

CYNGOR SIR CEREDIGION COUNTY COUNCIL

Adroddiad i'r: Cabinet

Dyddiad y Cyfarfod: 21 Ionawr 2025

Teitl: Adroddiad ar Ddiwygio'r Polisi Chwythu'r Chwiban

Pwrpas yr Adroddiad: Diwygio'r Polisi Chwythu'r Chwiban

Er: Penderfyniad

Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:

Y Cynghorydd Matthew Vaux, Aelod Cabinet ar gyfer Partneriaethau, Gwasanaethau Tai, Cyfreithiol a Llywodraethu a Diogelu'r Cyhoedd

Cefndir:

Mae'r Polisi Chwythu'r Chwiban wedi'i adolygu ac mae gwelliannau wedi'u gwneud i sicrhau bod y polisi'n gyfredol. Diweddarwyd y Polisi Chwythu'r Chwiban ddiwethaf ym mis Ebrill 2023. [Adroddiad- Diwygiadau ir Polisi Chwythur Chwiban.pdf](#)

Bydd adroddiad ar welliannau i'r Polisi Chwythu'r Chwiban yn cael ei ystyried gan y Pwyllgor Cydlynw Trosolwg a Chraffu ar 16 Ionawr 2025. Bydd yr adroddiad yn nodi'r gwelliannau a wnaed i'r Polisi Chwythu'r Chwiban. [Cyngor Sir Ceredigion Agenda Pwyllgor Cydlynw Trosolwg a Chraffu ar Dydd Iau, 16eg Ionawr, 2025, 10.00 am](#)

Gofynnir i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu cymeradwyo'r polisi ar 16 Ionawr 2025 ac argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r gwelliannau i'r Polisi Chwythu'r Chwiban.

Y Sefyllfa Gyfredol:

Mae'r Polisi Chwythu'r Chwiban diwygiedig ynghlwm yn **Atodiad 1** gyda gwelliannau wedi'u dangos mewn newidiadau wedi'u tracio.

Gofynnir i'r Cabinet gymeradwyo'r gwelliannau i'r Polisi Chwythu'r Chwiban fel y dangosir yn **Atodiad 1**.

Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:

Oes Aseiad Effaith Integredig wedi ei gwblhau? Os na, esboniwch pam

Na, nid yw'r adroddiad hwn yn cynrychioli newid mewn polisi na strategaeth.

Crynodeb o'r Aseiad Effaith Integredig:

Hirdymor: Amherthnasol
Cydweithio: Amherthnasol
Cynnwys: Amherthnasol
Atal: Amherthnasol
Integreiddio: Amherthnasol

Argymhelliad / Argymhellion:

Bod y Cabinet yn cymeradwyo'r gwelliannau i'r Polisi Chwythu'r Chwiban fel y dangosir yn Atodiad 1.

Rheswm / Rhesymau dros y penderfyniad:

Sicrhau bod y Polisi Chwythu'r Chwiban yn gyfredol ac yn parhau i fod yn addas i'r diben.

Trosolwg a Chraffu:

[Cyngor Sir Ceredigion Agenda Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu ar Dydd Iau, 16eg Ionawr, 2025, 10.00 am](#)

Fframwaith Polisi:

Polisi Chwythu'r Chwiban

Amcanion Llesiant Corfforaethol:

Amh

Goblygiadau Cyllid a Chaffael:

Amh

Goblygiadau cyfreithiol:

Sicrhau cydymffurfiaeth â Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998

Goblygiadau staffio:

Amh

Goblygiadau eiddo / asedau:

Amh

Risg(iau):

Amh

Pwerau Statudol:

Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998

Papurau Cefndir:

Adroddiad i'r Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu ar 16 Ionawr 2025.

