

# Polisi Chwythu'r Chwiban i Staff Ysgol

Ysgol Llanbedrog



Dyddiad Cymeradwyo: Tymor y Gwanwyn 2019

Dyddiad Adolygu: Blynyddol- Tymor yr Hydref

Llofnodwyd ar ran Cadeirydd y Llywodraethwyr:

*Gwentlian Hughes*

Dyddiad:

11/12/24

## 1. Cyflwyniad

Diffiniwyd chwythu'r chwiban fel a ganlyn:

*'the disclosure by an employee or professional of confidential information which relates to some danger, fraud or other illegal or unethical conduct connected with the work place, be it of the employee or his/her fellow employees'*

(Public Concern at Work Guidelines 1997).

Mae'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn rhoi gwarchodaeth statudol i weithwyr sy'n chwythu'r chwiban. Mae'r Ddeddf yn gwarchod gweithwyr rhag cael eu herlid os byddant yn gwneud datgeliad a ddiogelir yn unol ag ystyr y Ddeddf ac yn codi llais am bryderon ynghylch ymddygiad neu arferion yn yr ysgol all fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol neu sy'n gyfystyr â chamymddygiad.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob aelod o staff ysgol gan gynnwys staff amser llawn a rhan-amser, achlysurol, dros dro neu staff dirprwyol ac unigolion sydd ar brofiad gwaith yn yr ysgol.

## 2. Amcanion a Chwmpas y Polisi

Mae'r corff llywodraethu wedi ymrwmo i gynnal safonau uchel ym mhob agwedd ar yr ysgol a bydd yn trin chwythu'r chwiban fel mater difrifol. Yn unol ag ymrwymiad y corff llywodraethu i fod yn agored, yn gywir ac yn atebol, anogir aelodau'r staff i adrodd am bryderon; bydd y rhain yn cael eu cymryd o ddifrif. Ymchwilir iddynt a chymerir camau priodol mewn ymateb i hynny.

## 3. Nod y polisi hwn yw:

- rhoi hyder i aelodau o'r staff ynglŷn â mynegi pryderon am ymddygiad neu arferion all fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol neu sy'n gyfystyr â chamymddygiad neu sy'n anghyson â safonau a pholisïau'r ysgol, fel yr anogir ef/hi i weithredu ar y pryderon hynny
- rhoi ffyrdd o fynegi pryderon i aelodau o'r staff
- sicrhau fod aelodau o'r staff yn derbyn ymateb i'r pryderon y maen nhw wedi eu mynegi ac adborth am unrhyw gamau a gymerwyd
- rhoi sicrwydd i'r staff eu bod yn cael eu gwarchod rhag dial neu erledigaeth am gymryd camau chwythu'r chwiban mewn modd didwyll ac yn unol ag ystyr y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd.

Mae'r polisi hwn yn ymwneud â chwythu'r chwiban mewn perthynas â'r digwyddiadau honedig canlynol:

- ymddygiad anghyfreithlon
- camweddau cyfiawnder wrth drin prosesau statudol neu brosesau eraill
- methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth statudol neu gyfreithiol
- camweinyddu, camymddwyn neu arfer gwael posibl
- materion iechyd a diogelwch gan gynnwys peryglon i'r cyhoedd yn ogystal â pheryglon i ddisgyblion ac aelodau o'r staff
- gweithredu sydd wedi peryglu'r amgylchedd neu sy'n debygol o wneud hynny
- camddefnyddio awdurdod
- defnyddio arian cyhoeddus neu arian arall heb awdurdod
- twyllo neu lygru
- torri rheolau neu bolisïau ariannol
- cam-drin unrhyw berson
- gweithredu sydd wedi achosi neu sy'n debygol o achosi perygl corfforol i unrhyw berson neu roi eiddo'r ysgol mewn perygl o niwed difrifol
- cam-drin aelodau o'r staff neu ddisgyblion yn rhywiol, yn gorfforol neu'n emosiynol
- gwahaniaethu neu ffafriaeth annheg
- digwyddiadau, gweithredoedd neu aflonyddu gwahaniaethol yn unol â deddf Cydraddoldeb 2010 ac unrhyw ymdrech i atal datgelu unrhyw un o'r materion a restrwyd.

