'n mynd o chwith yn ddrwg.

Mae crynodeb o Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 ar gael ar wefan yr Adran Masnach a Diwydiant yn:

<http://www.dti.gov.uk/er/individual/pidguide-pl502.htm#app1>

Bydd y rhan fwyaf o undebau llafur yn rhoi cyngor a dylid cynghori staff i gysylltu gyda'u hundebau eu hunain. Mae gan Unsain, er enghraifft, wefan sy'n cynnwys cyngor ac arweiniad defnyddiol a hefyd yn rhoi rhif ffôn di-dâl sy'n rhoi cyngor uniongyrchol i aelodau yn: www.unison.org.uk os na fyddant yn gallu cysylltu â'u cynrychiolydd lleol. Byddem yn awgrymu y dylai polisïau datgelu camarfer gynnwys manylion cyswllt a chyfeiriadau gwefan holl undebau llafur a chynrychiolwyr lleol eu staff i gyd.

Elusen gwbl annibynnol yw *Public Concern at Work* ac mae'n llawn o gyngor a chefnogaeth i rai sy'n datgelu camarfer yn y DU. Mae eu gwefan yn: www.pcaw.co.uk ac mae ganddynt linell gymorth DU ar 020 7404 6609. Gall yr elusen hon roi cyngor cyfreithiol i rai sy'n datgelu camarfer ym mhob cam o'r broses lleisio pryderon ac mae unigolion sy'n cysylltu gyda nhw wedi eu gwarchod o dan adran 43d o Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Yn amlwg, yr adeg fwyaf defnyddiol i staff fod yn derbyn cyngor am brosesau datgelu camarfer a sicrhau bod eu datgeliad wedi'i warchod yw pan fyddant yn ystyried lleisio eu pryderon neu beidio. Yn ein hadroddiad "Datgan Pryderon", awgrymwn nad yw'r awdurdodau hynny nad ydynt yn cyfeirio staff at y ffynonellau cynghori a chefnogaeth hyn tan ar ôl y datgeliad a'r ymchwiliad yn bod yn hollol gefnogol i'w staff. Fodd bynnag, hoffem egluro ei bod yn well o hyd i staff ofyn am gyngor ar unrhyw adeg (gan gynnwys nes ymlaen) na pheidio â derbyn unrhyw gyngor o gwbl.

Rhaid cydnabod y bydd staff efallai am dderbyn cyngor a chefnogaeth cyn lleisio eu pryderon gyda'u rheolwr/wraig llinell. O'r herwydd, mae'n bwysig bod ffynonellau cynghori wedi eu nodi'n glir yn y polisi datgelu camarfer fel nad oes raid i unrhyw un ofyn amdanynt.

Mae Julie wedi derbyn ei chyngor. Bydd yn bendant yn gwneud "datgeliad cymwys" ac wedi'i gwarchod o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, felly nid oes unrhyw beth i'w rhwystro.

Neu oes? Byddai'n amlwg yn llai o drafferth peidio.

A oes raid iddi wneud hyn? Sut fyddai'n egluro i'w cydweithwyr pe baent yn dod i wybod rhyw ddydd?

Yr oedd ymateb Llywodraeth y Cynulliad i Adroddiad Waterhouse yn dweud fel hyn:

*Dylid ystyried gofyn bod methiant ar ran aelod o staff i adrodd amheuaeth o gam-drin corfforol neu rywiol yn erbyn plentyn gan aelod arall o staff neu berson gyda chyswllt â'r plentyn, yn cael ei wneud yn drosedd disgyblu penodol.
Gweithredu: awdurdodau lleol i ystyried eu contractau cyflogaeth a'u gweithdrefnau disgyblu.*

Mae nifer o awdurdodau lleol yn defnyddio geiriau fel “annog” a “disgwyl” yn eu polisiau ynghylch adrodd pryderon o gamarfer, ond prin oedd yr awdurdodau lleol oedd â pholisiau yn nodi'n glir ei bod yn **ddyletswydd** ar i staff adrodd pryderon o gamarfer er i Gyngor Bwrdeistref Sirol Powys nodi: “*Gall unrhyw fethiant gan staff i basio honiad o gam-drin plentyn ymlaen i swyddog priodol gael ei ystyried i fod yn gamymddwyn difrifol*”.

