POLISI URDDAS YN Y GWAITH

Adolygwyd	Cymeradwywyd	Mabwysiadwyd
16/09/2026	16/09/2026 Cyf. Cofnod: 106/2627	16/09/2026

Statws	Wedi'i adolygu, ei gymeradwyo a'i fabwysiadu gan y Cyngor Llawn ar 16/09/2026
Fersiwn	1.0
Paratowyd	16/09/2026 (AJ)
Perchennog y Cynllun	Y Cyngor Llawn
Adolygiad Nesaf	12 mis ar ôl ei fabwysiadu, neu'n gynharach os bydd newid sylweddol

Mae Cyngor Cymuned y Fali o'r farn bod cwrteisi a pharch yn bwysig yn y gweithle, ac mae'n disgwyl i bob cynghorydd, swyddog ac aelod o'r cyhoedd fod yn gwrtais a pharchus wrth weithio i'r Cyngor ac wrth ymwneud ag ef.

Gan fod y Cyngor yn cyflogi un aelod o staff yn unig, dylid dehongli unrhyw gyfeiriad yn y polisi hwn at reolwr, goruchwyliwr neu reolwr llinell fel cyfeiriad at y Cadeirydd, yr Is-gadeirydd, y Pwyllgor Cyllid a Phersonél neu gynghorydd arall a benodir yn briodol, yn ôl yr amgylchiadau.

Pwrpas
Mae Cyngor Cymuned y Fali wedi ymrwymo i greu amgylchedd gwaith lle mae pob cyflogai, cynghorydd, contractwr ac unrhyw unigolyn arall sy'n dod i gysylltiad â'r Cyngor drwy ei waith yn cael ei drin ag urddas, parch a chwrteisi. Ein nod yw creu gweithle lle nad oes unrhyw oddefgarwch tuag at fwlio nac aflonyddu.

Rydym yn cydnabod bod problemau bach, os na chânt eu datrys, yn gallu gwaethygu a datblygu'n faterion mwy difrifol a chymhleth. Mae'r polisi hwn yn nodi sut y bydd pryderon yn cael eu rheoli, ond mae'n rhoi pwyslais ar ddatrys problemau a defnyddio cyfryngu lle bo hynny'n briodol, yn hytrach na dilyn proses wrthdaro ffurfiol.

Mae'r ddogfen hon yn:
- Egluro sut y byddwn yn ymateb i gwynion o fwlio neu aflonyddu.
- Sicrhau ein bod yn ymateb yn sensitif ac yn brydlon.
- Cynorthwyo cyflogeion i sicrhau nad yw eu hymddygiad yn gyfystyr â bwlio neu aflonyddu drwy ddarparu enghreifftiau.

Cwmpas
Mae'r polisi hwn yn ymdrin â bwlio ac aflonyddu sy'n ymwneud â'r Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC) ac unrhyw gyflogai arall a gyflogir gan Gyngor Cymuned y Fali.

Os oes gan staff asiantaeth neu gontractwyr gŵyn sy'n ymwneud â'u gwaith gyda Chyngor Cymuned y Fali, dylent godi'r mater gyda'u cyswllt penodedig, eu rheolwr neu Gadeirydd y Cyngor yn y lle cyntaf. Os yw'r gŵyn yn ymwneud â Chadeirydd y Cyngor, dylid ei chyfeirio at yr Is-gadeirydd neu'r Pwyllgor Cyllid a Phersonél.

Disgwylir hefyd i staff asiantaeth a chontractwyr drin cydweithwyr, cynrychiolwyr a rhanddeiliaid y Cyngor ag urddas a pharch. Gall y Cyngor derfynu contract heb rybudd os oes amheuaeth o fwlio neu aflonyddu.

Bydd cwynion sy'n ymwneud â materion cyflogaeth eraill yn cael eu trin o dan Bolisi Cwynion y Cyngor.

Cydnabyddir y gall y ffordd y caiff mater ei reoli amrywio yn ôl pwy yw gwrthrych yr honiadau (er enghraifft cyflogai, contractwr neu gynghorydd). Fodd bynnag, bydd y Cyngor yn cymryd camau priodol os bydd unrhyw un o'i gyflogeion yn cael ei fwlio neu ei aflonyddu gan gyflogeion, cynghorwyr, aelodau'r cyhoedd, cyflenwyr neu gontractwyr.