Mae'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd yn amlinellu hawliau a rhwymedigaethau statudol llawn aelodau o'r staff sy'n dymuno chwythu'r chwiban. Lle nad yw aelodau o'r staff yn sicr am unrhyw un

o ofynion y Ddeddf, dylent holi am gyngor pellach. Elusen annibynnol yw *Public Concern at Work* sy'n rhoi cyngor yn rhâd ac am ddim i'r rhai hynny sy'n dymuno mynegi pryderon am dwyll neu gamymddygiad difrifol arall (ffôn 0207 404 6609 neu [www.pcaaw.co.uk](http://www.pcaaw.co.uk)). Gallai aelodau o'r staff gysylltu hefyd â'u hundeb llafur am ragor o gyngor.

#### 4. **Gwarchod rhag Dial, Aflonyddu ac Erledigaeth**

Ni fydd y corff llywodraethu'n caniatáu aflonyddu neu erlid aelodau o'r staff pan fo materion yn cael eu codi'n unol â darpariaethau'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd. Bydd unrhyw aelod o staff sy'n erlid neu'n aflonyddu aelod o staff, o ganlyniad i'r ffaith iddynt fynegi pryder yn unol â'r polisi chwythu chwiban, yn cael ei drin yn unol â gweithdrefnau disgyblu staff y corff llywodraethu.

Mae'r Ddeddf yn gwarchod gweithwyr dan amgylchiadau lle gellir categoreiddio eu datgeliad yn ddatgeliad a ddiogelir. Dan y Ddeddf byddai'n annheg fel mater o drefn diswyddo neu wneud unrhyw weithiwr/aelod o'r staff yn ddi-waith oherwydd iddynt wneud datgeliad a ddiogelir; a byddai'n anghyfreithlon gwneud iddynt ddioddef unrhyw niwed arall, fel diraddiad neu ddirwy. Pe bai gweithredu o'r fath yn digwydd mae gan Dribiwnlys Cyflogaeth y grym i orchymyn adfer, ail-gyflogi neu i orchymyn talu iawndal i hawlwr llwyddiannus.

#### 5. **Cyfrinachedd**

Mae'r corff llywodraethu yn cydnabod y gall aelodau o staff fod eisiau mynegi pryderon yn gyfrinachol a bydd yn gwneud ei orau glas i warchod hunaniaeth aelodau'r staff sy'n mynegi pryder ac nad ydynt am i'w henwau gael eu datgelu.

Fodd bynnag gallai ymchwilio i'r mater ddatgelu ffynhonnell yr wybodaeth; ac efallai y bydd angen datganiadau gan yr aelod o'r staff fel rhan o'r dystiolaeth, a byddai hyn yn cael ei weld gan yr holl bartion sy'n ymwneud â'r achos. Os bydd yr archwiliad yn arwain at erlyniad mae'r chwythwr chwiban yn debygol o gael ei alw i roi tystiolaeth yn y llys.

Ni fydd y corff llywodraethu'n rhoi unrhyw bwysau ar aelodau o'r staff i roi eu henwau a bydd yn rhoi ystyriaeth briodol i fwrw ymlaen ag ymchwilio i'r mater ar sail honiad dienw.

#### 6. **Honiadau Di-enw**

Lle bynnag y bo hynny'n bosibl dylai staff roi eu henwau wrth honiadau - mae pryderon dienw'n llawer llai grymus. Er hynny, bydd honiadau dienw'n cael eu hystyried dan y drefn chwythu chwiban hon, yn arbennig pryderon a fynegwyd am les plant. Mewn perthynas â phenderfynu a fydd gweithredu ai peidio ar sail honiad dienw, bydd y corff llywodraethu'n cymryd y ffactorau canlynol i ystyriaeth:

- difrifoldeb y mater a godwyd
- pa mor gredadwy yw'r pryder
- pa mor debygol yw hi y gellir cadarnhau'r honiad o ffynonellau y gellir eu priodoli, a chael gafael ar wybodaeth a ddarparwyd.

#### 7. **Honiadau Anwir a Maleisus/Blinderus**

Os yw aelod o staff yn gwneud honiad yn ddi-dwyll ond nad yw'n cael ei gadarnhau wedi ymchwilio ymhellach dyna derfyn y mater ac ni fydd unrhyw gamau pellach yn cael eu cymryd. Fodd bynnag, os bydd yr ymchwiliad yn dangos fod honiadau anwir yn rhai maleisus a/neu fl inderus neu wedi eu gwneud gyda'r bwriad o elwa'n bersonol yna bydd y corff llywodraethu'n ystyried cymryd camau disgyblu yn erbyn yr aelod staff.