Fodd bynnag, gall cam-drin plant a phobl ifanc fod ar sawl ffurf, fel:

- Ymddygiad amhroffesiynol neu ymddygiad heb fod yn cwrdd â safonau ymarfer cydnabyddedig a sefydledig
- Camdefnyddio pŵer neu ddefnyddio pŵerau'r swydd i unrhyw bwrpas diawdurdod neu i elwa'n bersonol ohono
- Camwahaniaethu yn annheg gyda darparu gwasanaethau

Ni fyddai'r rhain yn cael eu hystyried i fod yn gam-drin plentyn, ond maen nhw'n enghreifftiau clir o bryderon y dylid eu hadrodd.

Yr ydym yn argymhell bod awdurdodau lleol yn diwygio eu dogfennau fel bo angen i'w gwneud yn glir bod gan bob gweithiwr **ddyletswydd** i adrodd pob math o gamarfer.

Pe bai staff yn ystyried hyn i fod yn ddyletswydd, byddai ganddo'r fantais ychwanegol lle gallai staff egluro i'w cydweithwyr (pe bai angen) nad oedd ganddynt unrhyw ddewis ond i adrodd y camarfer.

Byddai dogfennau allai gynnwys y datganiad hwn efallai'n cynnwys:

- Y contract cyflogaeth
- Cod ymddygiad ar gyfer staff
- Polisi datgelu camarfer
- Polisi disgyblu
- Polisi goruchwyllo
- Cytundeb goruchwyllo rhwng y goruchwyliwr a'r sawl sy'n cael ei oruchwyllo

Yn ei sesiwn oruchwyllo nesaf, mae Julie'n adrodd y mater i'w Rheolwraig Tîm, Amanda.

Mae Amanda'n gwrando'n ofalus ac yn cofnodi pryderon Julie.

Un o bryderon Julie yw nad oes neb yn dod i wybod mai hi adroddodd y mater fel na fydd ei chydweithwyr, yn enwedig Mr Blake, yn dod i wybod.

Ar ôl i Julie adael, mae Amanda'n eistedd ac yn meddwl beth i'w wneud gyda'r wybodaeth. Nid yw'n gwybod llawer am ddatgelu camarfer ac mae'n ansicr at bwy i droi nesaf. Mae'n darllen y polisi ac yn gweld mai'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol yw'r Swyddog Dynodedig ar gyfer datgelu camarfer.

A ddylai fynd â'r mater yn syth at y Cyfarwyddwr Cynorthwyol?

Yr amser a'r lle priodol i roi cyfle i weithwyr rannu unrhyw bryderon sydd ganddynt yw yn ystod sesiynau goruchwyllo unigol. Mae'n rhoi'r teimlad i staff nad yw adrodd pryderon o'r fath yn rhywbeth sydd y tu allan i drefn arferol y swyddfa.

Rhaid nodi nad yw gweithdrefnau goruchwyllo yn cael eu glynu atynt mor llym ag y byddid yn dymuno, fel y dywed Adroddiad Laming:

4.44.....Pe bai gan Ms L..... unrhyw bryderon am ei rheolaeth o'r achos, ac yn sicr yr oedd ganddi bryderon, byddai'r sesiwn oruchwyllo wedi rhoi cyfle iddi wyntyllu'r pryderon hynny gyda'i rheolwraig tîm a llinell. Ond fel i Ms L..... gyfaddef, yr oedd y trefniadau goruchwyllo gyda Ms S..... braidd yn achlysurol ac, ar y dechrau beth bynnag, yn "anfodhaol".

Ymchwiliad Victoria Climbié – Adroddiad o Ymchwiliad gan Arglwydd Laming, Ionawr 2003

Fodd bynnag, lle mae'r pryderon am gamarfer gan rywun sydd efallai y tu allan i adran y goruchwylwr, efallai'n hawdd y bydd goruchwylwyr angen rhywfaint o arweiniad. Dyma, yn ôl rhai, yw'r ddolen wanaf yn y broses o ddatgelu camarfer.

A oes angen i oruchwylwyr dderbyn hyfforddiant ar ddelio gyda rhai sy'n datgelu camarfer? Dyma un opsiwn ond gallai fod yn un drud a chymryd amser.

Awgrymwn mai'r opsiwn hawsaf yw cynnwys cwestiwn safonol ar ffurflenni goruchwyllo sy'n rhoi cyfle i staff leisio pryderon o'r fath. Gellir yna cyfarwyddo goruchwylwyr i fynd ag unrhyw ymateb i'r cwestiwn hwn a'i drafod yn uniongyrchol gyda'r Swyddog Dynodedig.

