Ysgol Gymraeg Pen-y-Groes
Polisi Chwythu'r Chwiban

Cyflwyniad

Diffiniwyd chwythu'r chwiban fel: 'datgelu gan gyflogai neu weithiwr proffesiynol wybodaeth gyfrinachol sy'n ymwneud â rhyw berygl, twyll neu ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol arall sy'n gysylltiedig â'r gweithle, boed hynny gan y cyflogai neu gan ei gydweithwyr' (Canllawiau Public Concern at Work 1997).

Darperir diogelwch statudol i gyflogeion sy'n chwythu'r chwiban gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 ("PIDA"). Mae PIDA yn amddiffyn cyflogeion rhag erledigaeth os ydynt yn gwneud datgeliad gwarchodedig o fewn ystyr PIDA ac yn codi llais ynghylch pryderon am ymddygiad neu arferion yn yr ysgol a allai fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol, neu sy'n gyfystyr â chamymarfer.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl staff yr ysgol, gan gynnwys staff llawn amser a rhan-amser, staff achlysurol, dros dro neu staff cyflenwi, ac unigolion sy'n ymgymryd â phrofiad gwaith yn yr ysgol.

Nodau a Chwmpas y Polisi

Mae'r corff llywodraethu wedi ymrwymo i safonau uchel ym mhob agwedd ar waith yr ysgol a bydd yn trin chwythu'r chwiban fel mater difrifol. Yn unol ag ymrwymiad y corff llywodraethu i fod yn agored, nod y polisi hwn yw:

- rhoi hyder i aelodau staff godi pryderon ynghylch ymddygiad neu arferion a allai fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol, neu sy'n gyfystyr â chamymarfer neu sy'n anghyson â safonau a pholisïau'r ysgol, fel eu bod yn cael eu hannog i weithredu ar y pryderon hynny;
- darparu dulliau i aelodau staff godi pryderon;
- sicrhau bod aelodau staff yn cael ymateb i'r pryderon y maent wedi'u codi ac adborth ar unrhyw gamau a gymerwyd;
- rhoi sicrwydd bod aelodau staff yn cael eu hamddiffyn rhag dial neu erledigaeth am weithredu fel chwythwr chwiban yn ddidwyll ac o fewn ystyr PIDA.

Mae'r polisi hwn yn cwmpasu chwythu'r chwiban mewn perthynas â honiadau o:

- ymddygiad anghyfreithlon;
- gamweinyddu cyfiawnder wrth gynnal prosesau statudol neu brosesau eraill;
- fethu â chydymffurfio â rhwymedigaeth statudol neu gyfreithiol;

- gamweinyddu, camymddwyn neu gamymarfer posibl;
- faterion iechyd a diogelwch, gan gynnwys risgiau i'r cyhoedd yn ogystal â risgiau i ddisgyblion ac aelodau staff;
- weithredoedd sydd wedi achosi, neu sy'n debygol o achosi, perygl i'r amgylchedd;
- gamddefnyddio awdurdod;
- ddefnydd anawdurdodedig o arian cyhoeddus neu arian arall;
- dwyll neu lygredd;
- dorri rheoliadau neu bolisïau ariannol;
- gam-drin unrhyw unigolyn;
- weithredoedd sydd wedi achosi, neu sy'n debygol o achosi, perygl corfforol i unrhyw unigolyn neu risg o ddifrod difrifol i eiddo'r ysgol;
- gam-drin rhywiol, corfforol neu emosiynol aelodau staff neu ddisgyblion;
- wahaniaethu annheg neu ffafriaeth;
- ddigwyddiadau neu weithredoedd hiliol, neu aflonyddu hiliol, ac unrhyw ymgais i atal datgelu unrhyw un o'r materion a restrir.

Mae PIDA yn nodi hawliau a rhwymedigaethau statudol llawn aelodau staff sy'n dymuno chwythu'r chwiban. Os nad yw aelodau staff yn glir ynghylch unrhyw un o ofynion PIDA, dylent geisio cyngor pellach.

Mae Public Concern at Work yn elusen annibynnol sy'n darparu cyngor am ddim i unigolion sy'n dymuno mynegi pryderon ynghylch twyll neu gamymarfer difrifol arall (ffôn 0207 404 6609 neu www.pcaw.co.uk).

Gall aelodau staff hefyd gysylltu â'u hundeb llafur am gyngor pellach.