[Cyngor Sir Ceredigion Agenda Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu ar Dydd Iau, 16eg Ionawr, 2025, 10.00 am](#)

Atodiadau:

Atodiad 1 – Polisi ddrafft Chwythu'r Chwiban

Swyddog Arweiniol Corfforaethol:

Elin Prysor, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyfreithiol a Llywodraethu

Swyddog Adrodd:

Elin Prysor, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyfreithiol a Llywodraethu

Dyddiad:

20.12.2024



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Polisi Chwythu'r Chwiban



**PERTHYN DYSGU LLWYDDO BYW
BELONG LEARN SUCCEED LIVE**

**Awdur: Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau
Cyfreithiol a Llywodraethu (Swyddog Monitro) a'r Swyddog
Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth**

Fersiwn 1 - Cymeradwywyd gan y Cabinet: 17/05/16

Adolygwyd a diwygiwyd:

Fersiwn 2 - Cymeradwywyd gan y Cabinet: 19/06/2018

Fersiwn 3 - Cymeradwywyd gan y Cabinet: 04/04/2023

Fersiwn 4 – Dyddiad adolygu: Tachwedd 2024

Cymeradwywyd gan y Cabinet:

Cynnwys

Cyflwyniad.....	4
Nod a Chwmpas y Polisi hwn.....	4
I bwy y mae'r Polisi hwn yn Berthnasol ?.....	5
Beth yw Chwythu'r Chwiban?	5
Llwgrwobrwyo	7
Diogelu	7
Atal Caethwasiaeth	7
Rhagofalon.....	7
Deddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998.....	8
Aflonyddu neu Erledigaeth.....	8
Cyfrinachedd	8
Honiadau dienw	8
Sut i fynegi pryder	9
Datgelu gwybodaeth y tu allan i'r Cyngor.....	10
Personau a chyrrff penodedig	11
Sut y bydd y Cyngor yn ymateb	12
Diogelu a chefnogi'r rheini sy'n chwythu'r chwiban.....	14
Y Swyddog Cyfrifol.....	15

Cyflwyniad

Yn aml, y cyflogeion fydd y bobl gyntaf i sylweddoli y gall fod rhywbeth difrifol o'i le ar y ffordd y mae gweithgareddau'r Cyngor yn cael eu cyflawni. Serch hynny, mae'n bosibl na fyddant yn gallu mynegi'u pryderon oherwydd, o wneud hynny, byddant yn teimlo eu bod yn anffyddlon i'w cydweithwyr neu i'r Cyngor. O ddweud eu dweud, gall fod ofn arnynt y bydd rhywun yn aflonyddu arnynt neu'n eu trin yn annheg. Mewn sefyllfaoedd o'r fath, gall fod yn haws iddynt anwybyddu'u pryderon, yn hytrach na rhoi gwybod i rywun am yr hyn all fod yn ddim mwy na chamymddygiad amheus.

Rydym wedi ymrwymo i gyflawni ein busnes yn onest a chydag uniondeb, ac rydym yn disgwyl i'r holl staff arddel safonau uchel. Serch hynny, mae perygl y gall rhywbeth fynd o'i le mewn unrhyw sefydliad o bryd i'w gilydd, neu berygl y gall ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol fod yn digwydd yno'n ddiarwybod. Mae'n hanfodol meithrin diwylliant agored ac atebol i atal sefyllfaoedd o'r fath rhag codi neu i fynd i'r afael â nhw pan fyddant yn codi.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'r safonau uchaf posibl o ran uniondeb, atebolrwydd a bod yn agored. Yn unol â'r ymrwymiad hwnnw, rydym yn annog cyflogeion ac eraill a chanddynt bryderon difrifol am unrhyw agwedd ar waith y Cyngor i gysylltu â ni ac i leisio'r pryderon hynny.

Fel cyflogwr, dymuna'r Cyngor greu amgylchedd gwaith agored, tryloyw a diogel lle mae gweithwyr yn teimlo'n barod i leisio'i barn.

Cydnabyddir y bydd yn rhaid i rai achosion fynd yn eu blaen yn gyfrinachol.

Bwriedir i'r polisi hwn ddangos ein hymrwymiad i wrando ar bryderon ein gweithwyr a'n bod ni'n croesawu gwybodaeth a ddaw i law at sylw'r rheolwyr.