#### 8. **Honiadau'n ymwneud â Materion Amddiffyn Plant**

Os bydd aelod o staff yn mynegi pryder mewn perthynas â mater amddiffyn plant, dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ymgynghori ar frys â'r swyddog AAL a ddynodwyd i arwain ar faterion amddiffyn plant (neu, os nad yw ar gael, rheolwr dynodedig amddiffyn plant adran gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod) fel y gellir rhoi cychwyn ar y camau ar gyfer ymdrin â chyhuddiadau o'r fath dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol ar gyfer staff a'r gweithdrefnau amddiffyn plant a sefydlwyd gan y Byrddau Lleol Diogelu Plant.

Fodd bynnag, mewn perthynas â materion amddiffyn plant, mae gan yr aelod o'r staff y dewis o gwneud cyfeiriad uniongyrchol i reolwr dynodedig y gwasanaethau cymdeithasol naill ai cyn mynegi ei bryder i'r corff llywodraethu neu lle bo'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn methu â gwneud hynny ar ôl mynegi'r pryder a bod yr aelod o staff yn parhau i fod yn bryderus am y sefyllfa.

## 9. Gweithdrefn ar gyfer Gwneud Honiad Chwythu'r Chwiban

Dylech fynegi eich pryder i'ch rheolwr llinell, y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr, neu'r llywodraethwr a enwebwyd ar gyfer chwythu'r chwiban neu [person arall a enwir a rhif cyswllt]. Bydd y sawl y byddwch yn cysylltu ag ef/hi yn dibynnu i raddau ar ddifrifoldeb a sensitifrwydd y mater a phwy y tybir sy'n gysylltiedig â'r mater.

Os ydych yn teimlo na allwch fynegi eich pryderon yn yr ysgol, mae gennych ddewis i fynegi eich pryder i rywun y tu allan i'r ysgol o'r rhestr sefydliadau yn yr adran 'Gweithredu Ymhellach' yn y polisi hwn; ymhlith y sefydliadau allweddol rydym yn awgrymu eich bod yn cysylltu â nhw mae'r AALI, Public Concern at Work a'r undebau llafur. Fodd bynnag, lle bo'r pryder yn gysylltiedig â mater amddiffyn plant, os nad ydych yn dymuno codi hyn drwy'r ysgol, mae'n rhaid i chi gysylltu â'r swyddog AALI a ddynodwyd i arwain ar faterion amddiffyn plant neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, rheolwr dynodedig amddiffyn plant gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol. Os yw'r mater yn golygu bod angen i'r Heddlu neu awdurdod statudol arall fod yn rhan ohono, bydd y broses chwythu chwiban yn cael ei hatal hyd nes y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliadau a chadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses chwythu chwiban.

Os yn bosibl mynegwch eich pryder ar bapur er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth. Dylech amlinellu'r cefndir a hanes y pryder, gan roi enwau, dyddiadau a lleoedd lle bo hynny'n bosibl, ac esbonio'r rhesymau dros eich pryderon. Os ydych yn teimlo na allwch chi fynegi'r mater ar ddu a gwyn gallwch fynegi eich pryder ar lafar er hynny a dylech ffonio neu drefnu i gyfarfod â'r person priodol. Gallwch hefyd ofyn i'ch undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol godi'r mater ar eich rhan neu eich cynorthwyo i fynegi'r pryder.

## 10. Ymateb i Chwythu'r Chwiban

Gall y mater a godwyd:

- fod angen ei ymchwilio'n fewnol yn yr ysgol
- fod angen ei gyflwyno i'r Heddlu os yw'n gysylltiedig â gweithgaredd troseddol honedig
- fod angen ei gyflwyno i'r sawl yn yr AALI sy'n delio â chwynion am reolaeth ariannol neu briodoldeb ariannol mewn ysgolion
- fod angen ei gyfeirio at y swyddog AALI a ddynodwyd i arwain ar faterion amddiffyn plant os oes pryder yn gysylltiedig ag amddiffyn plant neu, os nad yw'r person hwnnw ar gael, rheolwr dynodedig amddiffyn plant gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol.

Yn ystod y cyfnod hwn nid yw pryderon/honiadau'n cael eu derbyn na'u gwrthod.