Diogelu Rhag Dial, Aflonyddu ac Erledigaeth

Ni fydd y corff llywodraethu yn goddef aflonyddu nac erledigaeth ar aelodau staff pan godir materion yn unol â darpariaethau PIDA.

Ymdrinnir ag unrhyw aelod o staff sy'n erlid neu'n aflonyddu ar aelod arall o staff o ganlyniad i'r ffaith ei fod wedi codi pryder yn unol â'r polisi chwythu'r chwiban o dan weithdrefnau disgyblu staff y corff llywodraethu.

Mae PIDA yn darparu amddiffyniad i gyflogeion mewn amgylchiadau lle gellir dosbarthu eu datgeliad fel datgeliad gwarchodedig. O dan PIDA, byddai'n annheg yn awtomatig diswyddo unrhyw gyflogai neu aelod o staff, neu ei wneud yn ddi-waith oherwydd dileu swydd, am ei fod wedi gwneud datgeliad gwarchodedig. Byddai hefyd yn anghyfreithlon ei roi dan unrhyw anfantais arall, megis ei israddio neu roi dirwy iddo.

Pe bai cam o'r fath yn cael ei gymryd, mae gan Dribiwnlys Cyflogaeth y pŵer i orchymyn adfer yr unigolyn i'w swydd, ei ailgyflogi neu ddyfarnu iawndal i hawlwyr llwyddiannus.

Cyfrinachedd

Mae'r corff llywodraethu'n cydnabod y gall aelodau staff ddymuno codi pryderon yn gyfrinachol a bydd yn gwneud pob ymdrech i ddiogelu hunaniaeth aelodau staff sy'n codi pryder ac nad ydynt am i'w henw gael ei ddatgelu.

Fodd bynnag, gall ymchwiliad i'r pryder ddatgelu ffynhonnell yr wybodaeth, ac efallai y bydd angen datganiadau gan yr aelod o staff fel rhan o'r dystiolaeth, a fyddai'n cael eu gweld gan yr holl bartïon dan sylw.

Os bydd yr ymchwiliad yn arwain at erlyniad, mae'n bosibl y bydd y chwythwr chwiban yn cael ei alw i roi tystiolaeth yn y llys.

Ni fydd y corff llywodraethu yn rhoi pwysau ar aelodau staff i roi eu henw a bydd yn rhoi ystyriaeth briodol i fwrw ymlaen ag ymchwilio i'r pryder ar sail honiad dienw.

Honiadau Dienw

Dylai staff roi eu henw wrth honiadau pryd bynnag y bo modd, gan fod pryderon dienw yn llawer llai grymus. Serch hynny, bydd honiadau dienw yn cael eu hystyried o dan y weithdrefn chwythu'r chwiban hon, yn enwedig pryderon sy'n ymwneud â lles plant.

Wrth benderfynu a ddylid bwrw ymlaen â honiad dienw, bydd y corff llywodraethu yn ystyried y ffactorau canlynol:

- difrifoldeb y mater a godwyd;
- hygrededd y pryder;
- y tebygolrwydd o gadarnhau'r honiad drwy ffynonellau y gellir eu priodoli, a chael yr wybodaeth berthnasol.

Honiadau Anwir a Maleisus/Blinderus

Os bydd aelod o staff yn gwneud honiad yn ddidwyll ond nad yw'n cael ei gadarnhau drwy ymchwiliad pellach, bydd y mater yn cael ei gau ac ni chymerir unrhyw gamau pellach.

Fodd bynnag, os yw'r ymchwiliad yn dangos bod honiadau anwir wedi'u gwneud yn faleisus a/neu'n flinderus, neu er budd personol, bydd y corff llywodraethu yn ystyried cymryd camau disgyblu yn erbyn yr aelod o staff.

Honiadau sy'n Ymwneud â Materion Amddiffyn Plant

Os bydd aelod o staff yn codi pryder sy'n ymwneud â mater amddiffyn plant, dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ymgynghori ar frys â swyddog yr Awdurdod Lleol sydd wedi'i ddynodi i arwain ar amddiffyn plant, fel y gellir cychwyn y camau priodol ar gyfer ymdrin â honiadau o'r fath o 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, gall yr aelod o staff wneud atgyfeiriad uniongyrchol at reolwr dynodedig y gwasanaethau cymdeithasol, naill ai cyn codi'r pryder gyda'r corff llywodraethu neu os yw'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn methu â gwneud hynny ar ôl i'r pryder gael ei godi a bod yr aelod o staff yn parhau i bryderu am y sefyllfa.