Safbwynt y Cyngor ar Fwlio ac Aflonyddu
Mae hawl gan bob cyflogai a chynrychiolydd y Cyngor i gael ei drin ag urddas, parch a chwrteisi yn y gweithle ac i beidio â dioddef unrhyw fath o wahaniaethu. Ni fydd Cyngor Cymuned y Fali yn goddef bwlio nac aflonyddu yn y gweithle nac mewn digwyddiadau sy'n gysylltiedig â gwaith, p'un a yw'r ymddygiad yn ddigwyddiad unigol neu'n ymddygiad ailadroddus, ac a oedd bwriad i achosi niwed ai peidio. Ni fydd y Cyngor ychwaith yn goddef unrhyw ddial nac erledigaeth yn erbyn unigolyn sy'n gwneud cwyn neu sy'n ymwneud â chwyn am fwlio neu aflonyddu. Dylech hefyd fod yn ymwybodol y gall rhai ffurfiau o fwlio neu aflonyddu, megis trais corfforol, fod yn drosedd a allai arwain at ddirwy neu garchar.

Rydym yn disgwyl i bob cynrychiolydd y Cyngor drin ei gilydd â pharch a chynnal gwerthoedd y Cod Ymddygiad, y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a holl bolisïau a gweithdrefnau'r Cyngor. Rydym yn disgwyl i chi ddangos parch drwy wrando ar eraill, dangos ystyriaeth o deimladau pobl eraill, dilyn protocolau a rheolau, dangos gwerthfawrogiad a diolch, a thrin eraill yn garedig.

Mae honiadau o fwlio ac aflonyddu yn cael eu cymryd o ddifrif. Bydd ymchwiliadau yn cael eu cynnal yn brydlon, yn sensitif ac mor gyfrinachol â phosibl. Gweler y Polisi Cwynion am ragor o wybodaeth am y broses. Ni fydd cyflogeion nac unrhyw unigolion eraill sy'n gwneud cwyn mewn ewyllys da yn cael eu trin yn llai ffafriol o ganlyniad i wneud hynny.

Gall honiadau ffug o fwlio neu aflonyddu gael effaith ddifrifol ar unigolion diniwed. Mae gan gyflogeion ac eraill gyfrifoldeb i beidio â gwneud honiadau ffug. Er y bydd y Cyngor yn cymryd bod pob cwyn yn cael ei gwneud mewn ewyllys da, os canfyddir bod cwyn wedi'i gwneud yn faleisus neu'n flinderus, gall yr unigolyn sy'n ei gwneud fod yn destun camau o dan Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.

Pa fath o ymddygiad sy'n cyfateb i fwlio neu aflonyddu?
Mae'r termau "bwlio" ac "aflonyddu" yn disgrifio ymddygiad gan un person (neu grŵp o bobl) tuag at berson arall nad yw'n cael ei groesawu ac sy'n cael yr effaith o danseilio urddas yr unigolyn hwnnw neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, sarhaus neu waradwyddus iddo.

Gall enghreifftiau o fwlio ac aflonyddu gynnwys:

- Cyswllt corfforol digroeso, o gyffwrdd annerbyniol hyd at ymosodiad difrifol.
- Datblygiadau rhywiol digroeso.
- Cynnig gwobrau neu fanteision am gydymffurfio â datblygiadau rhywiol, megis dyrchafiad neu fynediad at hyfforddiant.
- Bygythiadau oherwydd gwrthod datblygiadau rhywiol.
- Sylwadau difrïol am olwg neu ymddangosiad person.
- Cam-drin geiriol neu sylwadau sarhaus, gan gynnwys jôcs neu ffraeo sy'n ymwneud ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas, partneriaeth sifil, beichiogrwydd, mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol.
- Llysenwau digroeso, yn enwedig rhai sy'n ymwneud ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas, partneriaeth sifil, beichiogrwydd, mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol unigolyn.
- Lledaenu sibrydion maleisus neu sarhau unigolyn.
- Sylwadau neu ystumiau anweddus neu awgrymog.
- Eithrio unigolyn yn fwriadol o sgyrsiau, gweithgareddau gwaith neu weithgareddau cymdeithasol.