Dyweddodd dwy adran gwasanaethau cymdeithasol awdurdod lleol, Cyngor Sir Fynwy a Chyngor Sir Gaerfyrddin, eu bod yn bwriadu mabwysiadu'r dull hwn.

Un o'r cwestiynau yr oedd Julie angen ateb iddo gan y goruchwylwr oedd a fyddai'n cael aros yn ddienw. Rhaid cydnabod, ar ôl ymchwiliad, y bydd efallai angen cysylltu gyda'r heddlu a bydd angen i'r sawl ddatgelodd y camarfer roi tystiolaeth mewn llys. Fodd bynnag, mewn achosion eraill, dylid gwneud popeth i warchod hunaniaeth y datgelydd camarfer. Gallai datganiad o'r fath yn hawdd fod yn rhan o'r cwestiwn safonol yn y sesiwn oruchwyllo.

Mae Amanda yn mynd â'r mater at y Swyddog Dynodedig.

Mae'r Swyddog Dynodedig yn gwrando'n ofalus ac yn cymryd nodiadau, gan sicrhau Amanda iddi wneud y peth iawn yn dod â'r mater i'w sylw. Mae'n dweud wrthi y bydd yn trefnu i ymchwilio i'r mater ac y bydd yn ei diweddarau hi a Julie yn rheolaidd ar y cynnydd a'r canlyniad.

Beth y mae'r Swyddog Dynodedig angen ei ystyried?

Mae delio gyda datgelu camarfer a chamweithredu yn dra gwahanol i ymchwilio i gwynion. Bydd angen i Swyddogion Dynodedig roi sylw gofalus i fod angen gwarchod hunaniaeth y datgelydd camarfer a chyfarwyddo unrhyw Swyddog Ymchwilio a benodir ganddynt yn ofalus i wneud yr un fath.

Bydd hefyd angen iddynt fod yn wybodus ynghylch Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 a bod â gweithdrefnau yn eu lle i adrodd ar gynnydd yr ymchwiliad i'r datgelydd camarfer.

Os na fydd rhai sy'n datgelu camarfer yn cael eu diweddarau'n gyson, gallant deimlo'n hawdd nad yw eu pryderon yn cael eu cymryd o ddifrif a phenderfynu datgelu'n ehangach. Byddai datgeliad o'r fath yn anochel yn andwyo enw da yr adran.

Nid yw'r Swyddog Dynodedig yno i ymchwilio i gamarfer yn unig – mae ei rôl o dawelu ofnau staff a rhoi'r cyngor cywir iddynt yr un mor bwysig. Mae staff nad ydynt yn dilyn y gweithdrefnau iawn wrth ddatgelu camarfer mewn perygl o golli gwarchodaeth o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gofal tuag at eu staff i roi'r cyngor iawn iddynt.

Am y rhesymau hyn, mae'n **hanfodol** bod Swyddogion Dynodedig yn derbyn hyfforddiant ar sut i ddelio gyda datgelwyr camarfer ac ar weithrediad Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Dylai un o dasgau cyntaf y Swyddog Dynodedig ar ôl derbyn hyfforddiant fod i adolygu'r polisi datgelu camarfer a sicrhau ei fod yn ymarferol i'w hadran nhw.

Mae tri awdurdod lleol, Cyngor Sir Gaerfyrddin, Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen a Chyngor Sir Ceredigion wedi darparu hyfforddiant i'w Swyddogion Dynodedig.

Rhoddir rhai ffynonellau hyfforddiant yn Atodiad 2.

Mae'r ymchwiliad yn cael ei gyflawni ac mae'r Swyddog Ymchwilio yn adrodd yn ôl i'r Swyddog Dynodedig.

Nid oes unrhyw dystiolaeth bod Mr Blake wedi dwyn cig o'r cartref. Mae'n glir na ellir cymryd unrhyw gamau pellach ar yr agwedd hon ar bryderon Julie.

Er hynny, yr oedd yn glir y gellid ystyried triniaeth Mr Blake o Dai i fod yn disgyn i amryw o'r canlynol:
Camarfer neu achos lle mae claf/cleient/cwsmer yn cael ei drin yn wael gan aelod o staff
Achos o dorri cod ymarfer statudol
Ymddygiad amhroffesiynol neu ymddygiad heb fod yn cwrdd â safonau ymarfer cydnabyddedig a sefydledig
Achos o dorri neu fethu â gweithredu neu gydymffurfio gyda gorchmynion sefydlog neu bolisiâu perthnasol
Camddefnyddio pŵer neu ddefnyddio pŵerau'r swydd i unrhyw bwrpas diawdurdod neu i elwa'n bersonol ohono
Camwahaniaethu yn annheg gyda darparu gwasanaethau.

