

# RHYBUDD O GYFARFOD



*Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri*

*Jonathan Cawley*

*Prif Weithredwr*

*Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri*

*Penrhyndeudraeth*

*Gwynedd LL48 6LF*

*Ffôn: (01766) 770274*

*E.bost: [parc@eryri.llyw.cymru](mailto:parc@eryri.llyw.cymru)*

<b>Cyfarfod:</b>	Pwyllgor Safonau
<b>Dyddiad:</b>	Dydd Gwener 27 Mawrth 2026
<b>Amser:</b>	2.00 y.p.
<b>Man Cyfarfod:</b>	Swyddfa'r Parc Cenedlaethol, Penrhyndeudraeth a thrwy Zoom

***Gofynnir i'r Aelodau ymuno â'r cyfarfod 15 munud cyn yr amser cychwyn dynodedig***

**Y Cynghorwyr :**

*Elfed Roberts, Nia Owen;*

*Naomi Luhde-Thompson.*

**Aelodau Annibynnol**

*Mr. Mark Jones, Mr. Robert Gwilym Lewis.*



## **R H A G L E N**

### **Pwyllgor Safonau**

Rhif  
Tudalen

1. **Ymddiheuriadau am absenoldeb a Datganiadau'r Cadeirydd**
2. **Datgan Budd**  
Derbyn unrhyw ddatganiadau o fudd gan aelodau neu swyddogion mewn perthynas ag unrhyw eitem fusnes.
3. **Cofnodion** 3 - 6  
Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid arwyddo cofnodion y Pwyllgor Safonau a gynhaliwyd ar 19 Medi 2025 fel rhai cywir (copi yma) a derbyn y materion sy'n codi, er gwybodaeth.
4. **Adroddiad Blynyddol i Gyfarfod Cyffredinol Blynyddol yr Awdurdod** 7 - 9  
Cyflwyno adroddiad gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol. (Copi yma)
5. **Datganiadau o Fuddiannau Aelodau** 10 - 12  
Cyflwyno adroddiad gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol. (Copi yma)
6. **Adolygu Polisi Gwrth-dwyll, Llwgrwobrwyo a Llygredigaeth** 13 - 22  
Cyflwyno adroddiad gan y Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer (Copi yma)
7. **Adolygu Polisi Datgelu Cyfrinachol (Seinio Rhybudd)** 23 - 29  
Cyflwyno adroddiad gan y Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer (Copi yma)
8. **Fforwm Cadeiryddion y Pwyllgorau Safonau – Dydd Llun 26 Ionawr 2026**  
Derbyn cofnodion y cyfarfod, er gwybodaeth.



**COFNODION**  
**PWYLLGOR SAFONAU**  
DYDD GWENER 19 MEDI 2025  
Swyddfa'r Parc Cenedlaethol

**YN BRESENNOL:**

**Aelodau wedi'u penodi gan Gyngor Gwynedd**

**Aelodau a benodwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy**  
Cynghorydd Nia Owen;

**Aelodau a benodwyd gan Lywodraeth Cymru**  
Ms Naomi Luhde-Thompson

**Aelodau Annibynnol**  
Mr Mark Jones, Mr Robert Gwilym Lewis;

**Swyddogion**  
Iwan Jones, Bethan Hughes, Eifion Jones.

Cyhoeddodd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol y byddai'r cyfarfod yn cael ei recordio i gynorthwyo gwirio'r cofnodion.

Croesawodd Mr Robert Gwilym Lewis i'w gyfarfod cyntaf o'r Pwyllgor Safonau.

**1. Ethol Cadeirydd ac Is-gadeirydd**

Esboniodd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol fod yn rhaid ethol Cadeirydd i'r Pwyllgor Safonau yn dilyn ymddeoliad y cyn-gadeirydd, Mr Martin J Hughes, wedi iddo gwblhau ei ail dymor fel Aelod Annibynnol.

Enwebwyd ac **etholwyd** Mr Mark Jones yn Gadeirydd.

*Esboniwyd*, gan fod yr Is-gadeirydd wedi ei benodi'n Gadeirydd y Pwyllgor roedd angen ethol Is-gadeirydd.

Enwebwyd ac **etholwyd** Mr Robert Gwilym Lewis yn Is-gadeirydd.

Dywedodd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol fod y Pwyllgor yn parhau i fod yn brin o un aelod annibynnol, a bod y swydd eisoes wedi cael ei hysbysebu.

**2. Ymddiheuriadau am absenoldeb a Datganiadau'r Cadeirydd**

*Nodwyd*: gan fod y Pwyllgor yn brin o un Aelod Annibynnol, bod y Cynghorydd Elfed Roberts wedi tynnu nôl rhag mynychu'r cyfarfod i sicrhau'r cydbwysedd angenrheidiol o aelodau.

Ymddiheurodd y Cadeirydd hefyd y byddai'n rhaid iddo adael y cyfarfod yn gynnar.

*Nodwyd* na fyddai cworwm pan adawai'r Cadeirydd ac, oherwydd hyn, penderfynwyd newid trefn y cyfarfod a rhoi sylw i'r eitemau pwysicaf yn gyntaf.

### 3. **Datgan Budd**

*Datganwyd*: bod gan y Cynghorydd Nia Owen ddi-ddordeb personol yn unig yn eitem 7, gan ei bod yn aelod o Gyngor Bwrdeistref Conwy.

### 4. **Cofnodion**

*Cyflwynwyd* cofnodion cyfarfod y Pwyllgor Safonau a gynhaliwyd ar 11 Ebrill 2025.

*Mabwysiadwyd* y cofnodion, ac arwyddodd y Cadeirydd hwy fel rhai cywir.

Materion yn codi o'r cofnodion:

- Cytunwyd y dylid anfon llythyr o ddiolch at Mr Martin Hughes ar ei ymddeoliad o'r Pwyllgor Safonau.

### 5. **Enwebu Aelodau ar gyfer y Panel Apeliadau Graddio Statws Sengl**

*Cyflwynwyd*: Adroddiad gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol i benodi tri Aelod a dau ddirprwy aelod i'r Panel Apeliadau Graddfa Statws Sengl.

*Adroddwyd*:

- bod yn rhaid i'r Pwyllgor Safonau ystyried aelodaeth y Panel Apeliadau Graddio Statws Sengl yn flynyddol yn dilyn CCB yr Awdurdod;
- bod y cylch gorchwyl hefyd yn darparu, wrth benodi aelodau ar y Panel, y byddai'r Pwyllgor Safonau yn ystyried yr angen am gynrychiolaeth briodol o ran rhywedd;
- i'r Pwyllgor, ar 20 Medi 2024, benodi Mr Martin J. Hughes, Mr Mark Jones, a'r Cynghorydd Elfed Roberts yn Aelodau o'r Panel Apeliadau Graddio Statws Sengl a phenodi'r Cynghorydd Nia Owen a Ms Naomi Luhde-Thompson yn aelodau eilyddol / dirprwyol.

*Argymhellwyd*:— Penodi tri aelod a dau aelod wrth gefn / eilydd o aelodaeth y Pwyllgor Safonau i eistedd fel aelodau o'r Panel Apeliadau Graddio Statws Sengl.

*Penderfynwyd*:— penodi Mr Mark Jones, a'r Cyngorwyr Elfed Roberts a Nia Owen yn Aelodau o'r Panel Apeliadau Graddio Statws Sengl a phenodi Ms Naomi Luhde-Thompson a Mr Robert Gwilym Lewis yn aelodau eilyddol / dirprwyol.

### 7. **Caniatáu Goddefebau**

*Cyflwynwyd*: Adroddiad gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol yn argymhell bod y Pwyllgor Safonau yn caniatáu gollyngiad cyffredinol i Aelodau Cyngor Gwynedd a Chyngor Bwrdeistref Sirol Conwy.

*Nodwyd*:

- bod y Pwyllgor Safonau, yng nghyfarfod 20 Medi 2024, wedi penderfynu caniatáu goddefebau ar gyfer Aelodau a benodwyd gan Gyngor Gwynedd ac i Aelodau a benodwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy i'w galluogi i gymryd rhan lawn wrth benderfynu ar faterion eu cynghorau eu hunain am gyfnod hyd at 31ain o Ragfyr 2025 oni byddai'r cyfnod yn cael ei ymestyn gan y Pwyllgor Safonau cyn 31 Rhagfyr 2025;
- y byddai'r cyfnod hwn yn dod i ben cyn i'r Pwyllgor Safonau gyfarfod nesaf ac ei fod yn bryd ystyried y mater ymhellach;
- bod caniatáu goddefebau yn rhwystro problemau cworwm rhag codi mewn

cyfarfodydd yn ymwneud â materion cynghorau Gwynedd a Chonwy;

- bod y drefn wedi gweithio'n dda yn y gorffennol ond ei fod yn bwysig ei adolygu'n rheolaidd;
- ei fod wedi ei ddefnyddio un waith yn ystod y 12 mis blaenorol lle defnyddiodd Aelodau o Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy ollyngiad cyffredinol a ganiatawyd iddynt gan y Pwyllgor Safonau yng nghyfarfod 20 Medi 2024 i gymryd rhan yn y trafodaethau a'r penderfyniad. Methwyd â hysbysu'r Aelodau Annibynnol cyn y cyfarfod y byddai'r aelodau yn defnyddio'r gollyngiad ond cafodd recordiad o'r cyfarfod ei anfon at yr Aelodau Annibynnol.