- Atal gwybodaeth sydd ei hangen ar unigolyn i gyflawni ei waith.
- Jôcs ymarferol, seremonïau cynefino amhriodol neu draddodiadau pen-blwydd amhriodol.
- Camdriniaeth gorfforol megis taro, gwthio neu ysgythru.
- Chwilio drwy eiddo personol rhywun, ei guddio neu ei ddifrodi.
- Arddangos lluniau neu wrthrychau sydd â chynnwys rhywiol neu hiliol, hyd yn oed os nad ydynt wedi'u cyfeirio at unigolyn penodol.
- Ynysu unigolyn neu wrthod cydweithredu ag ef yn y gwaith.
- Darostwng, bychanu neu wawdio unigolyn neu ddiystyru ei ymdrechion, naill ai'n uniongyrchol neu o flaen eraill.
- Defnyddio ystumiau anweddus neu sarhaus.
- Camddefnyddio safle neu awdurdod.

Gall bwlio ac aflonyddu ddigwydd drwy sgyrsiau llafar ac wyneb yn wyneb, ond gallant hefyd ddigwydd drwy rannu cynnwys amhriodol neu sarhaus yn ysgrifenedig, drwy e-bost, cyfathrebiadau electronig eraill neu gyfryngau cymdeithasol.

Mae'n bwysig cydnabod y gall ymddygiad y mae un person yn ei ystyried yn dderbyniol gael ei weld yn gwbl annerbyniol gan rywun arall. Gall ymddygiad gyfateb i aflonyddu hyd yn oed os nad oedd bwriad i achosi tramgwydd. Mae gan bawb yr hawl i benderfynu beth sy'n sarhaus neu'n annerbyniol iddynt. Bydd rhai mathau o ymddygiad yn amlwg i unrhyw berson rhesymol fel rhai sy'n debygol o achosi tramgwydd, er enghraifft cyffwrdd rhywiol digroeso. Gall enghreifftiau eraill fod yn llai amlwg. Fodd bynnag, dylech fod yn ymwybodol y gall ymddygiad gyfateb i aflonyddu os bydd yn parhau ar ôl i'r derbynnydd wneud yn glir nad yw'r ymddygiad yn dderbyniol iddo.

Gall aflonyddu hefyd ddigwydd pan fo'r ymddygiad digroeso yn ymwneud â nodwedd dybiedig, er enghraifft jôcs neu sylwadau sarhaus yn seiliedig ar y dybiaeth bod rhywun yn hoyw, hyd yn oed os nad yw hynny'n wir. Gall hefyd ddigwydd oherwydd cysylltiad unigolyn â rhywun arall, er enghraifft os yw'r aflonyddu yn ymwneud ag anabledd partner neu aelod o'r teulu. Gweler Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Cyngor.

Felly, rhaid i bob cyflogai drin ei gydweithwyr â pharch a sensitifrwydd priodol. Dylai cyflogeion hefyd deimlo'n hyderus i herio ymddygiad sy'n sarhaus neu'n annerbyniol iddynt, hyd yn oed os nad yw'r ymddygiad wedi ei gyfeirio'n uniongyrchol atynt.

Erledigaeth
Mae erledigaeth yn digwydd pan fydd unigolyn yn cael ei drin yn anffafriol am ei fod, mewn ewyllys da, wedi gwneud cwyn (boed yn ffurfiol neu'n anffurfiol) bod rhywun wedi ei fwlio neu ei aflonyddu ef neu berson arall, neu am ei fod wedi cefnogi rhywun i wneud cwyn neu wedi rhoi tystiolaeth mewn perthynas â chwyn. Gall hyn gynnwys, er enghraifft, ynysu unigolyn oherwydd ei fod wedi gwneud cwyn, neu roi llwyth gwaith trymach neu fwy anodd iddo o ganlyniad.

