



YSGOL PENTREUCHAF

23. POLISI DATGELU / 'CANU'R GLOCH'

1.0 DATGANIAD POLISI

- 1.1 Mae Cyngor Gwynedd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i bobl Gwynedd ac mae'n ddibynnol ar safon y staff a'r rheolwyr trwy'r awdurdod i wneud hyn. Yn achos camymarfer neu drosedd ddifrifol, mae'n hollbwysig dwyn y gweithgareddau hyn i'r golwg a'u datrys cyn gynted â phosibl er mwyn gwarchod safonau uchel y Cyngor a chynnal hyder y cyhoedd. Mae'r Cyngor felly yn hyrwyddo'r safonau uchaf posibl o ran bod yn agored, yn onest ac yn atebol.
- 1.2 Lluniwyd y Polisi Datgelu i agor ffordd ddiogel a dibynadwy i weithwyr sôn yn ddidwyll am bryderon, heb ofni y bydd rhywun yn dial arnynt, yn gwahaniaethu yn eu herbyn neu yn creu anfantais iddynt yn sgil hynny. Ni fydd Cyngor Gwynedd yn goddef aflonyddu neu erlid unigolyn sy'n sôn yn ddidwyll am bryder.
- 1.3 Mae'r polisi yn annog gweithwyr i weithredu'n gyfrifol er mwyn gwarchod enw da y Cyngor a chynnal hyder y cyhoedd. Disgwylir i unigolion ddod ymlaen a sôn am bryderon difrifol sydd ganddynt ynghylch camymarfer.
- 1.4 Bwriad y polisi yw annog a galluogi gweithwyr i rannu pryderon difrifol o fewn y Cyngor yn hytrach na dewis ceisio datrys pethau yn allanol.
- 1.5 Bydd Cyngor Gwynedd yn ymateb yn gyflym ac yn drwyadl i bryderon y sonnir amdanynt dan y polisi hwn, ac yn gweithredu mewn ffordd gyfrifol a phositif i sicrhau nad yw camymarfer yn cael parhau.
- 1.6 Mae'r polisi hwn wedi'i ddatblygu ynghyd â'r daflen sy'n rhoi gwybodaeth a chynngor i weithwyr, yn ogystal â'r canllawiau i reolwyr ar sut i ymateb i bryderon y sonnir amdanynt. Gellir cael copïau o'r dogfennau hyn oddi wrth y Gwasanaeth Adnoddau Dynol.

2. I BWY Y MAE'R POLISI'N BERTHNASOL

- 2.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl staff y cyngor a chontractwyr sy'n gwneud gwaith i'r Cyngor ar eiddo'r Cyngor, megis gweithwyr asiantaeth neu adeiladwyr; cyflenwyr a'r rheini sy'n darparu gwasanaethau dan gontract gyda'r Cyngor ar eu heiddo eu hunain, megis cartrefi gofal.

3.0 AMCANION

- 3.1 Mae'r polisi yn ceisio:



- annog gweithwyr sy'n bryderus ynghylch camymarfer i deimlo'n ddigon hydus i ddod ymlaen a rhannu eu pryderon
- sicrhau bod gweithwyr yn deall beth yw eu cyfrifoldeb o ran sôn am gamymarfer
- creu ffyrdd dibynadwy iddynt sôn am bryderon a chael gwybod yn llawn beth ddigwyddodd wedyn
- sicrhau bod gweithwyr sy'n rhannu pryder yn cael gwybod beth oedd canlyniad y mater, a hefyd eu bod yn gwybod sut i fynd â'r mater ymhellach os nad ydynt yn fodlon gydag ymateb y Cyngor
- rhoi sicrwydd y bydd gweithwyr sy'n sôn yn ddidwyll am bryder sydd ganddynt yn cael eu hamddiffyn rhag unrhyw ddial neu erlid posibl