*Argymhellwyd:*—

1. Caniatáu goddefeb i Aelodau a benodwyd gan Gyngor Gwynedd i'w galluogi i gymryd rhan lawn yn y broses o benderfynu ar faterion yn ymwneud â Chyngor Gwynedd am gyfnod hyd at 31ain o Ragfyr 2026 oni bai y caiff ei ymestyn ymhellach trwy benderfyniad y Pwyllgor hwn cyn 31ain o Ragfyr 2026.
2. Caniatáu goddefeb i Aelodau a benodwyd gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy i'w galluogi i gymryd rhan lawn yn y broses o benderfynu ar faterion sy'n ymwneud â Chyngor Bwrdeistref Sirol Conwy am gyfnod hyd at 31ain o Ragfyr 2026 oni bai y caiff ei ymestyn ymhellach drwy benderfyniad y Pwyllgor hwn cyn 31ain o Ragfyr 2026.

*Penderfynwyd:*— **derbyn** yr Argymhelliad

## 6. **Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus ar gyfer Cymru**

*Cyflwynwyd:* Adroddiad gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol.

*Adroddwyd:*

- bod yr Ombwdsman wedi derbyn un gŵyn yn ymwneud â Pharciau Cenedlaethol Cymru yn ystod 2024-25, ond nad oedd yn ymwneud â Pharc Cenedlaethol Eryri.

*Nodwyd:*

- nad oedd Aelodau'r Parc yn cael hyfforddiant penodol ar y Cod Ymddygiad, ond bod gwahoddiad i unrhyw aelod godi unrhyw fater gyda'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol

*Cynigiwyd:*

- dylid anfon gwybodaeth am yr achos a ddaeth gerbron yr Ombwdsman at yr Aelodau, a defnyddio'r cyfle i gynnig hyfforddiant pellach iddynt.

*Argymhellwyd:*—

1. nodi cynnwys yr Adroddiad;
2. anfon gwybodaeth am yr achos a ddaeth gerbron yr Ombwdsman at Aelodau'r Awdurdod, a chynnig hyfforddiant pellach ar y Cod Ymddygiad iddynt.

*Penderfynwyd:*— **derbyn** yr Argymhelliad

## 8. **Adroddiad Monitro Cwynion**

*Cyflwynwyd* – Adroddiad gan y Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer ar gŵynion ysgrifenedig a dderbyniwyd gan yr Awdurdod yn 2024/25.

*Adroddwyd:*

- y nifer a natur y cwynion ffurfiol a dderbyniwyd ynghyd â'r ymatebion a roddwyd;
- bod tair cwyn a dderbyniwyd yn ymwneud â thorri'r Ddeddf Diogelu Data, a bod hyn yn rhywbeth i gadw golwg arno i weld a fyddai angen rhagor o hyfforddiant ar staff.

*Nodwyd:*

- mai braf oedd gweld mai nifer bychan o gŵynion yn unig a dderbyniwyd, a bod pob un wedi ei hymchwilio'n llawn ac wedi'i ymateb o fewn y terfynau amser priodol.

*Argymhellwyd:*— nodi cynnwys yr Adroddiad.

*Penderfynwyd:*— **derbyn** yr Argymhelliad

## 9. **Fforwm Cadeiryddion y Pwyllgorau Safonau – Dydd Llun 23 Mehefin 2025**

*Cyflwynwyd* – Cofnodion cyfarfod Fforwm Cadeiryddion y Pwyllgorau Safonau a gynhaliwyd 23 Mehefin 2025.

*Adroddwyd:*

- bod Mr Martin Hughes, cyn-gadeirydd y Pwyllgor Safonau wedi mynychu'r cyfarfod, ond bod y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol wedi methu â'i fynychu, a bod y cofnodion yn cael eu cyflwyno fel ag yr oeddynt er gwybodaeth;

*Nodwyd:*

- dylid anfon at y Fforwm Cadeiryddion yn ei hysbysu o benodiad Mr Mark Jones yn Gadeirydd newydd i'r Pwyllgor Safonau a gofyn iddynt ei wahodd i'w cyfarfodydd o hyn allan.

*Argymhellwyd:*— nodi'r cofnodion er gwybodaeth.

*Penderfynwyd:*— **derbyn** yr Argymhelliad

**Daeth y cyfarfod i ben am 14:45**



<b>CYFARFOD</b>	Pwyllgor Safonau
<b>DYDDIAD</b>	27 Mawrth 2026
<b>TEITL</b>	<b>Adroddiad Blynyddol i Gyfarfod Cyffredinol Blynyddol yr Awdurdod</b>
<b>ADRODDIAD GAN</b>	Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol
<b>PWRPAS</b>	Cytuno ar gynnwys yr Adroddiad Blynyddol

### CEFNDIR / CYFLWYNIAD

- O fis Mai 2022 mae cylch gwaith y Pwyllgor Safonau wedi cynnwys dyletswydd statudol ychwanegol i baratoi adroddiad blynyddol i'r Awdurdod ar sut mae swyddogaethau'r pwyllgor wedi'u cyflawni a darparu trosolwg o faterion ymddygiad yn gyffredinol o fewn yr Awdurdod.
- Yn flaenorol, cytunwyd y byddai Cadeirydd Annibynnol y Pwyllgor Safonau mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol yn paratoi'r adroddiad hwn, ond yn trafod y cynnwys arfaethedig gyda'r Pwyllgor Safonau cyn cyflwyno'r adroddiad terfynol i'r Awdurdod, gyda Chadeirydd y Pwyllgor Safonau i gyflwyno'r adroddiad i'r Awdurdod yng Nghyfarfod Cyffredinol Blynyddol yr Awdurdod.

### DYLETSWYDD STATUDOL A CHYFARWYDDYD DRAFFT

- Mae canllawiau wedi'u paratoi ar y pwnc sy'n darllen fel a ganlyn:
  - “Mae adran 63 o Ddeddf 2021 yn mewnosod adran 56B newydd yn Neddf 2000 sy'n gosod gofyniad ar bwyllgorau safonau ym mhob “awdurdod perthnasol” i wneud adroddiad blynyddol i'r awdurdod o dan sylw. Yn achos prif gyngor, mae'r gofyniad i adrodd i “yr awdurdod” yn y cyd-destun hwn yn cynnwys unrhyw gynghorau cymuned yn ei ardal.*
  - Fel isafswm, rhaid i'r adroddiad:*
    - ddisgrifio sut mae'r pwyllgor wedi cyflawni ei swyddogaethau yn ystod y flwyddyn ariannol flaenorol;*
    - cynnwys crynodeb o adroddiadau ac argymhellion a wnaed neu a gyfeiriwyd at y pwyllgor gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru yn ymwneud ag ymchwilio i achosion honedig o dorri'r cod ymddygiad aelodau, ac unrhyw gamau dilynol a gymerwyd gan y pwyllgor;*
    - cynnwys crynodeb o hysbysiadau a roddwyd i'r pwyllgor gan Banel Dyfarnu Cymru, yn ymwneud â phenderfyniadau'r Panel ar achosion posibl o dorri'r cod ymddygiad yr aelodau;*

- 3.2.4. *disgrifio'r cyngor y mae wedi'i ddarparu ar hyfforddiant i bob aelod a sut mae hwnnw wedi'i roi ar waith, ac*
- 3.2.5. *yn achos prif gyngor, cynnwys asesiad y pwyllgor o sut mae arweinwyr grwpiau gwleidyddol wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd newydd o dan adran 52A(1) o Ddeddf 2000 (a fewnosodwyd gan adran 62 o Ddeddf 2021) i hybu safonau ymddygiad uchel, gan gynnwys y cyngor y mae'r pwyllgor safonau wedi'i ddarparu a'r hyfforddiant y mae wedi'i awgrymu.*
- 3.3. *Efallai y bydd y pwyllgor hefyd am adrodd ar nifer yr achosion a ystyriwyd o dan brosesau datrys lleol. Byddai hyn yn helpu i gasglu data ar sail "Cymru gyfan", ar faterion nad ydynt yn cyrraedd Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.*
- 3.4. *Bwriad y gofyniad i lunio adroddiad blynyddol yw sicrhau bod dull rheolaidd a chyson o adrodd ac ystyried safonau ymddygiad gan aelodau awdurdodau perthnasol yng Nghymru. Bwriad hyn yw hyrwyddo perchnogaeth leol a chyfrifoldeb ar y cyd gan aelodau am sicrhau safonau ymddygiad uchel o fewn eu hawdurdod. I'r perwyl hwn, mae adran 56B yn gosod rhwymedigaeth ar awdurdod perthnasol i ystyried yr adroddiad ac unrhyw argymhellion a wneir gan ei bwyllgor safonau o fewn tri mis o'i dderbyn. Bydd ystyriaeth yr awdurdod o adroddiad yn fater o gofnod cyhoeddus drwy gofnodion cyhoeddedig y cyfarfod.*
- 3.5. *Byddai'n arfer da i Bwyllgorau Safonau rannu eu Hadroddiadau Blynyddol gydag Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru."*