Cyn belled â'ch bod yn gweithredu mewn ewyllys da, hynny yw, eich bod yn credu'n onest fod yr hyn rydych yn ei ddweud yn wir, mae gennych hawl i beidio â chael eich erlid am wneud cwyn neu am gymryd rhan mewn unrhyw ffordd mewn cwyn sy'n ymwneud â bwlio neu aflonyddu. Bydd y Cyngor yn cymryd camau priodol i ymdrin ag unrhyw honiad o erledigaeth. Gall hyn gynnwys cymryd camau disgyblu yn erbyn unrhyw unigolyn y canfyddir ei fod wedi cyflawni erledigaeth.

Gall gwneud cwyn y gwyddoch ei bod yn anwir, neu roi tystiolaeth y gwyddoch ei bod yn anwir, arwain at gymryd camau disgyblu yn eich erbyn.

Adrodd am Bryderon

Beth i'w Wneud os Ydych yn Teimlo eich bod yn Cael eich Bwlio neu eich Aflonyddu gan Aelod o'r Cyhoedd neu Gyflenwr (yn hytrach na chydweithiwr): Os ydych yn cael eich bwlio neu eich aflonyddu gan rywun y byddwch yn dod i gysylltiad ag ef drwy eich gwaith, dylech godi'r mater gyda'ch rheolwr penodedig yn y lle cyntaf, neu gyda'r Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC) a/neu gynghorydd.

Bydd unrhyw adroddiad o'r fath yn cael ei gymryd o ddifrif, a byddwn yn gweithio gyda chi i benderfynu ar y ffordd orau o ymdrin â'r sefyllfa.

Beth i'w Wneud os Ydych yn Teimlo eich bod yn Cael eich Bwlio neu eich Aflonyddu gan Gynghorydd:
Os ydych yn teimlo eich bod yn cael eich bwlio neu eich aflonyddu gan gynghorydd, dylech godi'r mater gyda'r Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC) neu Gadeirydd y Cyngor yn y lle cyntaf. Byddant wedyn yn trafod gyda chi'r ffordd fwyaf priodol o ymdrin â'r sefyllfa. Mae dwy ffordd bosibl o fynd â'r mater yn ei flaen: yn anffurfiol neu'n ffurfiol. Disgrifir y broses datrys anffurfiol isod.

Dylid cyfeirio pryderon ffurfiol ynghylch torri posibl ar God Ymddygiad yr Aelodau at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC), a fydd yn penderfynu a oes sail i ymchwiliad. Gall y Cyngor, lle bo angen, geisio arweiniad gweithdrefnol gan y Swyddog Monitro. Bydd y Cyngor yn ystyried mesurau rhesymol i ddiogelu eich iechyd, diogelwch a lles yn ystod y broses. Gall y mesurau hyn gynnwys: newid dyletswyddau dros dro; newid lleoliad gwaith dros dro; peidio â mynychu cyfarfodydd gyda'r unigolyn y mae'r gŵyn yn ymwneud ag ef; neu drefniadau priodol eraill yn ôl yr amgylchiadau.

Bydd y Cyngor yn ystyried mesurau rhesymol i ddiogelu eich iechyd a'ch diogelwch. Gall y mesurau hyn gynnwys newid dyletswyddau dros dro, newid lleoliad gwaith dros dro, peidio â mynychu cyfarfodydd gyda'r unigolyn y mae'r gŵyn yn ymwneud ag ef, neu unrhyw drefniadau priodol eraill yn ôl yr amgylchiadau.

Beth i'w Wneud os Ydych yn Dyst i Ddigwyddiad o Fwlio neu Aflonyddu: Os ydych yn dyst i ymddygiad yr ydych yn credu sy'n gyfystyr â bwlio neu aflonyddu, dylech roi gwybod am y digwyddiad yn gyfrinachol i'r Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC) neu i gynghorydd. Bydd adroddiadau o'r fath yn cael eu cymryd o ddifrif ac yn cael eu trin yn gwbl gyfrinachol, cyn belled ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol.