Mae'r Swyddog Dynodedig yn adrodd i'r Cyfarwyddwr sy'n penderfynu cymryd camau disgyblu yn erbyn Mr Blake.

Mae'r Swyddog Dynodedig yn adrodd i Amanda a Julie ac yn gofyn i Julie i roi gwybod i Dai am yr hyn a benderfynwyd.

Mae adrodd yn ôl i'r datgelydd camarfer yn gam pwysig iawn yn y broses a dylai ddigwydd cyn gynted â phosibl ar ôl dod â'r ymchwiliad i ben. Bydd y sawl a ddatgelodd y camarfer yn derbyn sicrwydd bod ei bryderon wedi cael eu cymryd o ddifrif.

Fodd bynnag, er y gallai fod yn briodol dweud wrth y datgelydd camarfer bod camau disgyblu wedi eu cymryd, mae'n bwysig nad oes unrhyw fanylion penodol yn cael eu rhyddhau a fyddai'n torri'r cyfrinachedd y gall Mr Blake ddisgwyl ei gael gan ei gyflogwr.

Mae Julie yn hapus bod camau wedi eu cymryd i wneud yn siwr na fydd Dai yn cael ei erlid gan Mr Blake ond nid yw'n hapus na chafodd ei gosbi am ddwyn y cig.

Mae'r Swyddog Dynodedig yn cynghori Julie bod ganddi hawl, os nad yw'n hapus gyda'r modd yr ymdriniwyd â'i phryderon yn yr adran, i fynd â'i phryderon at reoleiddiwr rhagnodedig ac mae'n rhoi'r manylion cyswllt iddi.

Mae rhestr lawn o'r personau rhagnodedig a'r materion y maent wedi eu rhagnodi yn eu cyswllt ar gael oddi ar wefan yr Adran Masnach a Diwydiant yn:
<http://www.dti.gov.uk/er/individual/pidguide-pl502.htm#app1>

Mae rhestr wedi'i golygu o'r personau rhagnodedig sy'n debygol o fod eu hangen ar weithwyr cymdeithasol yng Nghymru ynghlwm fel Atodiad 1 i'r arweiniad hwn.

Mae Comisiynydd Plant Cymru wedi'i ychwanegu at y rhestr o bersonau rhagnodedig yn ddiweddar.

Mae Julie'n penderfynu peidio â mynd at y rheoleiddiwr rhagnodedig ond mae'n meddwl tybed a fyddai'n werth mynd at y cyfryngau hefo'i phryderon.

A ddylai gysylltu gyda'r papur newydd lleol ac adrodd y stori wrthynt?

Byddai hyn yn annoeth. Er bod Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn rhoi gwarchodaeth rhag erledigaeth i staff sy'n gwneud datgeliadau cymwys, mae canllawiau llym sydd angen eu dilyn i sicrhau bod datgeliadau yn cymhwyso.

Yn ôl gwefan yr Adran Masnach a Diwydiant

(<http://www.dti.gov.uk/er/individual/pidguide-pl502.htm#sec3>):

Bydd datgeliad cymwys yn ddatgeliad a warchodir os bydd yr amodau canlynol yn cael eu cwrdd. Yn gyntaf, rhaid i'r aelod o staff:-

- *Wneud y datgeliad yn ddiffuant*
- *Credu'n rhesymol bod y wybodaeth, ac unrhyw honiad ynghlwm wrthi, gan fwyaf yn wir, a*
- **Pheidio** *â gweithredu i elwa'n bersonol ohono.*

Yn ogystal, rhaid i un neu fwy o'r amodau canlynol gael eu cwrdd:

- *Yr oedd y gweithiwr yn credu'n rhesymol y byddai'n dioddef colled o du ei gyflogwr pe bai'r datgeliad yn cael ei wneud i'r cyflogwr neu i berson rhagnodedig;*
- *Heb berson rhagnodedig priodol, yr oedd y gweithiwr yn credu'n rhesymol y byddai datgelu i'r cyflogwr yn arwain at ddinistrio neu guddio'r wybodaeth am y camweithredu;*
- *Yr oedd y gweithiwr yn flaenrol wedi datgelu'r un wybodaeth fwy neu lai i'w gyflogwr neu i berson rhagnodedig.*

Gan fod yna berson rhagnodedig y gallai Julie gysylltu hefo fo, mae'n debyg na fyddai ei datgeliad yn cael ei warchod pe bai'n peidio â datgelu i'r person hwnnw ac yn mynd yn syth at y cyfryngau.