3.2 Er mwyn gwneud hyn bydd y Cyngor yn:

- Hyrwyddo'r polisi hwn a'r canllawiau perthnasol ar gyfer gweithwyr a rheolwyr mor eang â phosibl i sicrhau bod pobl yn ymwybodol o'i fodolaeth, ei sgôp a'i amcanion
- Cynnwys y Polisi Datgelu fel rhan hanfodol o'r broses gyflwyno i weithwyr newydd
- Hyrwyddo'r egwyddorion o fod yn agored ac yn atebol yn y man gwaith
- Rhoi hyfforddiant i reolwyr llinell ar sut i ymdrin â phryderon a rennir dan y polisi hwn, cefnogi pobl sy'n ymwneud ag achosion o ddatgelu a Deddf Dadlennu Buddiant Cyhoeddus 1998 a chefnidir cyfreithiol 'datgelu'.
- Sicrhau bod pob cwyn yn cael ei thrin yn ddifrifol a sensitif a'i bod yn cael ei hymchwilio'n drwyadl
- Cymryd camau i amddiffyn unigolion sy'n rhannu pryderon dan y polisi hwn rhag unrhyw ddial neu erlid
- Ceisio datrys y mater yn y lle cyntaf o fewn y Cyngor

4.0 SGÔP

4.1 Ar gyfer pryderon yn ymwneud â sefyllfaoedd lle mae budd eraill neu fudd y Cyngor ei hun mewn perygl y bwriedir y polisi yn bennaf. Ni ellir defnyddio'r polisi hwn ar gyfer datrys cwynion unigolion neu i herio penderfyniadau, arferion neu bolisiau y gall unigolion fod yn anghytuno â hwy. Dylid ystyried y Polisi Datgelu, felly, fel peth cwbl ar wahân i'r Drefn Gwyno, y Drefn Ddisgyblu neu'r gweithdrefnau eraill sy'n galluogi gweithiwr i wneud cwyn yng nghyswllt ei gyflogaeth ef ei hun.

4.2 Gall cwynion hollol gyfiawn fod ynghylch rhywbeth:



- sydd yn anghyfreithlon, yn dwyllodrus neu yn llygredig;
- sydd yn gyfystyr â chamweinyddu fel a ddiffinnir gan yr Ombwdsman Llywodraeth Leol;
- sydd yn groes i, neu sydd heb fod yn unol â Rheolau Sefydlog y Cyngor, ei Reoliadau Ariannol neu'i bolisiâu, ei godau ymarfer neu ei ymrwymïadau cyfreithiol;
- nad yw'n cyrraedd y safonau ymarfer sefydledig;
- sydd yn torri unrhyw god ymarfer statudol;
- sydd yn gyfystyr ag ymddygiad amhriodol;
- sydd yn gyfystyr â cham-drin clientiaid yn rhywiol, yn gorfforol neu yn emosiynol;
- sydd yn peryglu iechyd a diogelwch unigolyn;
- sydd yn achosi, neu sy'n debygol o achosi, niwed i'r amgylchedd;
- sydd yn aflwyddiant cyfiawnder;
- sydd yn gamddefnydd o rym neu rym ac awdurdod y Cyngor ar gyfer rhyw ddiben anawdurdodedig;
- sydd yn methu ag unioni neu gymryd camau rhesymol i adrodd am fater sy'n debygol o olygu cost fawr y gellid ei hosgoi neu golli canlyniad i'r Cyngor neu a fyddai fel arall yn peryglu'r Cyngor neu
- sydd yn ymgais i guddio unrhyw rai o'r enghreifftiau uchod.

Nid yw'r rhestr yn derfynol; ei bwriad yw rhoi syniad o'r math o ymddygiad y gellid ei ystyried yn drosedd neu yn gamymarfer.

5. Y DREFN DDATGELU

5.1 Rhannu pryder

5.1.1 Dylai gweithiwr sy'n dymuno rhannu pryder dan y polisi hwn fynd yn y lle cyntaf at ei reolwr llinell neu'r Uned Archwilio Mewnol. Lle nad yw hyn yn briodol, er enghraifft yn achos gweithwyr asiantaeth, cyflenwyr neu gontractwyr, dylid mynd at reolwr neu bennaeth gwasanaeth yr uned neu'r gwasanaeth perthnasol. Ond mae hyn yn dibynnu ar ba mor ddifrifol neu sensitif yw'r materion dan sylw a phwy sy'n cael ei amau o gamymarfer. Mae'n bosibl, felly, y byddai'n fwy priodol adrodd wrth y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Adnoddau, Cyfarwyddwr yr Amgylchedd, y Cyfarwyddwr Datblygu neu'r Cyfarwyddwr Gofal.