#### **ADRODDIAD BLYNYDDOL**

4. Os bydd rhywun yn ystyried y canllawiau drafft a'r materion y mae'n rhaid adrodd anynt, cynigir adrodd fel a ganlyn:
- 4.1. Bod y pwyllgor wedi cyfarfod ddwywaith yn ystod y flwyddyn, wedi ystyried hyfforddiant aelodau ar y ddau achlysur.
- 4.2. Ni chyfeiriwyd unrhyw faterion at yr Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus nac at Banel Dyfarnu Cymru yn ymwneud ag ymchwilio i achosion honedig o dorri cod ymddygiad yr aelodau fel aelodau o'r Awdurdod hwn.
- 4.3. Na fu unrhyw achosion yn ystod y flwyddyn lle mae gweithdrefn Datrysiaid Lleol yr Awdurdod wedi'i rhoi ar waith.
- 4.4. Rhoddodd y Pwyllgor Safonau ystyriaeth i gynnwys yr Adroddiad Blynyddol a gyhoeddwyd gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Yn codi o hynny, ystyriodd y Pwyllgor Safonau y dylid anfon gwybodaeth at aelodau ar fater penodol a oedd wedi codi mewn Awdurdod arall i godi ymwybyddiaeth ac i hysbysu aelodau bod hyfforddiant pellach ar y materion a godwyd ar gael ar gais. Yn dilyn hynny, dosbarthwyd e-bost i holl aelodau'r Awdurdod.
- 4.5. Bu'r Pwyllgor Safonau hefyd yn ystyried Adroddiad Monitro Cwynion a oedd yn rhoi cipolwg ar natur y cwynion a dderbyniwyd ac a oedd unrhyw batrymau sefydledig yn dod i'r amlwg.
- 4.6. Rhoddodd y Pwyllgor Safonau ollyngiadau i aelodau Cyngor Gwynedd ac aelodau Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy gan ganiatáu iddynt gymryd rhan yn y broses o benderfynu ar faterion dan rai amgylchiadau cyfyngedig.
- 4.7. Bu'r Pwyllgor Safonau hefyd yn ystyried adroddiad a oedd yn monitro datganiadau buddiannau a wnaed gan aelodau fel rhan o'i gylch gwaith wrth fonitro gweithrediad y cod ymddygiad.
- 4.8. Ystyriodd y Pwyllgor Safonau ddau bolisi drafft wedi'u diweddarau a rhoddwyd cyfle iddynt awgrymu gwelliannau iddynt cyn iddynt gael eu mabwysiadu gan yr

Awdurdod sef y Polisi Gwrth-Dwyll, Llwgrwobrwyo a Llygredd a'r Polisi Seinio Rhybudd.

## **GOBLYGIADAU ADNODDAU**

Dim

## **ARGYMHELLIAD**

1. Trafod cynnwys yr adroddiad.
2. Cytuno ar gynnwys yr Adroddiad Blynyddol i'w gyflwyno i'r Awdurdod fel y nodir yn Adran 4 uchod yn ddarostyngedig i unrhyw ychwanegiadau/diwygiadau y gallai'r Pwyllgor Safonau ddymuno eu gwneud iddo.



<b>CYFARFOD</b>	Pwyllgor Safonau
<b>DYDDIAD</b>	27 Mawrth 2026
<b>TEITL</b>	<b>Datganiadau o Fuddiannau Aelodau</b>
<b>ADRODDIAD GAN</b>	Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol
<b>PWRPAS</b>	Monitro gweithrediad y cod ymddygiad

#### CEFNDIR

Ar 3 Medi 2021 ystyriodd y Pwyllgor Safonau adroddiad ar y Fframwaith Moesegol a'r Canllawiau Diwygiedig a gyhoeddwyd gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru ar y Cod Ymddygiad. Fel rhan o'r camau gweithredu mynegodd yr Aelodau awydd i'r Pwyllgor Safonau fonitro gweithrediad y cod ymddygiad, a chytunwyd y byddai swyddogion yn darparu manylion datganiadau diddordeb Aelodau i'r Pwyllgor Safonau yn flynyddol.

Ynghlwm (Atodiad 1) mae copïau o'r ffurflenni Datganiad o Ddiddordeb Aelod rhwng 1 Ebrill 2025 a 28 Chwefror 2026.

Hefyd, dilynwch y ddolen i weld y Gofrestr Gyffredinol o Fuddiannau Aelodau ar wefan yr Awdurdod.

[Cyhoeddiadau - Parc Cenedlaethol Eryri \(llyw.cymru\)](#)

#### ARGYMHELLIAD:

Nodi'r adroddiad, er gwybodaeth



# Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri Eryri National Park Authority

## FFURFLEN DATGAN DIDDORDEB DECLARATION OF INTEREST FORM

Cyfarfod / Meeting ..... *Gwrithgor Aelodau* .....

Dyddiad y Cyfarfod / Date of Meeting ..... *21/5/25* .....

Rwyf drwy hyn yn datgan bod gennyf Diddordeb Personol yn yr eitem ganlynol /  
I hereby declare that I have a Personal Interest in the following item:-

Pennawd yr eitem / Title of item:- .....

Eitem Rhif/Item No.....

Disgrifiwch natur y Diddordeb Personol/Describe nature of the Personal Interest:-

*Ymddiriedolaeth i elusen Plantlife International  
yn parhau yn cynnalun Coeb Glaw Eryri*

A yw'r diddordeb personol gyfystyr â diddordeb sy'n rhagfarnu? Ydi / Yes   
Does the Personal Interest constitute a prejudicial interest?

Nac ydi / No

Arwyddwyd/Signed: ..... *[Signature]* .....

Dyddiad/Date: ..... *11/6/25* .....



# Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri Eryri National Park Authority

## FFURFLEN DATGAN DIDDORDEB DECLARATION OF INTEREST FORM

Cyfarfod / Meeting ..... *Cyflwrnis* ..... ~~21/1/26~~ .....

Dyddiad y Cyfarfod / Date of Meeting ..... *21/1/26* .....

Rwyf drwy hyn yn datgan bod gennyf Diddordeb Personol yn yr eitem ganlynol /  
I hereby declare that I have a Personal Interest in the following item:-

Pennawd yr eitem / Title of item:- ..... *Sgillan HEP Cwmant Cyfarfod* .....

Eitem Rhif/Item No ..... *NPS/59/495C* .....

Disgrifiwch natur y Diddordeb Personol/Describe nature of the Personal Interest:-  
*Dwi yn aelod ymddwoldwr i elyren Plantife a mae nhw wedi mynychu uchwybiad i adar yma*  
*Dwi ddim wedi gwneud unrhyw beth fel unigolyn yn yr adar yma*

A yw'r diddordeb personol gyfystyr â diddordeb sy'n rhagfarnu? Ydi / Yes

Does the Personal Interest constitute a prejudicial interest?

Nac ydi / No

Arwyddwyd/Signed: ..... *[Signature]* .....

Dyddiad/Date: ..... *21/1/26* .....

<b>CYFARFOD</b>	Pwyllgor Safonau
<b>DYDDIAD</b>	27 Mawrth 2026
<b>TEITL</b>	<b>Polisi Gwrth-Dwyll, Llwgwrwbrwyo a Llygredigaeth</b>
<b>ADRODDIAD GAN</b>	Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer
<b>PWRPAS</b>	I adolygu a diweddaru'r polisi cyfredol

## 1. CEFNDIR

- 1.1 Mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu cyfres o bolisïau a gweithdrefnau ar gyfer cynnal safonau ymddygiad uchel i staff ac Aelodau, ac i sicrhau atebolrwydd i'r cyhoedd.
- 1.2 Yn dilyn Asesiad Sicrwydd a Risg yr Awdurdod gan Archwilio Cymru Ilynedd, un o'r canfyddiadau oedd bod yr Awdurdod yn brin o ddull cyson, wedi'i amserlennu o adolygu ei bolisïau corfforaethol a'i ddogfennau llywodraethu, sydd wedyn yn lleihau'r ddibyniaeth y gall yr Awdurdod ei chael bod ei bolisïau a'i ddogfennau llywodraethu yn gyfredol.
- 1.3 Mewn ymateb i'r canfyddiad hwn, cynhyrchwyd Cofrestr o Bolisïau Corfforaethol gydag amserlen dyddiadau adolygu wedi'u neilltuo i bob polisi.
- 1.4 Y Polisi Gwrth-dwyll, Llwgwrwbrwyo a Llygredigaeth yw'r cyntaf o'r bolisïau i gael ei adolygu.
- 1.5 Ers mabwysiadu'r polisi hwn yn wreiddiol, nid oes unrhyw newidiadau sylweddol i ddeddfwriaeth a fyddai'n gofyn am newidiadau sylfaenol i'r polisi, gan fod Deddf Twyll 2006 yn dal i gael ei hystyried yn ddarn o ddeddfwriaeth gadarn a hyblyg.
- 1.6 Fodd bynnag, daeth deddfwriaeth newydd sylweddol sy'n ategu'r Ddeddf, yn benodol y drosedd newydd 'methu ag atal twyll' o dan Ddeddf Troseddau Economaidd a Thryloywder Corfforaethol 2023, i rym ar y 1af o Fedi 2025.
- 1.6 Er nad yw'r Awdurdod yn dod o dan y diffiniad o 'gorff mawr' fel y'i diffinnir yn y Ddeddf ac felly nid yw'n ddarostyngedig i'r gofyniad i gael Fframwaith Atal Twyll; gallwn fodd bynnag ymgorffori'r chwech egwyddor sy'n ofynnol mewn fframwaith o'r fath fel arfer gorau (gweler 9.2 yn y polisi).