Beth i'w Wneud os Ydych yn Cael eich Bwlio neu eich Aflonyddu gan Aelod Arall o Staff: Os ydych yn cael eich bwlio neu eich aflonyddu gan gydweithiwr neu gontractwr, mae dwy ffordd bosibl o ddatrys y mater: yn anffurfiol; neu yn ffurfiol. Disgrifir y ddwy broses hyn yn yr adrannau canlynol.

Datrysiad Anffurfiol
Os ydych yn cael eich bwlio neu eich aflonyddu, efallai y gallwch ddatrys y sefyllfa eich hun drwy egluro'n glir i'r unigolyn neu'r unigolion dan sylw fod eu hymddygiad yn annerbyniol, yn groes i bolisi'r Cyngor ac y dylai ddod i ben. Fel arall, efallai yr hoffech ofyn i'r Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC), eich rheolwr penodedig neu gydweithiwr godi'r mater ar eich rhan neu fod yn bresennol gyda chi wrth drafod y mater gyda'r unigolyn dan sylw.

Gall pryderon lefel isel ynghylch ymddygiad aelodau gael eu hystyried drwy Brotocol Datrys Lleol mabwysiedig y Cyngor, lle bo hynny'n briodol.

Os nad yw'r dull uchod yn llwyddo, neu os nad ydych yn dymuno ceisio datrys y mater yn y ffordd honno, neu os mai eich rheolwr penodedig sy'n eich bwlio, dylech godi'r mater gyda Chadeirydd y Cyngor. (Os yw eich pryder yn ymwneud â'r Cadeirydd, dylech ei godi gyda Chadeirydd y Pwyllgor Personél.) Bydd y Cadeirydd (neu unigolyn priodol arall) yn trafod gyda chi'r posibilrwydd o geisio datrys y mater yn anffurfiol drwy roi gwybod i'r unigolyn yr honnir ei fod yn cyflawni'r ymddygiad, heb ragfarnu'r mater, fod:

- Cwyn wedi'i gwneud bod ei ymddygiad yn cael effaith andwyol ar aelod o staff y Cyngor.
- Bod yr ymddygiad hwnnw yn groes i bolisi'r Cyngor.
- Yn achos cyflogeion, y gallai parhau â'r ymddygiad olygu cyflawni trosedd ddisgyblu ddifrifol.

Os mai dyna yw eich dymuniad, gall fod yn bosibl cynnal y drafodaeth hon gyda'r unigolyn dan sylw heb ddatgelu eich enw. Bydd yr unigolyn sy'n delio â'r mater hefyd yn pwysleisio bod y drafodaeth yn gyfrinachol.

Mewn rhai amgylchiadau, gall fod yn briodol defnyddio trydydd parti annibynnol, megis cyfryngwr, i helpu i ddatrys y broblem. Bydd y Cadeirydd (neu unigolyn priodol arall) yn trafod yr opsiwn hwn gyda chi os yw'n addas i'r amgylchiadau.

Os caiff eich cwyn ei datrys yn anffurfiol, ni fydd yr unigolyn neu'r unigolion dan sylw fel arfer yn destun sancsiynau disgyblu. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau eithriadol, megis pan fo'r honiad yn arbennig o ddifrifol neu pan fo problem debyg wedi codi o'r blaen, gall y Cyngor benderfynu cynnal ymchwiliad pellach a chymryd camau mwy ffurfiol er gwaethaf y ffaith i'r mater gael ei godi'n anffurfiol yn wreiddiol. Byddwn yn ymgynghori â chi cyn cymryd y cam hwnnw.

Cyflwyno Cwyn Ffurfiol
Os yw datrysiad anffurfiol yn aflwyddiannus neu'n amhriodol, gallwch gyflwyno cwyn ffurfiol am fwlio ac aflonyddu drwy weithdrefn gwynion y Cyngor. Dylech gyflwyno eich cwyn i'r Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC) neu i Gadeirydd y Cyngor. Gall cyflwyno cwyn ffurfiol arwain yn y pen draw at gymryd camau disgyblu yn erbyn y person neu'r personau honedig, lle maent yn gyflogeion.