5.1.2 Gellir rhannu pryderon yn ysgrifenedig neu ar lafar. Os yw'n cael ei wneud ar lafar, bydd y swyddog gweithredol (sef y swyddog yr aed ato i sôn am y pryder) yn gyfrifol am wneud cofnod o'r manylion.



5.1.3 Er na fydd disgwyl i weithiwr sy'n rhannu pryder ddarparu tystiolaeth i ddangos bod yr honiad yn wir, fe fydd disgwyl iddo ddangos i'r swyddog gweithredol fod digon o sail i'r honiad.

5.1.4 Mae rhwydd hynt i weithiwr ofyn am gyngor cyfrinachol gan Undeb Llafur ar sut i rannu pryder dan y polisi hwn, a gall wahodd cynrychiolydd godi'r mater ar ei ran.

5.2 Sut y bydd y Cyngor yn Ymateb

5.2.1 Bydd y swyddog gweithredol yn ysgrifennu at y gweithiwr a rannodd y pryder cyn pen 10 diwrnod gwaith.

5.2.2 Mae'r ffordd y bydd y Cyngor yn gweithredu yn dibynnu ar natur y pryder. Lle bo hynny'n briodol, gall y materion a godir:

- a) gael eu hymchwilio'n fewnol gan reolwyr, archwilwyr mewnol neu trwy bolisi neu weithdrefn arall sydd gan y Cyngor, megis y Drefn Gwyno neu'r Drefn Ddisgyblu
- b) gael eu cyfeirio at yr heddlu
- c) gael eu cyfeirio at yr archwiliwr allanol
- ch) fynd i ymchwiliad annibynno

5.2.3 Er mwyn amddiffyn unigolion a'r rheini sy'n cael eu cyhuddo o gamweddau neu gamymarfer posibl, gwneir ymholiadau i gychwyn i benderfynu a yw'n briodol cynnal ymchwiliad, ac os felly, sut ymchwiliad.

5.2.4 Gellir datrys rhai pryderon trwy gytuno ar ba gamau i'w cymryd heb fod angen cynnal ymchwiliad. Os oes angen cymryd camau brys, gwneir hynny cyn cynnal unrhyw ymchwiliad.

5.2.5 Pan fydd cyfarfod yn cael ei drefnu, bydd gan y gweithiwr sy'n codi'r pryder hawl i ddod â chynrychiolydd undeb gydag ef, neu gydweithiwr nad yw'n gysylltiedig â'r maes gwaith y mae a wnelo'r pryder ag ef.

5.2.6 Yn amodol ar gyfyngiadau'r gyfraith, bydd gweithiwr sy'n sôn am bryder yn cael gwybod beth fydd canlyniad unrhyw ymchwiliad.

6.0 RHWYSTRO DIAL, ERLID NEU AFLONYDDU

6.1 Mae gweithwyr sy'n rhannu pryderon yn ddidwyll ynghylch achosion o gamymarfer wedi'u hamddiffyn rhag erlid a chael eu diswyddo dan Ddeddf Dadlennu Buddiant Cyhoeddus 1998. Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw ymgais ar ran gweithiwr, cynghorydd, contractwr na chyflenwr i gosbi neu greu anfantais i unigolyn sydd wedi rhannu pryder yn ddidwyll dan y polisi hwn. Bydd ymgais o'r fath yn cael ei thrin fel trosedd ddisgyblu ddifrifol.

7.0 CYFRINACHEDD



- 7.1** Mae'r Cyngor yn annog pob gweithiwr sy'n rhannu pryder dan y polisi hwn i roi'i enw wrth y gŵyn gan fod honiadau dienw yn llawer gwannach ac yn gallu rhwystro canlyniad unrhyw ymchwiliad.
- 7.2** Bydd pob pryder a rennir dan y polisi hwn yn cael ei drin yn gyfrinachol a, lle bo gweithiwr yn dymuno aros yn ddiennw, ni ddatgelir ei enw heb ei ganiatâd.
- 7.3** Os cyfyd sefyllfa lle nad yw'n bosibl datrys y mater heb ddatgelu enw'r gweithiwr a rannodd y pryder, er enghraifft os bydd angen iddo roi tystiolaeth mewn llys, bydd y swyddogion priodol yn trafod gyda'r gweithiwr pa un a ddylid mynd ymlaen â'r achos ai peidio a sut y gellid gwneud hynny.