## 2. ARGYMHELLIAD:

- 2.1 Trafod ac adolygu'r polisi drafft wedi'i ddiweddaru sydd wedi'i atodi.
- 2.2 Cymeradwyo'r Polisi Gwrth-dwyll, Llwgwrwbrwyo a Llygredd drafft diwygiedig i'w gyflwyno i Awdurdod y Parc Cenedlaethol i'w fabwysiadu.

**AWDURDOD PARC CENEDLAETHOL ERYRI**  
**POLISI GWRTH-DWYLL, LLWGRWOBROWYO A**  
**LLYGREDIGAETH**



## **1.0 PWRPAS**

1.1 Diben y ddogfen hon yw egluro beth fydd yr Awdurdod yn ei wneud er mwyn lleihau'r risg o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth, ymchwilio i amheuon, a'r camau a gymerir mewn ymateb.

Mae'r ddogfen hon:

- Yn darparu diffiniad o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth;
- Yn nodi'r safonau y mae'r Awdurdod yn eu disgwyl gan ei Aelodau a'i weithwyr;
- Yn nodi'r camau sy'n annog atal a rhwystro twyll yn weithredol; ac
- Yn nodi sut y bydd yr Awdurdod yn ymchwilio i dwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth.

## **2.0 CYFLWYNIAD**

- 2.1 Mae'r polisi hwn yn cwmpasu holl weithwyr ac Aelodau'r Awdurdod. Mae'r ddogfen hon yn disodli'r Strategaeth Gwrth-dwyll a Llygredigaeth flaenorol ac yn ymgorffori diweddariadau i ddeddfwriaeth ac arfer da yn y maes hwn.
- 2.2 Wrth gyflawni ei swyddogaethau a'i gyfrifoldebau, mae'r Awdurdod bob amser wedi mabwysiadu diwylliant o agoredrwydd a thegwch ac wedi disgwyl y bydd ei Aelodau a'i weithwyr ar bob lefel yn mabwysiadu'r safonau uchaf o briodoldeb ac atebolrwydd. Cyflawnwyd hyn drwy arwain drwy esiampl a thrwy ddealltwriaeth o reolau, gweithdrefnau ac arferion cytunedig a glynu wrthynt. Disgwylir y safonau hyn hefyd gan sefydliadau sy'n delio â'r Awdurdod (e.e. cyflenwyr/contractwyr).
- 2.3 Rydym mewn sefyllfa gref oherwydd y rheolaethau sydd eisoes ar waith, e.e. gorchmynion sefydlog, rheoliadau ariannol a chod ymddygiad yr Aelodau, ond rhaid i ni beidio â bod yn hunanfodlon.
- 2.4 Felly, rhaid i'r Awdurdod ddangos yn glir ei fod wedi ymrwymo'n gadarn i ddelio â thwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth a bydd yn delio'n gyfartal â throeddwy'r o fewn (Aelodau a gweithwyr) a thu allan i'r Awdurdod. Yn ogystal, ni fydd unrhyw wahaniaeth yn cael ei wneud mewn ymchwiliad a chamau gweithredu rhwng achosion sy'n creu buddion ariannol a'r rhai nad ydynt yn gwneud hynny.
- 2.5 Fodd bynnag, ni fydd y polisi hwn yn peryglu polisi cyfle cyfartal yr Awdurdod nac unrhyw rwymedigaethau fel cyflogwr o dan y cod ymddygiad ar gyfer gweithwyr llywodraeth leol.

- 2.6 Mae'r ddogfen bolisi hon yn ymgorffori cyfres o fesurau a gynlluniwyd i rwystro unrhyw ymgais i gyflawni gweithred dwyllodrus neu lygredig a'r camau i'w cymryd os bydd gweithred o'r fath yn digwydd.
- 2.7 Mae'r Awdurdod hefyd yn cydnabod y graddau uchel o graffu allanol ar ei faterion gan amrywiaeth o gyrrff megis Archwilio Cymru, Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, Tollau Tramor a Chartref EM a Llywodraeth Cymru. Mae'r cyrrff hyn yn bwysig wrth amlygu unrhyw feysydd lle gellir gwneud gwelliannau.

### **3.0 DIFFINIADAU**

3.1 Yn aml, mae twyll, llwgrwobrwo a llygredigaeth yn cydblethu. Maent yn weithredoedd bwriadol gan unigolion neu grŵp o unigolion sy'n fwriadol ac yn anonest. Bydd rhai gweithredoedd yn dod o dan y diffiniad o fwy nag un categori.

#### **3.2 Twyll**

3.3 Mae Deddf Twyll 2006 yn rhoi diffiniad deddfwriaethol o dwyll, y gellir ei grynhoi at ddibenion y polisi hwn fel cael arian, eiddo neu wasanaethau'n anonest drwy wneud cynrychiolaeth ffug neu gamarweiniol, methu â datgelu gwybodaeth, neu gamddefnyddio safle o ymddiriedaeth.

3.4 Mae twyll hefyd yn weithred fwriadol gan unigolyn neu grŵp o unigolion. Felly, mae twyll bob amser yn fwriadol ac yn anonest.

3.5 Dyma rai enghreifftiau:

- Hawliadau teithio a threuliau ffug neu wedi'u gorliwio;
- Cofnodi oriau gwaith anghywir ar y cynllun gweithio hyblyg;
- Anfonebau a gyflwynwyd am wasanaethau na derbyniwyd;
- Methu datgelu euogfarn droseddol berthnasol neu heb ei darfod ar gais am swydd; a
- Contractwyr yn methu â datgelu erlyniadau lechyd a Diogelwch ar ddogfennau tendr.

#### **3.4 Llwgrwobrwo a Llygredigaeth**

3.5 Gellir diffinio llwgrwobrwo fel cynnig, rhoi, ceisio neu dderbyn cymhelliant neu wobr a all ddylanwadu ar weithred unrhyw berson. Llygredigaeth yw camddefnyddio pŵer a ymddiriedir er budd preifat.

3.6 Dyma rai enghreifftiau:

- Derbyd rhodd yn gyfnewid am roi triniaeth ffafriol yn y broses gaffael tendro;
- Darparu triniaeth ffafriol yn y broses gaffael tendro er mwyn galluogi dyfarnu contractau i ffrindiau a / neu aelodau o'r teulu; a
- Derbyd rhodd yn gyfnewid am anwybyddu torri deddfwriaeth;

### **4.0 DIWYLLIANT**

4.1 Mae diwylliant yr Awdurdod wedi bod yn un o agoredrwydd erioed ac mae gwerthoedd craidd tegwch, ymddiriedaeth a gwerth yn cefnogi hyn. Felly mae diwylliant yr Awdurdod yn cefnogi'r gwrthwynebiad i dwyll, llwgrwobrwo a llygredigaeth.

4.2 Mae atal/canfod twyll/llwgrwobrwo/llygredigaeth a diogelu pwrs y wlad yn gyfrifoldeb i bawb.

- 4.3 Mae Aelodau a gweithwyr yr Awdurdod yn chwarae rhan bwysig wrth greu a chynnal y diwylliant hwn. Fe'u hanogir yn gadarnhaol i godi pryderon ynghylch twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth, heb fod o bwys ar eu hynafedd, eu rheng na'u statws, gan wybod y bydd pryderon o'r fath, lle bynnag y bo modd, yn cael eu trin yn gyfrinachol.
- 4.4 Rhaid codi pryderon pan fydd Aelodau neu weithwyr yn credu'n rhesymol bod un neu fwy o'r canlynol wedi digwydd, yn y broses o ddigwydd neu'n debygol o ddigwydd:
- trosedd;
  - methiant i gydymffurfio â rhwymedigaeth statudol neu gyfreithiol;
  - defnydd amhriodol o arian cyhoeddus neu gronfeydd ariannol eraill;
  - camwedd cyfiawnder;
  - camweinyddu, camymddwyn neu esgeulustod;
  - peryglu iechyd a diogelwch unigolyn;
  - difrod i'r amgylchedd; neu
  - cuddio unrhyw un o'r uchod yn fwriadol.
- 4.5 Bydd yr Awdurdod yn sicrhau y bydd unrhyw honiadau a dderbynnir mewn unrhyw ffordd, gan gynnwys drwy lythyrau neu alwadau ffôn dienw, yn cael eu cymryd o ddifrif a'u hymchwilio mewn modd priodol, yn amodol ar egwyddorion cyfiawnder naturiol a darpariaethau Deddf Hawliau Dynol 1998.
- 4.7 Bydd yr Awdurdod yn delio'n gadarn â'r rhai sy'n twyllo'r Awdurdod, neu sy'n llygredig, neu lle bu camymddygiad ariannol. Wrth gwrs, mae angen sicrhau nad yw unrhyw broses ymchwilio yn cael ei chamddefnyddio ac, felly, gellir delio ag unrhyw gamdriniaeth (megis gweithwyr yn codi honiadau maleisus) fel mater disgyblu.
- 4.8 Pan fydd twyll, llwgrwobrwyo a/neu lygredd wedi digwydd oherwydd methiant yn systemau neu weithdrefnau'r Awdurdod, bydd y Cyfarwyddwr neu'r Cyfarwyddwyr perthnasol yn sicrhau bod gwelliannau priodol yn y systemau rheoli yn cael eu gweithredu i atal ailadrodd.