## 11. Amserlen ar gyfer Ymateb

Fel arfer, bydd y sawl [enw/statws] a benodwyd gan y corff llywodraethu i ymchwilio i honiadau chwythu'r chwiban yn darparu ymateb ysgrifenedig i chi o fewn 5 diwrnod gwaith (ac eithrio pan fo honiadau diennw):

- yn cydnabod bod y mynegiant o bryder wedi'i dderbyn
- yn nodi sut y bwriedir delio â'r mater
- yn rhoi amcangyfrif o faint o amser y bydd yn ei gymryd i ddarparu ymateb terfynol
- yn dweud a oes unrhyw ymholiadau wedi cael eu gwneud
- yn dweud a fydd ymholiadau pellach yn cael eu gwneud
- yn eich hysbysu am y cymorth sydd ar gael tra bod y materion yn cael eu hymchwilio, ac
- yn cynnal cyfrinachedd lle bynnag y bo hynny'n bosibl, ond yn esbonio hefyd na fydd yn bosibl i chi barhau i fod yn ddiennw, efallai.

## 12. Y Broses Ymchwilio

Bydd y sawl a benodir [enw/statws] yn:

- Ymchwilio i'r honiad - yn chwilio am dystiolaeth ac yn cyfweld tystion yn ôl yr angen.
- Cynnal cyfrinachedd lle bynnag y bo hynny'n bosibl ond bydd yn ymwybodol nad oes unrhyw warant y gall y chwythwr chwiban barhau i fod yn ddiennw.
- Os yw'n briodol, dod â'r mater i sylw'r sawl a benodwyd gan yr AALI sy'n ymdrin â chwynion am reolaeth ariannol ysgolion.
- Os yw'n briodol, yn achos materion yn ymwneud ag ymddygiad troseddol, cyfeirio'r mater i sylw'r Heddlu.
- Os yw'n briodol, ar gyfer pryderon yn ymwneud ag amddiffyn plant, cyfeirio'r mater i sylw'r swyddog a benodwyd gan yr AALI i arwain ar faterion amddiffyn plant /rheolwr dynodedig amddiffyn plant gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol. Bydd y broses chwythu chwiban yn cael ei hatal hyd nes y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliadau a chadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses chwythu chwiban.

Os oes angen i'r sawl a benodwyd gan y corff llywodraethu siarad â chi, mae gennych yr hawl i gael eich hebrwng gan gynrychiolydd undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol neu gyd-aelod o'r staff nad yw'n rhan o'r maes gwaith y mae'r pryder yn gysylltiedig ag ef.

Y nod yw cwblhau'r ymchwiliad o fewn 10-15 diwrnod gwaith o ddyddiad yr ymateb ysgrifenedig cychwynnol. Os bydd yr ymchwiliad yn ymestyn y tu hwnt i'r amserlenni a amlinellwyd am resymau penodol bydd yr holl unigolion sy'n ymwneud â'r achos yn cael eu hysbysu ynglyn â hyn drwy lythyr gan nodi pryd y daw'r ymchwiliad i ben.

## 13. Adroddiad yr Ymchwiliad

Wedi cwblhau'r broses ymchwilio bydd y sawl a benodwyd [enw / statws] yn llunio adroddiad ysgrifenedig ac yn ei gyflwyno i gadeirydd y corff llywodraethu o fewn 5 diwrnod gwaith fel arfer. Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys enw'r chwythwr chwiban oni bai eich bod wedi datgan yn unswydd eich bod yn dymuno cael eich enwi.

Ar ôl derbyn adroddiad yr ymchwiliad, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn galw cyfarfod o'r pwyllgor gydag un llywodraethwr arall o leiaf ac un person annibynnol oddi allan i'r corff llywodraethu, e.e. yr AALI neu lywodraethwr ysgol arall, i ystyried adroddiad yr ymchwiliad a phenderfynu pa gamau sydd i'w cymryd. Fel rheol dylai hyn ddigwydd o fewn 5 - 10 diwrnod gwaith wedi derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Ar ôl eich hysbysu am benderfyniad y pwyllgor, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn eich hysbysu am y canlyniad o fewn 5 diwrnod gwaith fel arfer (ac eithrio mewn perthynas â honiadau diennw), gan amlinellu'r camau sydd i'w cymryd neu'n nodi na fydd unrhyw gamau pellach yn cael eu cymryd a'r rhesymau pam.