8.0 HONIADAU FFUG A MALEISUS

- 8.1** Os bydd gweithiwr yn rhannu pryder yn hollol ddiwyll ond nad yw'r ymchwiliad yn ei gadarnhau, ni fydd camau yn cael eu cymryd yn ei erbyn. Ond os bydd gweithiwr yn fwriadol yn gwneud honiadau ffug neu faleisus dan y polisi hwn, bydd yn cael ei drin fel trosedd ddisgyblu ddifrifol.

9.0 SUT Y GELLIR MYND A'R MATER YMHELLACH

- 9.1** Bwriad y polisi hwn yw agor ffordd i ymdrin â phryderon a rennir yng nghyswllt camymarfer neu gamweddau difrifol a'u datrys yn llwyddiannus. Gobeithir felly y bydd gweithwyr sy'n rhannu pryder yn gwbl fodlon gydag unrhyw gamau a gymerir. Ond os nad yw gweithiwr yn fodlon am ryw reswm neu'i gilydd, gall fynd â'r mater ymhellach trwy gysylltu eto â'r swyddog gweithredol i gwestiynu'r camau a gymerwyd i ymdrin â'r gŵyn.
- 9.2** Os yw'r gweithiwr a rannodd y pryder yn dal i fod yn anfodlon, gall ddatgelu'r mater y tu allan i'r Cyngor os yw'n dymuno.

10.0 DATGELU ALLANOL

- 10.1** Disgwylir i unrhyw bryderon gael eu rhannu o fewn y Cyngor yn y lle cyntaf. Ond gall fod achosion lle nad yw gweithiwr yn teimlo y gall drafod y mater yn fewnol neu lle nad yw'n teimlo ei bod yn briodol gwneud hynny. Mewn achosion o'r fath, ar yr amod fod y gweithiwr yn gweithredu'n ddiwyll a'i fod yn gallu dangos bod sail resymol a digonol dros ei bryderon, gall godi'r mater yn allanol trwy gysylltu â'r cyrff isod:

- *Public Concern at Work*
- Yr Archwiliwr Dosbarth
- Ombwdsman Llywodraeth Leol
- ei Undeb Llafur
- cyrff proffesiynol neu fudiadau rheolaethol perthnasol
- yr Heddlu



10.2 Dylai gweithiwr sy'n penderfynu codi pryder yn allanol sicrhau nad yw'n datgelu gwybodaeth gyfrinachol i rywun sydd heb hawl iddi.

11.0 **Y SWYDDOG SY'N GYFRIFOL**

11.1 Gan y Prif Weithredwr y mae'r cyfrifoldeb cyffredinol dros gynnal a gweithredu'r polisi hwn. Bydd yn cadw cofnod o'r pryderon a godir a'r canlyniadau mewn ffurf nad yw'n peryglu cyfrinachedd, a bydd yn adrodd fel bo angen i'r Cynghor.

DEDDFWRIAETH BERTHNASOL

- **Mae'r polisi hwn wedi'i ddatblygu yn unol â Deddf Dadlennu Buddiant Cyhoeddus 1998** sy'n amddiffyn rhag diswyddo neu greu anfantais i weithiwr sy'n datgelu gwybodaeth er budd y cyhoedd i'r personau priodol dan yr amgylchiadau priodol ar yr amod bod hynny'n cael ei wneud yn ddidwyll.

Adolygir 21/11/16

Arwyddwyd: _____, **Cadeirydd y Llywodraethwyr**

Dyddiad: _____

<p>DISCLOSURE / WHISTLEBLOWING POLICY</p>
--

1.0 **POLICY STATEMENT**

1.1 Gwynedd Council is committed to the provision of high quality services to the people of Gwynedd and is dependent on the quality of staff and management throughout the organisation. In the event of malpractice or serious wrongdoing, it is of the utmost importance that the activities are exposed and addressed as early as possible in order to uphold the Council's high standards and maintain public confidence. The Council therefore promotes the highest possible standards of openness, probity and accountability.

1.2 This Whistleblowing Policy has been designed as a safe and dependable route to raise concerns in good faith without fear of reprisal, subsequent discrimination or disadvantage. Gwynedd Council will not tolerate the harassment or victimisation of any person raising a genuine concern.

1.3 This policy urges employees to act responsibly to uphold the reputation of the Council and maintain public confidence. Individuals are expected to come forward and voice serious concerns about malpractice.

