

Adroddiad i'r:	Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol
Dyddiad y Cyfarfod:	13 Gorffennaf 2016
Aelod / Swyddog Arweiniol:	Gary Williams Swyddog Monitro
Awdur yr Adroddiad:	Gary Williams Swyddog Monitro
Teitl:	Polisi Rhannu Pryderon

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

Cyflwynir yr adroddiad hwn yn unol â Pholisi Codi Pryderon y Cyngor, sydd yn cynnwys gofyniad bod y Swyddog Monitro yn dod ag adroddiad i'r Pwyllgor yma o leiaf unwaith y flwyddyn ar weithrediad y Polisi ac unrhyw newidiadau mewn arferion o ganlyniad i bryderon a godwyd o dan y Polisi.

2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

I ddarparu aelodau â gwybodaeth yn ymwneud â gweithrediad y polisi dros y flwyddyn ddiwethaf cyn ac ar ôl mabwysiadu'r polisi a ddiwygiwyd yn ddiweddar.

3. Beth yw'r Argymhellion?

Bod y Pwyllgor yn ystyried a rhoi sylwadau ar y wybodaeth a ddarparwyd yn yr adroddiad hwn.

4. Manylion yr Adroddiad

Mae'r Cyngor yn ddiweddar wedi cymeradwyo Polisi Rhannu Pryderon a gafodd ei ddiwygio a'i ddiweddarau, yn cynnwys gofyniad bod y Swyddog Monitro o leiaf unwaith y flwyddyn yn adrodd ar ffurf adroddiad dienw ar weithrediad y polisi ac unrhyw newidiadau i arferion a gyflwynwyd o ganlyniad i bryder a godwyd o dan y polisi hwn.

Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â phryderon a godwyd o dan y polisi ers 1 Ebrill 2015 hyd yn hyn. Mae tabl yn Atodiad 1 yn nodi natur y pryderon hynny a sut y maent wedi cael eu trin.

Bu dau bryder a godwyd o dan y polisi yn ystod y cyfnod hwn. Y cyntaf yn ymwneud â datgeliad anawdurdodedig o wybodaeth gyfrinachol oherwydd nad oedd y wybodaeth wedi ei gadw'n ddiogel. Mae newidiadau i'r arferion o fewn yr adran dan sylw wedi cael eu gwneud er mwyn sicrhau bod y risg o ddigwyddiad o'r fath yn cael ei leihau yn y dyfodol.

Mae'r ail bryder yn ymwneud â honiadau a wnaed gan gyn-weithiwr mewn perthynas ag arferion sy'n ymwneud â rheoli llety gofal ychwanegol. Mae ymchwiliad wedi cael ei gynnal ond nid yw'r canlyniad wedi cael ei benderfynu eto.

Nid yw'n ymddangos bod unrhyw batrwm neu thema yn codi o'r pryderon hyn.

Mae'r polisi sydd wedi'i ddiweddarau a'i ddiwygio ynghyd â nifer o bolisïau eraill sy'n gysylltiedig â gweithwyr y cytunwyd arnynt, wedi cael ei fformatio ac wedi eu cyfieithu yn ddiweddar. Mae'r tudalennau mewnwyd AD newydd i gael ei lansio erbyn diwedd mis Gorffennaf ac fel rhan o'r lansiad hwn, y bwriad yw canolbwyntio ar hyrwyddo'r polisïau newydd hyn gan gynnwys y polisi codi pryderon newydd

Bydd Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn hyrwyddo'r polisi o fewn eu gwasanaethau cleient mewn cyfarfodydd rheoli er mwyn i'r rheolwyr dderbyn y wybodaeth yn uniongyrchol.

Mae AD hefyd yn edrych ar y posibilrwydd o gael cyflwyniad ar y polisi mewn fformat e-ddysgu at ddiben codi ymwybyddiaeth. Yn amlwg mae ymwybyddiaeth o'r polisi ymysg staff ac eraill yn allweddol i'w lwyddiant a gobeithir y bydd y lansiad cyd-gysylltiedig yn cyflawni hyn.

5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?

Bydd y Polisi Codi Pryderon yn cynorthwyo'r Blaenoriaethau Corfforaethol drwy helpu i foderneiddio'r cyngor drwy sicrhau fod rheolwyr a gweithwyr yn ymwybodol o'u rhwymedigaethau yn unol â deddfwriaeth ac arferion da.

6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

Nid oes unrhyw gostau uniongyrchol sy'n cysylltiedig â'r adroddiad hwn.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (AEC) a gynhaliwyd ar y penderfyniad? Dylai fod templed o'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi ei lenwi a'i atodi i'r adroddiad.

Nid oes gofyniad am asesiad mewn perthynas â'r adroddiad hwn.

8. Pa ymgynghoriadau a gynhaliwyd gyda'r Pwyllgorau Archwilio ac eraill?

Ni fu unrhyw ymgynghoriadau mewn perthynas â'r adroddiad hwn.

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

Y mae trefniadau codi pryderon cadarn yn helpu i gefnogi llywodraethu da ar draws y Cyngor.

10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau??

Yn absenoldeb Polisi Codi Pryderon cadarn ac effeithiol ar gyfer gweithwyr a thrydydd parti, ac un y maent yn gyfarwydd ag o, er mwyn ymgysylltu â'r Cyngor mae risg na fydd pryderon ynghylch camarfer yn dod i sylw'r Cyngor. Mae'n hanfodol bod gweithwyr yn deall y byddant yn cael eu diogelu os byddant yn codi pryder yn y gred resymol bod eu hadroddiad yn cael ei wneud er budd y cyhoedd.

11. Pŵer i wneud y Penderfyniad

Nid oes angen penderfyniad.