## 5.0 ATAL

### AELODAU

#### 5.1 Rôl yr Aelodau

- 5.2 Mae gan bob Aelod o'r Awdurdod ddyletswydd i amddiffyn yr Awdurdod rhag pob math o gamdriniaeth.
- 5.3 Gwneir hyn drwy gyfrwng y polisi gwrth-dwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth a thrwy gydymffurfio â'r Cod Ymddygiad i Aelodau, rheoliadau ariannol a rheolau sefydlog yr Awdurdod a'r ddeddfwriaeth berthnasol.
- 5.4 Mae Aelodau'n llofnodi i'r perwyl eu bod wedi darllen a deall y Cod Ymddygiad pan fyddant yn dechrau yn eu swydd. Caiff y materion ymddygiad a moesegol hyn eu dwyn i sylw'r Aelodau'n benodol yn ystod y cyfnod sefydlu ac maent yn cynnwys datgan a chofrestru buddiannau. Mae'r Swyddog Monitro yn cynghori'r Aelodau am ofynion deddfwriaethol neu weithdrefnol newydd.

## **GWEITHWYR**

### **5.6 Rôl Rheolwyr**

- 5.7 Mae rheolwyr ar bob lefel yn gyfrifol am gyfathrebu a gweithredu'r polisi hwn yn eu maes gwaith. Maent hefyd yn gyfrifol am sicrhau bod y gweithwyr yn ymwybodol o reoliadau ariannol a rheolau sefydlog yr Awdurdod, a bod gofynion pob un yn cael eu bodloni yn eu gweithgareddau busnes bob dydd. Yn ogystal, rhaid i reolwyr wneud eu gweithwyr yn ymwybodol o ofynion y Cod Ymddygiad Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol drwy'r broses sefydlu.
- 5.8 Disgwylir i reolwyr ymdrechu i greu amgylchedd lle mae eu staff yn teimlo y gallant gysylltu â nhw gydag unrhyw bryderon a allai fod ganddynt ynghylch afreoleidd-dra a amheuir. Os nad ydynt yn siŵr o'r gweithdrefnau, rhaid iddynt gyfeirio at y wybodaeth ym Mholisi Datgelu Cyfrinachol yr Awdurdod ("Seinio Rhybudd").
- 5.9 Bydd trefniadau arbennig yn berthnasol lle mae gweithwyr yn gyfrifol am drin arian parod neu'n gyfrifol am systemau ariannol a systemau sy'n cynhyrchu taliadau, er enghraifft cyflogres. Rhaid i reolwyr sicrhau bod hyfforddiant perthnasol yn cael ei ddarparu i weithwyr. Rhaid cynnal gwiriadau o leiaf yn flynyddol i sicrhau bod gweithdrefnau priodol yn cael eu dilyn.
- 5.10 Mae'r Awdurdod yn cydnabod mai mesur ataliol allweddol wrth ymdrin â thwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth yw cymryd camau effeithiol yn ystod y cyfnod recriwtio i sefydlu, cyn belled ag y bo modd, onestrwydd a chywirdeb darpar weithwyr, boed ar gyfer swyddi parhaol, dros dro neu achlysurol. Bydd polisi cyfle cyfartal yr Awdurdod yn cael ei ddilyn yn ystod y broses hon.
- 5.11 Mae gan yr Awdurdod weithdrefn recriwtio ffurfiol, sy'n cynnwys mesurau diogelwch priodol ar faterion megis geirdaon ysgrifenedig a gwirio cymwysterau a ddelir. Fel gyda chyrrff cyhoeddus eraill, cynhelir gwiriadau gyda'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) ar weithwyr sy'n gweithio gyda phlant ac oedolion agored i niwed. Cyflwynir gwiriadau pellach mewn meysydd lle mae risg uwch o dwyll a llygredigaeth posibl wedi'i nodi.
- 5.12 Yn ogystal, mae Rheolwyr yn creu ac yn cynnal eu cofrestr risg penodol i'r gwasanaeth. Fel rhan o hyn, disgwylir i Reolwyr gynnal diwydrwydd dyladwy trwy asesiad dogfenedig cyfnodol, cymesur ac yn seiliedig ar risg o natur a graddfa'r risgiau allanol a mewnol posibl o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth.

### **5.13 Cyfrifoldebau Gweithwyr**

- 5.14 Mae pob gweithiwr yn cael ei lywodraethu yn ei waith gan reolau sefydlog a rheoliadau ariannol yr Awdurdod a chodau ymddygiad a pholisïau eraill (lechyd a Diogelwch, polisïau TG, diogelwch TG). Maent hefyd yn cael eu llywodraethu gan y Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol. Wedi'u cynnwys yn y rhain mae'r Cod Ymarfer ar Dderbyn Rhoddion a Lletygarwch. Cyhoeddir y rhain i bob gweithiwr pan fyddant yn ymuno â'r Awdurdod neu byddant yn cael eu darparu gan eu rheolwr.
- 5.15 Yn ogystal â pharagraff 5.14, mae gweithwyr yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn dilyn y cyfarwyddiadau a roddir iddynt gan y rheolwyr, yn enwedig mewn perthynas â chadw asedau'r Awdurdod yn ddiogel.
- 5.16 Disgwylir i weithwyr fod yn ymwybodol o'r posibilrwydd y gallai twyll, llwgrwobrwyo, llygredigaeth neu ladradd fodoli yn y gweithle a bod yn gallu rhannu eu pryderon gyda'r rheolwyr. Os nad ydynt yn gallu siarad â'u rheolwr am unrhyw reswm, rhaid iddynt cyfeirio'r mater at un o'r rhai a enwir isod.
- 5.17 Rhaid codi pryderon, yn y lle cyntaf, yn uniongyrchol gyda'r Penaethiaid Gwasanaeth, Pennaeth Cyllid, y Cyfarwyddwr, y Prif Weithredwr neu'r Swyddog Monitro perthnasol, os oes angen, yn ddiennw (trwy lythyr neu dros y ffôn), a fydd yn ymateb i bryderon o'r fath yn unol â'r gweithdrefnau a sefydlwyd yn Atodiad 1.

### 5.18 **Gwrthdaro Buddiannau**

5.19 Rhaid i Aelodau a gweithwyr sicrhau eu bod yn osgoi sefyllfaoedd lle mae potensial ar gyfer gwrthdaro buddiannau. Gall sefyllfaoedd o'r fath godi gydag allanoli gwasanaethau, tendro mewnol, cynllunio a materion tir, ac ati. Bydd gwahanu rolau'n effeithiol yn sicrhau bod penderfyniadau a wneir yn cael eu gweld yn seiliedig ar gyngor diduedd ac yn osgoi cwestiynau am ddatgelu gwybodaeth gyfrinachol yn amhriodol.

### 5.20 **Rôl Archwilio Mewnol**

5.21 Mae Gwasanaethau Archwilio Mewnol yn chwarae rhan ataliol hanfodol wrth geisio sicrhau bod systemau a gweithdrefnau ar waith i atal a chanfod twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth. Mae Gwasanaethau Archwilio yn ymchwilio i bob achos o afreoleidd-dra a amheuir, yn unol â gofynion Deddf Hawliau Dynol 1998. Maent yn cysylltu â'r rheolwyr i argymhell newidiadau mewn gweithdrefnau i atal colledion pellach i'r Awdurdod.

### 5.22 **Rôl Archwilio Allanol**

5.23 Mae archwiliad allanol annibynnol a gynhelir gan Archwilio Cymru yn ddiogelwch hanfodol wrth reoli arian cyhoeddus. Cyflawnir y rôl hon drwy gynnal adolygiadau penodol sydd wedi'u cynllunio i brofi (ymysg pethau eraill) digonolrwydd systemau ariannol yr Awdurdod, a threfniadau ar gyfer atal a chanfod twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth. Nid swyddogaeth yr archwilydd allanol yw atal twyll ac afreoleidd-dra, ond mae uniondeb arian cyhoeddus bob amser yn destun pryder cyffredinol. Mae archwilwyr allanol bob amser yn effro i'r posibilrwydd o dwyll ac afreoleidd-dra a byddant yn gweithredu heb oedi gormodol os daw sail amheuaeth i'w sylw. Mae gan yr archwilydd allanol gyfrifoldeb i adolygu trefniadau'r awdurdod i atal a chanfod twyll ac afreoleidd-dra, a threfniadau a gynlluniwyd i gyfyngu ar y cyfle ar gyfer arferion llygredig.

### 5.24 **Cydweithio ag Eraill**

5.25 Mae Archwilio Mewnol wedi trefnu a bydd yn parhau i adolygu gweithdrefnau a threfniadau i ddatblygu ac annog cyfnewid gwybodaeth am weithgarwch twyll a llygredigaeth cenedlaethol a lleol mewn perthynas ag awdurdodau lleol gydag asiantaethau allanol megis:

- Yr Heddlu
- Awdurdodau Unedol
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Archwilio Cymru
- Adrannau'r llywodraeth.

## 6.0 **ATALIAD**

### 6.1 **Camau Disgyblu**

6.2 Mae lladrad, twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth yn droseddau difrifol yn erbyn yr Awdurdod a bydd gweithwyr yn wynebu camau disgyblu os oes tystiolaeth eu bod wedi bod yn rhan o'r gweithgareddau hyn. Cymerir camau disgyblu yn ogystal â, neu yn lle, achosion troseddol, yn dibynnu ar amgylchiadau pob achos unigol.

6.3 Bydd Aelodau'n wynebu camau priodol o dan y polisi hwn os canfyddir eu bod wedi bod yn rhan o ladrad, twyll, llwgrwobrwyo neu lygredd yn erbyn yr Awdurdod. Cymerir camau yn ogystal â, neu yn lle, achosion troseddol, yn dibynnu ar amgylchiadau pob

achos unigol, ond mewn modd cyson. Pan fo'r gweithgareddau'n cynnwys torri Cod Ymddygiad yr Aelodau, cyfeirir y mater at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.