1.4 The policy is intended to encourage and enable employees to raise serious concerns within the Council rather than selecting to seek a resolution from an external source.



1.5 Gwynedd Council will respond quickly and thoroughly to concerns raised under this policy, acting in a responsible and positive manner to ensure that malpractice is not allowed to fester.

1.6 This policy has been produced with a counterpart information and advice leaflet for employees, in addition to guidance notes for managers on responding to concerns raised. These documents can be obtained from the Human Resources Service.

2.0 PERSONS TO WHOM THE POLICY APPLIES

2.1 This policy applies to all employees and contractors working for the Council on Council premises, such as agency workers or builders; suppliers and those providing services under a contract with the Council on their own premises, such as care homes.

3.0 AIMS

3.1 This policy aims to:

- actively encourage employees concerned about malpractice to feel confident enough to come forward and raise their concerns
- ensure that employees understand their responsibility for reporting malpractice
- provide reliable avenues to raise concerns and receive full feedback on any action taken
- ensure that employees raising a concern are informed of the outcome of the matter, and furthermore are aware of how to take the matter further should they be dissatisfied with the Council's response
- provide reassurance that employees raising a concern in good faith will be protected from possible reprisals or victimisation

3.2 In order to achieve this the Council will:

- Publicise this policy and accompanying guidelines for employees and managers as widely as possible in order to ensure awareness of its existence, scope and aims
- Include the Whistleblowing Policy as an integral part of the induction process for new employees
- Promote the principles of openness and accountability in the workplace
- Provide line managers with training on dealing with concerns raised under this policy, supporting persons involved in cases of whistleblowing and the Public Interest Disclosure Act 1998 and the legal background to whistleblowing



- Ensure that all complaints are treated seriously and sensitively and investigated thoroughly
- Take action to protect individuals raising concerns under this policy from reprisal or victimisation
- Seek in the first place to resolve the concern within the Council

4.0 **SCOPE**

4.1 This policy is primarily for concerns relating to circumstances where the interests of others or the Council itself are at risk. This policy may not be used for the pursuit of individual grievances or to challenge decisions, practices or policies with which individuals may disagree. The Whistleblowing Policy should therefore be considered as entirely separate from the Grievance Procedure, Disciplinary Procedure or procedures that enable an employee to lodge a complaint relating to his/her employment.

4.2 Justifiable complaints may relate to something that:

- is unlawful, fraudulent or corrupt;
- constitutes maladministration as defined by the Local Government Ombudsman;
- is against, or fails to comply with the Council's Standing Orders, Financial Regulations or policies, codes of conduct or legal obligations;
- falls below established standards of practice;
- breaches any statutory code of practice;
- amounts to improper conduct;
- constitutes sexual, physical or emotional abuse of clients;
- endangers the health and safety of any individual;
- is causing, or is likely to cause damage to the environment;
- is a miscarriage of justice;
- is an abuse of power or the use of the Council's powers and authority for any unauthorised purpose;
- fails to rectify or take reasonable steps to report a matter likely to give rise to significant and avoidable cost or loss of outcome to the Council or would otherwise prejudice the Council or
- is an attempt to cover up any of the above examples

This list is not definitive but intended to give an indication of the kind of conduct which might be considered 'wrongdoing' or malpractice.



5.0 THE WHISTLEBLOWING PROCEDURE

5.2 Raising a Concern

5.2.1 Employees who wish to raise a concern under this policy should do so in the first place to their immediate line manager or to the Internal Audit Unit. In cases where this may not be appropriate, such as for agency workers, suppliers or contractors, the concern should be raised to the manager or head of service of the relevant unit or service. This depends, however, on the seriousness and sensitivity of the issues involved and who is thought to be involved in the malpractice. It may therefore be more appropriate to approach the Chief Executive, Director of Resources, Director of Environment, Director of Development or Director of Care.

5.2.2 A concern may be raised in writing or orally, if the concern is raised orally the acting officer (the officer to whom the concern was raised) will be responsible for making a record of the details of the concern.

5.2.3 Employees raising a concern will not be expected to provide proof of any allegations made, but will be required to demonstrate to the acting officer that there is reasonable and sufficient grounds for their concern.