Fodd bynnag, rhaid cydnabod na ellir rhwystro staff rhag cysylltu gyda'r cyfryngau. Ni all awdurdodau lleol gynnwys cymalau "cau ceg" yng nghontractau eu staff.

Ers deddfu Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, mae unrhyw ddarpariaeth bresennol mewn cytundeb rhwng aelod o staff a'i gyflogwr fyddai'n atal y gweithiwr hwnnw rhag gwneud datgeliad wedi'i warchod o dan y darpariaethau newydd, yn annilys.

Yn y diwedd, mae Julie'n penderfynu peidio â mynd â'r mater ymhellach. Mae'n trefnu i gyfarfod â Dai i roi gwybod iddi beth sydd wedi cael ei wneud a beth oedd y canlyniad.

Yn amlwg, mae tensiynau rhwng rhoi gwybodaeth i blant a phobl ifanc a sicrhau nad yw'r ymchwiliad yn cael ei lesteirio a bod y sawl sy'n datgelu'r camarfer yn cael aros yn

ddienw. Bydd angen i'r Swyddog Dynodedig ystyried yn dra gofalus pryd fydd yr amser gorau i hysbysu'r person ifanc oedd yn destun y pryderon. Bydd p'un ai a wneir hyn gan y Swyddog Dynodedig, neu a ddirprwyir y dasg i rywun sy'n fwy cyfarwydd i'r plentyn neu'r person ifanc, yn dibynnu ar amgylchiadau unigol.

Ar ôl ymchwilio i bryderon Julie ac adrodd yn ôl iddi, ar ôl cymryd y camau angenrheidiol a threfnu bod Dai yn cael gwybod beth oedd y canlyniad, mae'r Swyddog Dynodedig yn pwysu a mesur pa wersi sydd modd eu dysgu.

Mae'r ffaith na ellid cael gafael ar unrhyw dystiolaeth am y pecyn cig yn awgrymu bod angen tynhau'r gweithdrefnau ar gadw cofnodion yn yr uned.

Yr oedd Julie wedi dweud bod penderfynu i ddatgelu'r camarfer yn anodd – a oes angen i'r adran ddsbarthu taflenni am ddatgelu camarfer neu a oes modd gwneud y broses yn haws i staff rhyw ffordd arall?

Yn yr un modd ag y bwriedir i wybodaeth am gwynion ddylanwadu ar ddatblygu ymarfer, polisi a chynllunio, felly hefyd y dylai gwybodaeth sy'n codi o bryderon a leisir gan rai sy'n datgelu camarfer.

Wrth gwrs, bydd angen parhau i sicrhau bod rhai sy'n datgelu camarfer yn aros yn ddiennw, ond ni ddylai hyn nacáu'r gwersi a ddysgwyd o oleuo datblygu ymarfer, polisi a chynllunio.

Bydd angen i wasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol bwysu a mesur sut y gellir cyflawni'r broses hon.

A bu pawb yn byw yn hapus wedyn am byth.....

Gwnaeth Dai yn dda yn yr ysgol, ac aeth ymlaen i brifysgol i astudio gwyddoniaeth fforensig.

Mae Julie wedi ei phenodi yn ddiweddar fel y Swyddog Dynodedig ar gyfer ei hadran ac mae'n brysur yn diwygio'r polisi datgelu camarfer.

Fe fu'r blynyddoedd o arbrofi gyda choginio yn werth chweil i Mr Blake o'r diwedd, ar ôl llwyddiant ysgubol ei rysâit ar gyfer Gwlash Hwngaraidd, ac mae bellach yn gogydd teledu enwog.

Atodiad 1

RHESTR WEDI'I GOLYGU O BERSONAU RHAGNODEDIG

Mae'r rhestr gyflawn yn cynnwys cyfeiriad at nifer o asiantaethau yn yr Alban yn unig yn ogystal ag Asiantaethau fel yr Awdurdod Hedfan Sifil sy'n rhai na fydd staff gwasanaethau cymdeithasol yn debygol o fod angen cysylltu gyda nhw.