## 7.0 CANFOD AC YMCHWILIO

- 7.1 Mae Archwilio Mewnol yn chwarae rhan bwysig yn y broses o ganfod twyll a llygredigaeth drwy gynnal adolygiadau o reolaethau ariannol systemau a phroffion twyll a llygredigaeth penodol, gwiriadau ar hap ac ymweliadau heb rybudd.
- 7.2 Yn ogystal ag Archwilio Mewnol, mae nifer o reolaethau systemau ar waith i atal twyll a llygredigaeth, ond yn aml gwyliadwriaeth gweithwyr ac aelodau'r cyhoedd sy'n cynorthwyo canfod.
- 7.3 Mewn rhai achosion, darganfyddir twyll trwy siawns neu 'awgrym' ac mae trefniadau ar waith i alluogi delio'n briodol â gwybodaeth o'r fath, yn unol â gofynion Deddf Hawliau Dynol 1998.
- 7.4 Mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu Polisi Datgelu Cyfrinachol ("Seinio Rhybudd") sy'n hysbysu ac yn sicrhau staff ynghylch datgelu camymddwyn a amheuir a sut y bydd yr Awdurdod yn ymateb.
- 7.5 Mae'n ofynnol i bob afreoleidd-dra a amheuir gael ei adrodd (ar lafar neu'n ysgrifenedig) naill ai gan y person y codwyd y pryder cychwynnol gydag ef neu gan y sawl a gyflwynodd y pryder, yn unol â pharagraff 7.4 (polisi datgelu cyfrinachol yr awdurdod). Mae hyn yn hanfodol i'r polisi, ac mae'n:
  - sicrhau bod gwybodaeth ynghylch twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth yn cael ei thrin yn gyson; ac
  - yn hwyluso ymchwiliad priodol a thrylwyr gan dîm archwilio profiadol, yn unol â gofynion Deddf Hawliau Dynol 1998.
- 7.6 Mae'r broses y bydd yr ymchwiliad yn cael ei gychwyn drwyddi wedi'i nodi yn Atodiad 1
- 7.7 Bydd y broses hon yn berthnasol i'r holl feysydd canlynol:
  - a) twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth gan Aelodau
  - b) twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth mewnol
  - c) twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth arall gan weithwyr yr awdurdod
  - d) twyll gan weithwyr contractwyr
  - e) twyll allanol (y cyhoedd).
- 7.8 Fel arfer, byddai achosion o dan a), d) ac e) yn cael eu cyfeirio'n uniongyrchol at Archwilio Cymru, Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru neu'r Heddlu i'w hymchwilio.

## 8.0 YMWYBYDDIAETH A HYFFORDDIANT

- 8.1 Mae'r Awdurdod yn cydnabod y bydd llwyddiant parhaus y polisi hwn a'i hygreddedd cyffredinol yn dibynnu'n rhannol ar effeithiolrwydd hyfforddiant rhaglunedig ac ymwybyddiaeth Aelodau a gweithwyr ledled yr Awdurdod.
- 8.2 Er mwyn hwyluso hyn, gwnaed darpariaeth gadarnhaol a phriodol drwy gyfnod sefydlu ac ar gyfer gweithwyr drwy eu cynlluniau datblygu. Gall hyn gynnwys hyfforddiant arbenigol i rai Aelodau a gweithwyr.
- 8.3 Dosbarthwyd gwybodaeth am y Polisi Datgelu Cyfrinachol i bob gweithiwr ac Aelod, ac mae copïau llawn o'r polisi hwn ar gael i staff drwy'r Fewnwyd (Sharepoint).

## 9.0 CASGLIAD

- 9.1 Mae'r Awdurdod bob amser wedi ymfalchïo mewn gosod a chynnal safonau uchel a diwylliant o agoredrwydd, gyda gwerthoedd craidd tegwch, ymddiriedaeth a gwerth. Mae'r polisi hwn yn cefnogi'n llawn awydd yr Awdurdod i gynnal Awdurdod gonest, yn rhydd o dwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth.
- 9.2 Mae'r polisi hwn yn dilyn arfer gorau drwy ymgorffori'r chwe egwyddor ganlynol sy'n gonglfaen unrhyw bolisi atal twyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth, sef:
- ymrwymiad lefel uchaf;
  - asesiad risg;
  - gweithdrefnau atal cymesur sy'n seiliedig ar risg;
  - diwydrwydd dyladwy;
  - cyfathrebu (gan gynnwys hyfforddiant); a
  - monitro ac adolygu.
- 9.3 Mae gan yr Awdurdod rwydwaith o systemau a gweithdrefnau ar waith i'w gynorthwyo i ddelio â thwyll, llwgrwobrwyo a llygredigaeth pan fyddant yn digwydd. Penderfynir y bydd y trefniadau hyn yn cadw i fyny ag unrhyw ddatblygiadau yn y dyfodol mewn technoleg i atal a chanfod gweithgaredd twyllodrus neu lygredig a allai effeithio ar ei weithrediad.
- 9.4 Bydd yr Awdurdod yn cynnal adolygiad parhaus o'r holl systemau a gweithdrefnau hyn drwy'r Gwasanaethau Archwilio.
- 9.5 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob pum blynedd oni bai bod y Swyddog Monitro o'r farn bod newidiadau mewnol neu allanol sy'n effeithio ar yr Awdurdod yn ei gwneud hi'n ddoeth adolygu'r polisi yn gynharach.

Mabwysiadwyd y polisi wedi'i ddiweddarau:	
Dyddiad adolgu:	

## ATODIAD 1

### YMCHWILIO I HONIADAU O GAMYMDDWYN ARIANNOL

1. Ni fydd swyddogion na deiliaid swyddi sydd â rolau penodol wrth weithredu'r polisi hwn ond sy'n gysylltiedig â'r honiad yn rhan o'r penderfyniadau sy'n ymwneud â'r honiad. Ni fyddant yn cael eu hysbysu na'u hymgyngori ynghylch yr honiad yn rhinwedd eu swydd.
2. Ar ôl derbyn cwyn gan aelod o staff, bydd Pennaeth Cyllid yn cyfarfod â'r unigolyn a gododd y mater i sefydlu sail y pryder. Bydd y Prif Weithredwr, y Prif Swyddog Cyllid, y Swyddog Monitro a'r Archwilwyr Mewnol yn cael gwybod. Hyd nes y bydd y ffeithiau wedi'u sefydlu, bydd pawb sy'n gysylltiedig yn dilyn disgresiwn.
3. Ar ôl sefydlu sail y pryder, bydd y Prif Swyddog Cyllid yn adolygu'r honiadau ac yn sefydlu'r sefyllfa ymddangosiadol. Cytunir ar y penderfyniad ynghylch a ddylid cynnal ymchwiliad ffurfiol gyda'r Prif Weithredwr a'r Swyddog Monitro. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, yna gwneir y penderfyniad gyda'r Cadeirydd. Os yw'r honiad yn ymwneud â'r Swyddog Monitro, yna gwneir y penderfyniad gyda Chyfreithiwr yr Awdurdod.
4. Os yw'r pryder wedi'i fynegi yn ysgrifenedig, yna bydd yr hysbysydd yn cael gwybod yn ysgrifenedig am ymateb yr Awdurdod yn unol â'r Polisi Datgelu Cyfrinachol.
5. Os sefydlir sail i bryder yna cyfeirir y mater at yr Archwilwyr Mewnol i'w ymchwilio neu, gan ystyried cymal 7.8 o'r Polisi hwn, Archwilio Cymru neu'r Heddlu.
6. Os yw'r honiad yn ymwneud â thorri'r Cod Ymddygiad ar gyfer Aelodau, yna bydd y Swyddog Monitro yn ystyried a ddylid cyfeirio'r mater at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru i ymchwilio iddo.
7. Os daw'r Prif Swyddog Cyllid i'r casgliad nad yw'n ymddangos bod anghysondeb, a bod yr honiad yn ymddangos yn ddi-sail, bydd adroddiad llawn yn cael ei baratoi ar yr achos i'w ystyried gan Archwilio Mewnol. Oni bai bod yr Archwilwyr Mewnol yn anghytuno â'r casgliad a gyrhaeddwyd gan y Prif Swyddog Cyllid, ystyrir bod yr achos wedi'i gau (ac eithrio i'r graddau y mae Archwilio Mewnol yn penderfynu bod angen mireinio'r gweithdrefnau rheoli ariannol) ar y sail hon.
8. Cynhelir unrhyw ymchwiliad yn unol ag egwyddorion cyfiawnder naturiol, a chan roi sylw dyledus i Ddeddf Hawliau Dynol 1998 a hawliau statudol pob unigolyn sy'n gysylltiedig â'r achos. Bydd Archwilio Mewnol yn cymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod ymchwiliad yn cael ei gwblhau cyn gynted â phosibl.
9. Pan fo'r achos yn ddigon difrifol, gellir gwahardd aelod o staff sydd wedi'i gyhuddo o gamymddwyn ariannol tra bo ymchwiliad ar y gweill, yn unol â Gweithdrefn Ddisgyblu'r Awdurdod.
10. Bydd unrhyw benderfyniad i gyfeirio mater at yr heddlu yn cael ei wneud gan y Rheolwr Archwilio Mewnol ar ôl ymgynghori â'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr perthnasol, y Swyddog Monitro a'r Prif Swyddog Cyllid. Fel arfer, bydd yr Awdurdod yn dymuno i'r heddlu gael gwybod am droseddwr lle darganfyddir amhriodoldeb ariannol, ac ymchwilio iddynt yn annibynnol.
11. Gellir cymryd camau o dan Weithdrefn Ddisgyblu'r Awdurdod yn erbyn unrhyw aelod o staff a geir yn euog o gamymddwyn ariannol. Gall unrhyw berson o'r fath hefyd fod yn destun cyhuddiadau troseddol, yn ogystal â chymau cyfreithiol sifil i adennill unrhyw arian a gamddefnyddiwyd gan yr Awdurdod.