## 14. Gweithredu Ymhellach

Os nad oes unrhyw gamau i'w cymryd a/neu eich bod yn anfodlon â'r modd y deliwyd â'r mater, gallwch wneud cwyn dan drefn gwyno'r corff llywodraethu neu fynegi eich pryderon i sefydliadau eraill yn y rhestr isod:

- Awdurdod Lleol
- corff proffesiynol neu sefydliad rheoli perthnasol megis Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC) neu Swyddfa Archwilio Cymru
- Comisiynydd Plant Cymru
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru
- cyfreithiwr
- yr Heddlu - ar gyfer pryderon yn ymwneud ag ymddygiad troseddol
- Undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol
- *Public Concern at Work* (elusen annibynnol sy'n rhoi cyngor yn rhad ac am ddim i bobl sydd eisiau mynegi pryderon am dwyll a chamymddygiad difrifol arall. Ffôn 02031172520 neu [www.pcaaw.co.uk](http://www.pcaaw.co.uk))

# Cynllun Gweithredu Chwythu'r Chwilban



## **Nodiadau Cyfarwyddyd i Aelodau Staff**

Dylech ddilyn y cyfarwyddyd hwn os ydych yn amau bod unrhyw ymddygiad neu arfer mewn unrhyw faes o weithgareddau'r ysgol all fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu anfoesegol neu sy'n gyfystyr â chamymddygiad.

### **PETHAU I'W GWNEUD**

- Gwnewch nodyn o'ch pryderon ar unwaith.
- Nodwch yr holl fanylion perthnasol, yr hyn a ddywedwyd ar y ffôn neu mewn sgysiau eraill, er enghraifft, y dyddiad, yr amser ac enwau unrhyw bartion sydd yngly^n â'r mater; neu unrhyw weithred y sylwyd arno.
- Mynegwch eich amheumon i rywun sydd â'r awdurdod a'r profi ad priodol e.e. eich rheolwr llinell, aelod o'r tîm uwch reoli, y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr.
- Deliwch â'r mater ar unwaith.
- Cadwch gopi o'r holl nodiadau/manylion ac ati.
- Gofynnwch am gopi o bolisi chwythu chwiban eich ysgol os nad yw ar gael fel mater o drefn i holl staff yr ysgol.

### **PETHAU I BEIDIO EU GWNEUD**

- Gwneud dim byd.
- Bod ofn mynegi eich pryderon. Rhaid i chi beidio â dioddef unrhyw wrthgyhuddiad o ganlyniad i fynegi amheuaeth resymol. Bydd y pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr yn trin y mater mewn modd sensitif ac yn gyfrinachol lle bynnag y bo hynny'n bosibl (os byddwch yn teimlo nad yw'r mater a godwyd yn cael ei drin yn sensitif ac yn ddifrifol yna holwch am gyngor proffesiynol neu wahanol).
- Mynd at unrhyw unigolion yn uniongyrchol neu eu cyhuddo.
- Ceisio ymchwilio i'r mater eich hun. Mae rheolau'n ymwneud â chasglu tystiolaeth sydd i'w defnyddio mewn achosion troseddol ac mewn perthynas ag achosion amddiffyn plant. Gall unrhyw ymdrech i gasglu tystiolaeth gan bobl nad ydynt yn gyfarwydd â'r rheolau hyn ddifetha'r achos.
- Mynegi eich amheumon i unrhyw un ar wahân i'r rhai hynny sydd â'r awdurdod priodol er y gall sefydliadau eraill fel undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol eich helpu i fynegi eich pryderon.
- Os dymunwch aros yn ddiennw, peidiwch â chynnwys eich enw / swydd neu unrhyw wybodaeth arall allai arwain at ddatgelu pwy ydych chi.

Cofiwch fod Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn eich amddiffyn rhag erledigaeth drwy ddiswyddo, colli gwaith neu unrhyw gamau niweidiol eraill cyn belled â'ch bod:

- Wedi datgelu'r wybodaeth yn ddiwyll.
- Yn credu ei fod yn wir i raddau helaeth.
- Nad ydych wedi gweithredu'n ffaith neu wneud honiad anwir.
- Nad ydych yn ceisio elwa'n bersonol.
- Ei bod yn rhesymol i chi fod wedi gwneud y datgeliad.