Bydd y Clerc a'r Swyddog Ariannol Cyfrifol (SAC) neu Gadeirydd y Cyngor yn penodi unigolyn i ymchwilio i'ch cwyn yn unol â'r polisi cwynion. Bydd angen i chi gydweithredu â'r ymchwiliad a darparu'r manylion canlynol (os nad ydynt eisoes wedi'u darparu):

- Enw'r person neu'r personau honedig;
- Natur yr aflonyddu neu'r bwlio;
- Y dyddiadau a'r amseroedd pan ddigwyddodd yr aflonyddu neu'r bwlio;
- Enwau unrhyw dystion; ac
- Unrhyw gamau a gymerwyd gennych i geisio datrys y mater yn anffurfiol.

Fel arfer, bydd angen rhoi gwybod i'r person neu'r personau honedig am eich enw a manylion eich cwyn er mwyn gallu ymchwilio i'r mater yn briodol. Fodd bynnag, byddwn yn cynnal yr ymchwiliad mor gyfrinachol a sensitif â phosibl. Lle rydych chi a'r person neu'r personau honedig yn gweithio'n agos at eich gilydd, byddwn yn ystyried a yw'n briodol gwneud addasiadau dros dro i'r trefniadau gwaith tra bo'r mater yn cael ei ymchwilio.

Pan fo eich cwyn yn ymwneud â thorri posibl Cod Ymddygiad yr Aelodau, dylid cyfeirio'r mater at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC), a fydd yn penderfynu a yw ymchwiliad yn briodol. Gall y Cyngor geisio cyngor gan y Swyddog Monitro ynghylch y weithdrefn a'r trefniadau llywodraethu.

Bydd y Cyngor yn ystyried unrhyw addasiadau rhesymol i'ch cefnogi yn eich gwaith ac i reoli'r berthynas gyda'r cynghorydd y mae'r honiadau'n ymwneud ag ef neu hi tra bo'r ymchwiliad yn mynd rhagddo.

Bydd ymchwiliadau'n cael eu cynnal yn brydlon (heb oedi afresymol), yn sensitif ac, hyd y bo modd, yn gyfrinachol. Wrth gynnal unrhyw ymchwiliad, byddwn yn sicrhau bod data personol unigolion yn cael ei drin yn unol â'r polisi diogelu data.

Bydd y Cyngor yn ystyried sut i ddiogelu eich iechyd a'ch llesiant tra bo'r ymchwiliad yn cael ei gynnal ac yn trafod hyn gyda chi. Yn dibynnu ar natur yr honiadau, efallai y bydd yr Ymchwilydd yn dymuno cyfarfod â chi er mwyn cael dealltwriaeth well o'ch cwyn (gweler y polisi cwynion am ragor o wybodaeth, gan gynnwys manylion eich hawl i gael eich cynrychioli).

Ar ôl yr ymchwiliad, bydd panel yn cyfarfod â chi i ystyried y gŵyn a chanfyddiadau'r ymchwiliad yn unol â'r weithdrefn gwynion. Yn y cyfarfod, gallwch gael eich cynorthwyo gan gydweithiwr neu swyddog undeb llafur.

Yn dilyn cwblhau'r gwrandawiad, bydd y panel yn ysgrifennu atoch i'ch hysbysu o'r penderfyniad ac i roi gwybod i chi am eich hawl i apelio os ydych yn anfodlon â'r canlyniad. Dylech gyflwyno eich apêl yn ysgrifenedig gan egluro'r

rhesymau pam rydych yn anfodlon â'r penderfyniad. Bydd eich apêl yn cael ei chlywed yn unol â'r weithdrefn apelio a ddisgrifir yn y polisi cwynion.

Defnyddio'r Weithdrefn Ddisgyblu
Os, ar unrhyw adeg o'r pwynt y codir cwyn, credwn fod achos i'w ateb ac y gallai trosedd ddisgyblu fod wedi'i chyflawni, byddwn yn gweithredu ein gweithdrefn ddisgyblu. Byddwn yn eich hysbysu am y canlyniad.

Polisi a gweithdrefn anghontractiol yw hon, a bydd yn cael ei hadolygu o bryd i'w gilydd.