Y Weithdrefn ar gyfer Gwneud Honiad Chwythu'r Chwiban

Dylech godi eich pryder gyda'ch rheolwr llinell, y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr, neu'r llywodraethwr sydd wedi'i enwebu ar gyfer chwythu'r chwiban.

Bydd pwy y dylid cysylltu ag ef yn dibynnu i ryw raddau ar ddifrifoldeb a sensitifrwydd y mater a phwy y credir sy'n gysylltiedig ag ef.

Os ydych yn teimlo na allwch fynegi eich pryderon o fewn yr ysgol, gallwch godi eich pryder gyda rhywun y tu allan i leoliad yr ysgol o'r rhestr o sefydliadau yn adran **'Mynd â'r Mater Ymhellach'** o'r polisi hwn. Ymhlith y sefydliadau allweddol yr awgrymir cysylltu â hwy mae'r Awdurdod Lleol, Public Concern at Work a'r undebau llafur.

Fodd bynnag, pan fo'r pryder yn ymwneud â mater amddiffyn plant, os nad ydych am godi'r mater drwy'r ysgol, rhaid i chi ymgynghori â swyddog yr Awdurdod Lleol sydd wedi'i ddynodi i arwain ar amddiffyn plant neu, os nad yw'r unigolyn hwnnw ar gael, rheolwr gwasanaethau cymdeithasol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer amddiffyn plant.

Os oes angen cynnwys yr Heddlu neu awdurdod statudol arall, bydd y broses chwythu'r chwiban yn cael ei hatal nes bod yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliadau ac wedi cadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses chwythu'r chwiban.

Gweithdrefnau ar gyfer Chwythu'r Chwiban

Os yn bosibl, dylech gyflwyno eich pryder yn ysgrifenedig er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth. Dylech nodi cefndir a hanes y pryder, gan roi enwau, dyddiadau a lleoliadau lle bo modd, ac egluro'r rheswm dros eich pryderon.

Os nad ydych yn teimlo eich bod yn gallu cyflwyno'r mater yn ysgrifenedig, gallwch barhau i godi eich pryder ar lafar a dylech ffonio neu drefnu cyfarfod â'r unigolyn priodol.

Gallwch hefyd ofyn i'ch undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol godi'r mater ar eich rhan neu eich cefnogi wrth godi'r pryder.

Ymateb i Chwythu'r Chwiban

Gall y mater a godir:

- fod angen ymchwiliad mewnol yn yr ysgol;
- fod angen ei gyfeirio at yr Heddlu os yw'n ymwneud â gweithgarwch troseddol honedig;
- fod angen ei gyfeirio at yr unigolyn yn yr Awdurdod Lleol sy'n ymdrin â chwynion ynghylch rheolaeth ariannol neu briodoldeb ariannol mewn ysgolion;
- fod angen ei gyfeirio at swyddog yr Awdurdod Lleol sydd wedi'i ddynodi i arwain ar amddiffyn plant os oes pryder ynghylch amddiffyn plant, neu os nad yw'r unigolyn hwnnw ar gael, at reolwr gwasanaethau cymdeithasol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer amddiffyn plant.

Ar y cam hwn, nid yw'r pryderon na'r honiadau yn cael eu derbyn na'u gwrthod.

Amserlen ar gyfer Ymateb

Bydd yr unigolyn **[enw/statws]** a benodwyd gan y corff llywodraethu i ymchwilio i honiadau chwythu'r chwiban fel arfer yn rhoi ymateb ysgrifenedig i chi o fewn **5 diwrnod gwaith** (ac eithrio yn achos honiadau dienw), gan:

- gydnabod bod y pryder wedi dod i law;
- nodi sut y bwriedir ymdrin â'r mater;

- rhoi amcangyfrif o ba mor hir y bydd yn ei gymryd i ddarparu ymateb terfynol;
- rhoi gwybod a oes unrhyw ymholiadau wedi'u gwneud;
- rhoi gwybod a fydd ymholiadau pellach yn cael eu cynnal;
- rhoi gwybod i chi am y cymorth sydd ar gael tra bo'r materion yn cael eu hystyried;
- cynnal cyfrinachedd lle bynnag y bo modd, ond gan egluro hefyd efallai na fydd yn bosibl i chi aros yn ddienw.