Cynghorir awdurdodau lleol i ddarllen y rhestr gyflawn a phenderfynu drostynt eu hunain pa bersonau rhagnodedig sy'n berthnasol i'w staff.

Mae ar gael oddi ar: <http://www.dti.gov.uk/er/individual/pidguide-pl502.htm#sec3>

Y Comisiwn Archwilio dros Gymru a Lloegr (gan gynnwys archwilwyr wedi eu penodi gan y Comisiwn)

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Cyflawni busnes cyhoeddus yn briodol, gwerth am arian, twyll a llygredd mewn llywodraeth leol, a'r gwasanaeth iechyd

Swyddog Ardystio

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Twyll ac anghysondebau eraill yn ymwneud â materion ariannol undebau llafur a chymdeithasau cyflogwyr

Y Comisiynwyr Elusennau dros Gymru a Lloegr

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Gweinyddiaeth briodol o elusennau ac arian a roddir neu a ddelir i bwrpas elusennol

Prif Weithredwr y Comisiwn Adolygu Achosion Troseddol

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Achosion gwirioneddol neu botensial o gamweinyddu cyfiawnder

Comisiynydd Plant Cymru

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Materion yn ymwneud â hawliau a lles plant

Yr awdurdod cymwys o dan Ran IV o Ddeddf Gwasanaethau Ariannol 1986

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Rhestru gwarantau ar gyfnewidfa stoc; prosectysau ar gynnig gwarantau trosglwyddadwy i'r cyhoedd

Comisiynwyr Tollau Tramor a Chartref ei Mawrhydi

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Treth ar werth, treth premiwm yswiriant, tollau eceis a threth tirlenwi. Mewnforio ac allforio nwyddau a waherddir neu a gyfyngir.

Comisiynwyr Cyllid y Wlad ei Mawrhydi

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Treth incwm, treth gorfforaeth, treth trosglwyddo cyfalaf, treth referniw petrolewm, treth etifeddu, treth stamp, cyfraniadau yswiriant gwladol, tâl mamolaeth statudol a thâl salwch statudol

Rheolwr ac Archwiliwr Cyffredinol y Swyddfa Archwilio Genedlaethol

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Cyflawni busnes cyhoeddus yn briodol, gwerth am arian, twyll a llygredd yng nghyswllt darparu gwasanaethau cyhoeddus a gyllidir yn ganolog

Archwiliwr Cyffredinol Cymru

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Cyflawni busnes cyhoeddus yn briodol, gwerth am arian, twyll a llygredd yng nghyswllt darparu gwasanaethau cyhoeddus

Y Cofrestrydd Diogelu Data

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Cydymffurfio gyda gofynion deddfwriaeth yn ymwneud â diogelu data* (mae deddfwriaeth diogelu data yn rheoleiddio prosesu gwybodaeth yng nghyswllt unigolion, gan gynnwys cael gafael ar, dal, defnyddio neu ddatgelu gwybodaeth o'r fath)

Cyfarwyddwr y Swyddfa Twyll Difrifol

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Twyll difrifol neu gymhleth

Asiantaeth yr Amgylchedd

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Gweithredoedd neu esgeulustod sy'n cael effaith wirioneddol neu botensial ar yr amgylchedd neu ar reolaeth ar neu reoleiddio'r amgylchedd, gan gynnwys rhai yn ymwneud â llygredd, tynnu d'ŵr, llifogydd, llif afonydd, pysgodfeydd mewndirol ac eogiaid neu frithyll mudol

Yr Awdurdod Gwasanaethau Ariannol

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Cyflawni busnes buddsoddi neu fusnes yswiriant. Gweithrediad banciau a chymdeithasau adeiladu, busnesau derbyn adneuron neu gadw arian a chyfundrefnau marchnad arian cyfanwerthu. Gweithrediad cymdeithasau cyfeillgar, cymdeithasau lles, clybiau dynion gweithio, cymdeithasau awdurdodedig arbennig a chymdeithasau diwydiannol a darparol. Gweithrediad marchnadoedd arian, cyfnewidfeydd buddsoddi a thai clirio. Gweithrediad cyrff rheoleiddio ariannol eraill. Gwyngalchu arian, troseddu ariannol a chamymddwyn ariannol difrifol arall, yng nghyswllt gweithgareddau wedi eu rheoleiddio gan yr Awdurdod Gwasanaethau Ariannol

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Materion a allai effeithio ar iechyd neu ddiogelwch unrhyw unigolyn yn y gwaith; materion a allai effeithio ar iechyd a diogelwch unrhyw aelod o'r cyhoedd sy'n codi o, neu yng nghyswllt gweithgareddau person yn y gwaith

Awdurdodau Lleol

Yr awdurdod lleol sydd, o dan adran 18 o Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc 1974, yn gyfrifol am orfodi'r darpariaethau statudol perthnasol.