12. Ar ôl cwblhau ymchwiliad, cyflwynir adroddiad ffurfiol i'r Awdurdod, a fydd yn adolygu'r adroddiad a'r camau a gymerwyd i ddatrys y mater a gall ofyn am gamau pellach neu fynnu adroddiad pellach i fodloni ei hun bod y mater wedi'i ddatrys yn llawn. Pan gadarnheir honiad o gamymddwyn ariannol, bydd yr Awdurdod yn sicrhau bod gweithdrefnau rheoli ariannol yn cael eu gwella yn ôl yr angen i leihau'r tebygolrwydd y bydd yn digwydd eto.



<b>CYFARFOD</b>	Pwyllgor Safonau
<b>DYDDIAD</b>	27 Mawrth 2026
<b>TEITL</b>	<b>Polisi Datgelu Cyfrinachol (Seinio Rhybudd)</b>
<b>ADRODDIAD GAN</b>	Pennaeth Gweinyddol a Gofal Cwsmer
<b>PWRPAS</b>	I adolygu a diweddarau'r polisi cyfredol

## 1. CEFNDIR

- 1.1. Mae'r Awdurdod wedi mabwysiadu cyfres o bolisiau a gweithdrefnau ar gyfer cynnal safonau ymddygiad uchel i staff ac Aelodau, ac i sicrhau atebolrwydd i'r cyhoedd.
- 1.2. Yn dilyn ymlaen o'r eitem flaenorol, y Polisi Datgelu Cyfrinachol (Seinio Rhybudd) yw'r ail bolisi i gael ei adolygu.
- 1.3. Mae deddfwriaeth berthnasol sy'n llywio'r polisi hwn wedi'i hadolygu. Yr unig newid sylweddol sy'n effeithio ar yr Awdurdod fydd yn dod i rym ar y 6ed o Ebrill 2026. Bydd Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025 yn diwygio'r ddeddfwriaeth seinio rhybudd presennol i gynnwys datgeliadau o aflonyddu rhywiol yn benodol fel "datgeliad cymwys".
- 1.4. O dan baragraff 5.2 o'r polisi presennol, mae 'cam-drin neu aflonyddu corfforol, rhywiol neu arall' eisoes wedi'i restru fel enghraifft o bryder difrifol briodol sy'n dod o dan y polisi. Oherwydd hyn, ni ystyrir bod angen unrhyw newidiadau pellach i'r polisi.

## 2. ARGYMHELLIAD:

- 2.1. Trafod ac adolygu'r polisi drafft wedi'i ddiweddarau sydd wedi'i atodi.
- 2.2. Cymeradwyo'r Polisi Datgelu Cyfrinachol (Seinio Rhybudd) drafft diwygiedig i'w gyflwyno i Awdurdod y Parc Cenedlaethol i'w fabwysiadu.

**AWDURDOD PARC CENEDLAETHOL ERYRI**  
**POLISI DATGELU CYFRINACHOL**  
**(SEINIO RHYBUDD)**



**1.0 Y DIFFINIAD O SEINIO RHYBUDD**

- 1.1 Seinio rhybudd 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 yma yn esbonio sut i "Seinio Rhybudd" ac i bwy.

**2.0 CEFNDIR**

- 2.1 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 haflonyddu neu eu herlid, neu am eu bod yn teimlo y byddent trwy godi llais yn annheyngar i'w cydweithwyr neu i'r Awdurdod.
- 2.2 Mae'r Awdurdod hwn yn ymrwymedig i gadw'r safonau uchaf o ran ei agoredrwydd, ei briodoldeb a'i 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.
- 2.3 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 seinio rhybudd neu adrodd yn gwahodd gweithwyr i gyd i ymddwyn yn gyfrifol i gynnal enw da eu corff a hyder y cyhoedd. Bydd annog polisi o fod yn agored o fewn corff hefyd yn cynorthwyo'r broses. Nod y polisi hwn yw sicrhau fod pryderon difrifol yn cael eu lleisio'n gywir a'u trin yn briodol o fewn yr Awdurdod.

**3.0 DEDDF DATGELU BUDDIANT CYHOEDDUS 1998**

- 3.1 Mae'r Ddeddf yn amodi ei bod yn annheg fel mater o drefn i ddiswyddo 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.
- 3.2 Diffinnir Datgeliad Cymwys fel datgeliad sy'n tueddu i ddatgelu un neu fwy o'r canlynol:
- Bod trosedd yn cael ei chyflawni, yn debygol o gael ei chyflawni neu wedi cael ei chyflawni;
  - Mae rhywun wedi methu, neu yn methu neu'n debygol o fethu mewn cysylltiad ag unrhyw reidrwydd cyfreithiol y mae ef/hi yn rhwym iddo;

- Mae camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd;
  - Mae iechyd a diogelwch unigolyn wedi bod mewn perygl, mewn perygl, neu'n debygol o fod mewn perygl;
  - Mae'r amgylchedd wedi cael ei niweidio, yn cael ei niweidio, neu'n debygol o gael ei niweidio; neu
  - Mae gwybodaeth sy'n tueddu i ddangos unrhyw fater a ddaw o fewn unrhyw un o'r paragraffau blaenorol wedi ei guddio'n fwriadol neu'n debygol o gael ei chuddio'n fwriadol.
- 3.3 Nid yw datgeliad yn Ddatgeliad Cymwys os yw'r person sy'n datgelu yn troseddu wrth wneud hynny e.e. defnyddio dulliau anghyfreithlon fel hacio i gael tystiolaeth ar gyfer yr adroddiad.
- 3.4 Gellid hawlio nad yw datgeliad gwybodaeth mewn perthynas â braint broffesiynol gyfreithiol yn gallu cael ei gynnal pe hawlid hynny gan berson y datgelwyd yr wybodaeth wrtho/wrthi tra oedd yn ceisio cyngor cyfreithiol e.e. Cyfreithiwr.
- 3.5 Bydd datgeliad cymwys yn cael ei ddiogelu os yw'r gweithiwr yn ei ddatgelu:
- Wrth gael cyngor cyfreithiol;
  - I'r cyflogwr;
  - Mewn rhai amgylchiadau i Weinidog y Goron;
  - I "berson rhagnodedig" sy'n credu'n rhesymol bod y wybodaeth ac unrhyw honiad sydd ynddi yn wir. Mae'r Ysgrifennydd Gwladol yn rhagnodi trwy restr i adnabod y person rhagnodedig (fel arfer corff rheoleiddio) a'i gylch gwaith. Mae'r Adran Arloesi Busnes a Sgiliau wedi cyhoeddi rhestr o bersonau rhagnodedig ynghyd â disgrifiad byr o'r materion y gellir eu hadrodd i bob person rhagnodedig. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth, gan gynnwys dolen i'r rhestr o bersonau rhagnodedig, ar wefan GOV.UK: [Seinio Rhybudd i Weithwyr](#); neu
  - I unrhyw berson neu gorff ar yr amod 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 elw personol a gofyniad ei bod yn rhesymol gwneud y datgeliad o dan yr amgylchiadau. Mae adran bellach yn gwneud darpariaeth ar gyfer datgelu methiant eithriadol o ddifrifol i unrhyw berson neu gorff.

#### 4.0 NODAU'R POLISI

- Egluro i'r gweithwyr sut i leisio pryderon difrifol.
- Annog gweithwyr i deimlo'n hyderus y gellid codi pryderon gwirioneddol heb ofni dial.
- Sicrhau gweithwyr yr ymchwilir yn deg ac yn drwyadl i bryderon cyfreithlon.
- Sicrhau fod rhai sy'n seinio rhybudd yn cael gwybod am unrhyw gamau a gymerwyd.
- Egluro sut gellir mynd â mater ymhellach os oes anffodlonrwydd ynglŷn ag ymateb yr Awdurdod.