Y Broses Ymchwilio

Bydd yr unigolyn penodedig **[enw/statws]** yn:

- ymchwilio i'r honiad, gan geisio tystiolaeth a chyfweld â thystion fel y bo angen;
- cynnal cyfrinachedd lle bynnag y bo modd, ond bydd yn ymwybodol nad oes sicrwydd y gall y chwythwr chwiban aros yn ddienw;
- os yw'n briodol, dwyn y mater i sylw'r unigolyn a benodwyd gan yr Awdurdod Lleol sy'n ymdrin â chwynion ynghylch rheolaeth ariannol ysgolion;
- os yw'n briodol, cyfeirio pryderon ynghylch ymddygiad troseddol at yr Heddlu;
- os yw'n briodol, cyfeirio pryderon ynghylch amddiffyn plant at swyddog yr Awdurdod Lleol sydd wedi'i ddynodi i arwain ar amddiffyn plant neu reolwr gwasanaethau cymdeithasol dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer amddiffyn plant.

Bydd y broses chwythu'r chwiban yn cael ei hatal nes bod yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliadau ac wedi cadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses.

Os oes angen i'r unigolyn a benodwyd gan y corff llywodraethu siarad â chi, caniateir i gynrychiolydd undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol, neu gyd-aelod o staff nad yw'n ymwneud â'r maes gwaith y mae'r pryder yn berthnasol iddo, ddod gyda chi.

Y nod yw cwblhau'r ymchwiliad o fewn **10–15 diwrnod gwaith** o ddyddiad yr ymateb ysgrifenedig cychwynnol.

Os bydd yr ymchwiliad yn parhau y tu hwnt i'r amserlenni a nodwyd am resymau penodol, bydd pob unigolyn dan sylw yn cael gwybod am hyn yn ysgrifenedig, ynghyd ag amcangyfrif o bryd y bydd yr ymchwiliad yn cael ei gwblhau.

Adroddiad yr Ymchwiliad

Ar ôl cwblhau'r broses ymchwilio, bydd yr unigolyn penodedig **[enw/statws]** yn llunio adroddiad ysgrifenedig a'i gyflwyno i gadeirydd y corff llywodraethu, fel arfer o fewn **5 diwrnod gwaith**.

Ni fydd yr adroddiad yn cynnwys enw'r chwythwr chwiban oni bai eich bod wedi datgan yn benodol eich bod yn dymuno cael eich enwi.

Ar ôl derbyn adroddiad yr ymchwiliad, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cynnull pwyllgor gydag o leiaf un llywodraethwr arall ac unigolyn annibynnol o'r tu allan i'r corff llywodraethu, er enghraifft cynrychiolydd o'r Awdurdod Lleol neu lywodraethwr o ysgol arall, i ystyried adroddiad yr ymchwiliad a phenderfynu ar y camau i'w cymryd.

Dylai hyn fel arfer ddigwydd o fewn **5–10 diwrnod gwaith** ar ôl derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Ar ôl cael gwybod am benderfyniad y pwyllgor, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn rhoi gwybod i chi am y canlyniad, fel arfer o fewn **5 diwrnod gwaith** (ac eithrio mewn perthynas â honiadau dienw), gan nodi'r camau sydd i'w cymryd neu nad oes unrhyw gamau pellach i'w cymryd, ynghyd â'r rhesymau dros y penderfyniad.

Mynd â'r Mater Ymhellach

Os na fydd unrhyw gamau'n cael eu cymryd a/neu os nad ydych yn fodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â'r mater, gallwch wneud cwyn o dan weithdrefn gwyno'r corff llywodraethu neu godi eich pryderon gyda sefydliadau eraill fel y rhestrir isod:

- yr Awdurdod Lleol;
- awdurdod esgobaethol (ar gyfer ysgolion yr Eglwys);
- corff proffesiynol perthnasol neu sefydliad rheoleiddio, megis CGA neu Swyddfa Archwilio Cymru;
- Comisiynydd Plant Cymru;
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru;
- Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru;
- cyfreithiwr;
- yr Heddlu, ar gyfer pryderon ynghylch ymddygiad troseddol;
- undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol;
- Public Concern at Work, elusen annibynnol sy'n darparu cyngor am ddim i unigolion sy'n dymuno mynegi pryder ynghylch twyll a chamymarfer difrifol arall (ffôn 0207 404 6609 neu www.pcaw.co.uk).

Cadeiirydd y Llywodraethwyr: Mr Mike Landers
Rhif Ffôn : 02920735723

Pennaeth:

Dyddiad:

Cadeirydd y Llywodraethwyr