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Materion a allai effeithio ar iechyd neu ddiogelwch unrhyw unigolyn yn y gwaith; materion a allai effeithio ar iechyd a diogelwch unrhyw aelod o'r cyhoedd sy'n codi o, neu yng nghyswllt gweithgareddau person yn y gwaith

Awdurdod Rheoleiddio Pensiynau Galwedigaethol

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Materion yn ymwneud â chynlluniau pensiwn galwedigaethol a threfniadau pensiwn preifat eraill

Yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fasnach a Diwydiant

Materion y mae'r person wedi ei ragnodi yn eu cyswllt:

- Twyll neu gamymddwyn gan gwmnïau, busnesau buddsoddi, busnesau yswiriant, neu gynlluniau marchnata aml-lefel (a chynlluniau masnachu tebyg); masnachu mewnol.

Atodiad 2

Ffynonellau hyfforddiant

Mae'r ffynonellau canlynol o wybodaeth a hyfforddiant wedi eu cynnwys er gwybodaeth. Nid yw hyn yn awgrymu argymhell na chefnogaeth i Gomisiynydd Plant Cymru.

Digwyddiadau'r Fforwm Llywodraethu Gwell

Maen nhw'n ddiweddar wedi trefnu cyfres o seminarau ar ddatgelu camarfer.

Nodiadau oddi ar eu gwefan:

Gweithdai a Seminarau

Am fwy o wybodaeth am Ddigwyddiadau Llywodraethu Gwell yng Nghymru, Lloegr a'r Alban, cysylltwch â Sandra Moss ar 01245 400 255, neu e-bost Sandra.Moss@ipf.co.uk
<http://www.ipf.co.uk/Governance/events/default.asp>

Quorum Training

Nodiadau oddi ar eu gwefan:

Datblygu a Gweithredu Polisiau Datgelu Camarfer

Trefnydd	Quorum Training
Dyddiad dechrau	08 Ebrill 03
Parhad	1 diwrnod
Lle	Tavistock House, Tavistock Square, Llundain
Gwlad	Y Deyrnas Unedig
Math	Cwrs Hyfforddi
Pris	GBP 490.00
Disgrifiad	Nod y cwrs hwn yw gwerthfawrogi manteision bod yn rhagweithiol gyda datblygu dull corfforaethol o ymdrin â datgelu camarfer, pasio cyngor ymarferol ymlaen ar sut i ddatblygu a gweithredu polisi, a deall y gyfraith ar ddatgelu camarfer.
E-bost	courses@quorumtraining.com
URL	http://www.quorumtraining.co.uk

Public Concern at Work

Nodiadau oddi ar eu gwefan:

Datgelu Camarfer: Gweithredu Polisi

Wedi'i anelu at uwch reolwyr, mae hwn yn rhoi cyflwyniad i'r ddeddfwriaeth, yn egluro pam y mae gweithdrefnau datgelu camarfer yn bwysig ac yn rhoi cyngor ar sut y dylai sefydliad ddechrau'r broses o gyflwyno polisi.

Datgelu camarfer: Delio â Staff sy'n Datgelu Camarfer

Mae'r cwrs hwn yn darparu hyfforddiant ymarferol i staff sydd wedi eu penodi yn "swyddogion dynodedig". Yn ogystal â rhoi cefndir i'r ddeddfwriaeth, mae'r cwrs hwn yn defnyddio astudiaethau achos a chwarae rhan i gyflwyno'r sgiliau sydd eu hangen i ymateb i bryderon a delio gyda nhw'n effeithiol.

Mae cost ein hyfforddiant yn seiliedig ar dâl yr awr o £250 (ac eithrio TAW). Gallwn negodi ar ffioedd sefydlog. Os byddwch yn tanysgrifio i'n llinell gymorth am dair blynedd, gallwch hawlio disgownt o 25% ar ein hyfforddiant a'n gwasanaethau eraill. I drafod eich gofynion, ffoniwch ni ar 020 7404 6609 neu e-bost services@pcaw.co.uk

Atodiad 3

Nodiadau wedi eu dyfynnu o'r Canllawiau i Staff Gwasanaethau Cymdeithasol ar Adrodd yn Gyfrinachol gan wasanaethau cymdeithasol awdurdod lleol Blaenau Gwent

Mae hon yn ddogfen fawr – dim ond y rhannau sy'n cynnig arweiniad i staff sydd wedi eu cynnwys isod.