## **5.0 CWMPAS Y POLISI**

- 5.1 Ni fwriedir i'r Polisi Datgelu Cyfrinachol (a elwir hefyd yn Bolisi Seinio Rhybudd) 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 Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru am yr Awdurdod, neu honni fod Aelod wedi torri Cod Ymddygiad yr Awdurdod. Yn fewnol, mae gweithiwr eisoes yn gallu defnyddio'r Weithdrefn Gwyno a pholisïau cymeradwy eraill mewn perthynas â'u cyflogaeth eu hunain (mae holl bolisïau perthnasol yr Awdurdod ar gael ar Fewnwyd y staff). Fodd bynnag, bwriedir i'r Polisi Seinio Rhybudd ymdrin â phryderon sydd y tu allan i gwmpas y gweithdrefnau eraill hyn neu sydd o natur mor ddifrifol fel eu bod yn dod o fewn y diffiniad o Ddatgeliad Cymwys a restrir o dan 3.2.
- 5.2 Byddai enghreifftiau o bryderon difrifol sy'n perthyn yn gywir o fewn y polisi hwn yn gallu cynnwys:
- Gweithred anghyfreithlon boed sifil neu droseddol
  - Camweinyddu
  - Torri unrhyw God Ymddygiad neu God Ymarfer Statudol
  - Torri, neu beidio gweithredu neu gydymffurfio ag unrhyw Reolau Sefydlog neu bolisïau a bennir gan yr Awdurdod
  - Twyll neu lygredd
  - Ymddwyn yn beryglus mewn ffordd sy'n debygol o achosi niwed corfforol i unrhyw berson/eiddo
  - Camdrin neu aflonyddu corfforol neu rywiol neu fel arall
  - Peidio â chywiro neu gymryd camau rhesymol i roi gwybod am fater sy'n debygol o beri cost fawr neu golled incwm i'r Awdurdod ac un y gallai fod wedi ei hosgoi neu golli canlyniad neu a fyddai'n niweidio'r Awdurdod mewn rhyw ffordd arall
  - Camdefnyddio pŵer neu ddefnyddio pwerau'r Awdurdod i bwrpasau anawdurdodedig neu allanol
  - Gwahaniaethau'n annheg wrth weithio i'r Awdurdod neu ddarparu ei wasanaethau
- 5.3 Darperir y Polisi yn bennaf i weithwyr yr Awdurdod ei ddefnyddio, ond gall eraill ei ddefnyddio hefyd (ee Aelodau a chontractwyr) fel y bo'n briodol. Dylid cymryd fod cyfeiriadau at 'weithwyr' 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.

## **6.0 MESURAU DIOGELU**

### **6.1 Aflonyddu neu Fictimeiddio**

- 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 gamymddwyn. Ni ddylai gweithwyr 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.
- Ni fydd yr Awdurdod yn goddef aflonyddu nac erlid, ac os byddant yn digwydd gallai'r bobl hynny ddiodef camau disgyblu.

- 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.

## 6.2 Cyfrinachedd

Bydd yr Awdurdod yn gwneud ei orau i beidio â datgelu pwy yw gweithwyr sy'n codi pryderon a phan 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.

## 6.3 Honiadau Dienw

Mae'r Polisi hwn yn annog gweithwyr i wneud unrhyw honiadau yn ysgrifenedig ac i roi eu henwau wrth yr honiad. Mae pryderon a fynegir yn ddienw yn llawer llai pwerus, 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. Fodd bynnag, bydd hyd yn oed honiadau dienw yn cael eu hystyried a gellir eu dilyn yn ôl disgrisiwn yr Awdurdod. Wrth ymarfer disgrisiwn, byddai'r ffactorau y byddai'n rhaid cymryd cyfrif ohonynt yn cynnwys:

- Pa mor ddifrifol yw'r materion a godwyd;
- Pa mor gredadwy yw'r pryderon; a'r
- Tebygolrwydd y bydd ffynonellau a briodolir yn cadarnhau'r honiad.

## 6.4 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 gweithwyr ac Aelodau hefyd 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 ail adrodd honiadau neu'n gwneud honiadau maleisus neu flinderus.

## 7.0 SUT I LEISIO PRYDER

- 7.1 Os oes gan weithwyr bryderon ni ddylent gysylltu'n uniongyrchol ag unigolion na'u cyhuddo na cheisio ymchwilio i'r mater eu hunain.
- 7.2 Cydnabyddir y gall codi pryder fod yn brofiad brawychus i weithiwr. Yn unol â hynny, bydd cynrychiolydd adnoddau dynol enwebedig ar gael o'r dechrau i'r diwedd i roi cyngor ac arweiniad i'r gweithiwr a'r Awdurdod.
- 7.3 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 yw'r materion dan sylw, a phwy gredir sy'n ymwneud â'r camymddwyn. Yn unol â hyn, mewn achos addas efallai y bydd yn well gan weithwyr fynd at y Prif Weithredwr (Swyddog y Parc Cenedlaethol), unrhyw Gyfarwyddwr, y Swyddog Monitro, y Prif Swyddog Cyllid, y Pennaeth Cyllid neu'r Pennaeth Adnoddau Dynol.
- 7.4 Yn y lle cyntaf fe allwch gysylltu neu drefnu i gyfarfod y swyddog priodol. Ond mae'n llawer gwell nodi'r pryderon yn ysgrifenedig os yw'r mater i gael ei ymchwilio. Gwahoddir gweithwyr i amlinellu cefndir a hanes y pryder gan roi enwau, dyddiadau, lleoedd a manylion eraill os posib a'r rheswm pam eu bod yn pryderu'n arbennig ar y sefyllfa. Cynta'n byd y bydd gweithwyr yn lleisio eu pryderon yna hawsa'n byd fydd cymryd camau gweithredu.
- 7.5 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.

- 7.6 Gall gweithwyr wahodd eu Hundeb Llafur neu gymdeithas broffesiynol i godi pryder ar eu rhan.
- 7.7 Os oes gennych bryderon nad ydych yn teimlo am ba bynnag reswm ni ellir eu codi o fewn yr Awdurdod, 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 penodedig fel y nodir ym mharagraff 3.5 uchod.

## **8. YMATEB YR AWDURDOD**

- 8.1 Bydd yn rhaid gwneud ymholiadau cychwynnol er mwyn amddiffyn unigolion a'r Awdurdod cyn penderfynu a yw ymchwiliad yn briodol, ac os felly, sut ymchwiliad y dylid ei gael. Er hynny nid yw profi eich pryderon yn gyfystyr â'u derbyn na'u gwrthod. Gellir datrys rhai pryderon heb orfod cynnal ymchwiliad.
- 8.2 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:
- Gael eu hymchwilio'n fewnol – e.e. gan y Swyddog Monitro, gan y Prif Swyddog Cyllid, Pennaeth Adnoddau Dynol neu Reolwr priodol.
  - Gael eu cyfeirio at Ymchwiliwyr Mewnol.
  - Gael eu cyfeirio at Archwilio Cymru.
  - Gael eu cyfeirio at yr Heddlu.
  - Fod yn achos ymchwiliad annibynnol e.e. gan Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.
- 8.3 Bydd yr Awdurdod yn ymateb yn ysgrifenedig o fewn pum niwrnod gwaith ar ôl derbyn gwybodaeth am bryder yn ysgrifenedig, gan:
- Gydabod fod y pryder wedi ei dderbyn;
  - Nodi sut y bwriedir delio gyda'r mater;
  - Rhoi amcan o faint o amser y mae'n debygol o'i gymryd i gael canfyddiadau am y pryder sydd wedi ei godi;
  - Nodi a wnaed ymchwiliadau cychwynnol; a
  - Nodi a fydd ymchwiliadau pellach yn cael eu cynnal ac os na, nodi'r rhesymau pam.
- 8.4 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 bydd yr Awdurdod yn ceisio darparu adborth addas sut bynnag y bydd yn rhaid iddo symud ymlaen.
- 8.5 Os trefnir cyfarfod, bydd gan weithwyr hawl i gael cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr yn gwmni iddynt os dymunant.
- 8.6 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 i chi dderbyn cyngor am y drefn.
- 8.7 Mae'r Awdurdod yn derbyn fod angen eich sicrhau y bydd y mater yn cael ei drin yn briodol. Ac felly, yn ddarostyngedig i unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol, byddwn yn rhoi gwybod i chi beth yw canlyniad unrhyw ymchwiliad.

## 9 SUT GELLIR MYND Â'R MATER YMHELLACH / SYMUD PETHAU YMLAEN YN ALLANOL

- 9.1 Bwriad y polisi hwn yw nodi'r weithdrefn ar gyfer delio'n deg ac yn drwyadl gyda phryderon o fewn yr Awdurdod. Bydd y gweithwyr yn helpu'r Awdurdod i allu gwneud hyn trwy ddilyn y weithdrefn hon.
- 9.2 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 y tu allan i'r Awdurdod dyma bwyntiau cyswllt posib:
- Eu Hundeb Llafur
  - Cyrff proffesiynol perthnasol neu gyrff rheoleiddio
  - Archwilio Cymru
  - Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
  - Cyngor Gweithredol Iechyd a Diogelwch
  - Y sefydliad elusenol [Protect](#)
  - Yr Heddlu
- 9.3 Os bydd gweithwyr yn mynd â'r mater y tu allan i'r Awdurdod, ac felly'n gwneud datgeliad y tu allan i'r Polisi hwn, dylent sicrhau nad ydynt yn datgelu gwybodaeth gyfrinachol oni bai bod y datgeliad hwnnw'n freintiedig ac yn berthnasol i'r pryder a godwyd. Gall Gwybodaeth Gyfrinachol gynnwys gwybodaeth bersonol am weithwyr. Dylai unrhyw un sy'n cynnig datgeliad allanol geisio cyngor cyfreithiol annibynnol gan fod amodau manwl y mae'n rhaid eu bodloni mewn rhai amgylchiadau os yw datgeliad i fod yn ddatgeliad gwarchoddedig.
- 9.4 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob pum mlynedd oni bai bod y Swyddog Monitro o'r farn bod newidiadau mewnol neu allanol sy'n effeithio ar yr Awdurdod yn ei gwneud hi'n ddoeth adolygu'r polisi yn gynharach.

Polisi wedi'i ddiweddarau a'i fabwysiadu:	
Dyddiad adolygu nesaf:	