5.2.4 Employees are free to seek the confidential advice of a Trade Union in raising a concern under this policy, and may invite a representative to raise the matter on their behalf.

5.2 How the Council will Respond

5.2.1 The acting officer will write to the employee raising a concern within 10 working days.

5.2.2 Action taken by the Council will depend on the nature of the concern. Where appropriate, concerns raised may:

- d) be investigated internally by management, internal audit or through other Council policies or procedures, such as the Grievance Procedure or Disciplinary Procedure
- e) be referred to the police
- f) be referred to the external auditor
- g) form the subject of an independent inquiry



- 5.2.3 In order to protect individuals and those accused of misdeeds or possible malpractice, initial enquiries will be made to decide whether an investigation is appropriate and, if so, what form it should take.
- 5.2.4 Some concerns may be resolved by agreed action without the need for an investigation. If urgent action is required this will be taken before any investigation is conducted.
- 5.2.5 When any meeting is arranged employees raising a concern have the right to be accompanied by a trade union representative or a colleague who is not involved in the area of work to which the concern relates.
- 5.2.6 Subject to legal constraints, employees raising a concern will be informed of the outcome of any investigation.

6.0 PREVENTION OF REPRISAL, VICTIMISATION OR HARASSMENT

- 6.1 Employees who raise genuine concerns about malpractice in good faith are protected against victimisation and dismissal under the Public Interest Disclosure Act 1998. The Council will not tolerate any attempt on the part of an employee, councillor, contractor or supplier to apply any sanction or detriment to any person who has raised a concern in good faith under this policy. Any such actions will be treated as a serious disciplinary offence.

7.0 CONFIDENTIALITY

- 7.1 The Council encourages all employees raising a concern under this policy to put their names to the concern as anonymous allegations are considerably less powerful and therefore the outcome of any investigation may be hindered.
- 7.2 All concerns raised under this policy will be treated in confidence and where an employee has requested for his/her identity to be protected it will not be disclosed without his/her consent.
- 7.3 If a situation arises where it is not possible to resolve the matter without revealing the employee raising the concern's identity, for example should his/her evidence be required in court, the appropriate officers will discuss with the employee whether and how the case may proceed.

8.0 FALSE AND MALICIOUS ALLEGATIONS

- 8.1 If a concern is raised in good faith, but is not confirmed by the investigation, no action will be taken against the employee who raised the concern. However, deliberately making a false or malicious allegations under this policy will be treated as a serious disciplinary offence.

9.0 HOW THE MATTER CAN BE TAKEN FURTHER



9.1 This policy has been designed to successfully address and resolve any concerns raised about malpractice or serious wrongdoing. It is hoped therefore that employees raising a concern will be entirely satisfied with any action taken. However, if, for some reason this is not the case, the employee may take the matter further by contacting the acting officer again to question his/her actions in response to the concern.

9.2 If the employee raising the concern remains dissatisfied, he/she may make an external disclosure, should he/she so wish.

10.0 EXTERNAL DISCLOSURES

10.1 It is expected that concerns are raised within the Council in the first instance. However, there may be exceptional circumstances where employees do not feel able, or do not consider it appropriate to address the matter internally. In such cases, provided that he/she is acting in good faith and is able to demonstrate reasonable and sufficient grounds for his/her concerns, an employee who wishes to raise a concern externally may contact the following:

- Public Concern at Work
- The District Auditor
- The Local Government Ombudsman
- your Trade Union
- relevant professional bodies or regulatory organisations
- the Police

10.2 Employees who select to raise a concern on an external basis must ensure that they do not disclose confidential information to someone who is not entitled to receive it.

11.0 RESPONSIBLE OFFICER

11.1 The Chief Executive has overall responsibility for the maintenance and operation of this policy. He will maintain a record of concerns raised and the outcomes in a form that does not endanger confidentiality, and will report as necessary to the Council.

RELEVANT LEGISLATION

- **This policy has developed in line with the Public Interest Disclosure Act 1998** which provides protection against dismissal and other detriments for those workers who disclose information in the public interest in prescribed



Adran Addysg
Gwasanaeth Ysgolion
Polisi Datgelu / Canu'r Gloch 2010



circumstances to prescribed persons provided that the disclosure is made in good faith.

Adolygir Chwefror 2017

Arwyddwyd: _____, Cadeirydd y Llywodraethwyr

Dyddiad: _____