11. Cyngor i Staff sydd am Godi Pryder

Mae Gwasanaethau Cymdeithasol yn cydnabod y dewis anodd y gall aelod o staff orfod ei wneud wrth godi pryder.

Gan fod y materion sy'n ysgogi pryder yn debygol o fod yn gymhleth, bydd y modd y mae aelod o staff yn delio gyda'i bryder yn amrywio o sefyllfa i sefyllfa. Argymhellir y cyngor canlynol os bydd aelod o staff am ddatgelu camarfer:

- Gwneud unrhyw wrthwynebiad i arferion anghyfreithlon, anniogel neu anfoesegol yn ddi-oed er mwyn osgoi unrhyw gamddechongliad o'r cymhellion dros wneud hynny;
- Canolbwyntio ar y materion sy'n bwysig a symud ymlaen yn bwyllog er mwyn osgoi unrhyw elyniaeth bersonol a allai dynnu sylw oddi ar ddatrys y broblem;
- Bod yn gywir gyda sylwadau a honiadau a chadw cofnodion ffurfiol i gofnodi digwyddiadau perthnasol
- Efallai y bydd aelodau o staff hefyd am ofyn am gyngor cyfreithiol annibynnol.

13. Rhestr Wirio i Staff sy'n Ystyried Datgelu Camarfer

Cwestiynau i ofyn i chi eich hun:

- A ydyw'r sefyllfa yn ddigon difrifol i fod angen adrodd yn gyfrinachol?
- A oes gennych chi ddigon o ffeithiau, ac a ydych yn deall eu harwyddocâd yn iawn?
- Beth yw eich cyfrifoldeb chi?
- Beth yw'r siawns o lwyddo?
- Pa ffordd o ddatgelu'r camarfer fyddai orau?
- I bwy y dylid datgelu'r wybodaeth?
- Faint o wybodaeth ddylid ei datgelu?
- A oes gennych dystiolaeth?
- Oes yna bolisi y gallwch gyfeirio ato?
- Oes yna bobl eraill sydd â thystiolaeth neu sy'n dystion?
- A oes gennych dystiolaeth yn eich meddiant? A ddylech fod â'r dystiolaeth hon?
- I ba raddau fydd honiadau ynghylch ei chyfrinachedd yn dwyn unrhyw bwysau?
- A ydych yn cadw dyddiadur o ddigwyddiadau?
- A ydych yn cadw copiâu o'r holl ddogfennau perthnasol mewn lle diogel a hygyrch?
- A oes unrhyw ddeunydd y byddai gan yr heddlu neu asiantaethau tebyg ddiddordeb ynddo?
- A ydyw cydweithwyr wedi mynegi pryderon tebyg yn y gorffennol?

- A fydd cydweithwyr yn eich helpu i gyflwyno'r pryder yn ysgrifenedig?
- A ydyw'r pryder wedi'i godi'n anffurfiol gyda chydweithwyr a/neu reolwyr?
- Allech chi ei godi mewn cyfarfod tîm?
- A oes gennych unrhyw syniad pa gydweithwyr fydd yn eich gwrthwynebu, a pha rai fydd yn eistedd ar y ffens ac a oes gan unrhyw gydweithwyr ddylanwad anffurfiol y gallent ei ddefnyddio?

Dylai aelod o staff sy'n meddwl am wneud datganiad ystyried y canlynol:

- Cadw at y materion sy'n berthnasol
- Peidio mynd ar grwsâd
- Peidio â gwneud ymosodiadau personol
- Bod â chynllun ar gyfer gweithredu a glynu ato
- Gwneud yn siwr bod eich ffeithiau yn gywir
- Peidio â gor-ddweud na dweud celwydd
- Siarad â'r bobl yr ydych yn gweithio hefo nhw
- Osgoi brifo partiön diniwed
- Peidio â'i wneud yn bersonol
- Dewis amser priodol
- Dweud wrth y person mwyaf priodol (rhywun sydd hefyd yn gyfrifol)
- Gwneud cyflwyniad ysgrifenedig clir, gwybodus, cytbwys a heb fod yn emosiynol o'ch pryder.