Cydnabyddir mai staff y Cyngor yw ei lygaid a'i glustiau. Staff yn fynych yw'r bobl gyntaf i sylwi ar unrhyw fath o ddrwgweithredu mewn sefydliad. Mae'r wybodaeth y gall staff ei datgelu yn gallu atal drwgweithredu, sy'n rhywbeth a allai niweidio enw da neu berfformiad y sefydliad, a gall hefyd arbed pobl rhag cael eu hanafu neu hyd yn oed eu lladd.

Nod a chwmpas y polisi hwn

Nod y polisi hwn yw:

- eich annog i roi gwybod cyn gynted â phosibl os ydych yn amau achos o ddrwgweithredu gan wybod y byddwn yn ymdrin â'ch pryderon o ddifrif ac yn ymchwilio iddynt fel y bo'n briodol, a chan wybod y byddwn yn parchu eich cyfrinachedd.

- darparu canllawiau a dulliau i sicrhau bod modd i chi fynegi pryderon a chael adborth am unrhyw gamau a gymerwyd
- caniatáu i chi gymryd camau pellach i ymdrin â'r mater os nad ydych yn fodlon ag ymateb y Cyngor
- rhoi sicrwydd i chi y dylai fod modd i chi fynegi pryderon dilys heb ofni y bydd rhywun yn dial arnoch neu'n eich trin yn annheg oherwydd i chi chwythu'r chwiban, hyd yn oed os daw i'r amlwg eu bod wedi camgymryd

Mae gweithdrefnau ar waith i alluogi chi i wneud cwyn sy'n gysylltiedig â'ch cyflogaeth neu'ch contract cyflogaeth. Bwriedir i'r polisi chwythu'r chwiban hwn drin a thrafod pryderon sydd tu hwnt i gwmpas gweithdrefnau eraill.

Nid yw'r polisi hwn yn rhan o gontract cyflogaeth unrhyw gyflogai a gellir ei ddiwygio ar unrhyw adeg.

I bwy y mae'r polisi hwn yn berthnasol?

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob unigolyn sy'n gweithio ar bob lefel yn y Cyngor, gan gynnwys uwch reolwyr, swyddogion, cyfarwyddwyr, cyflogaethion, ymgynghorwyr, contractwyr, hyfforddeion, gweithwyr cartref, gweithwyr rhan-amser, gweithwyr tymor penodol, gweithwyr dros dro a gweithwyr asiantaeth, yn ogystal â gwirfoddolwyr. (Cyfeirir atynt ar y cyd fel **staff** yn y polisi hwn.)

Caiff pobl eu diogelu hyd yn oed os nad ydynt yn gweithio mwyach i'r cyflogwr y maen nhw'n gwneud datgeliad amdano.

Beth yw chwythu'r chwiban?

Datgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â drwgweithredu amheus neu beryglon yn y gwaith yw **chwythu'r chwiban**.

I gael ei ddiogelu gan gyfraith chwythu'r chwiban, rhaid i weithiwr sy'n gwneud datgeliad gredu'n rhesymol mewn dau beth:

- ei fod yn gweithredu er lles y cyhoedd
- bod y datgelu yn dangos drwgweithredu yn y gorffennol, y presennol ac yn debygol o fod yn y dyfodol hefyd, gan ddisgyn i un neu fwy o'r categorïau canlynol:

- (a) gweithgarwch troseddol;
- (b) camweinyddu cyfiawnder;
- (c) perygl iechyd a diogelwch;

- (d) niwed i'r amgylchedd;
- (e) methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol neu broffesiynol neu ofynion rheoleiddiol;
- (f) llwgrwobrwyo;
- (g) twyll neu gamreolaeth sy'n ymwneud ag arian / caffael;
- (h) esgeulustod;
- (i) torri polisiau a gweithdrefnau mewnol;
- (j) ymddygiad sy'n debygol o niweidio ein henw da;
- (k) datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb ganiatâd;
- (l) ymddygiad amhriodol;
- (m) ymddygiad a gweithredoedd sy'n syrthio islaw safonau neu arferion sydd wedi ennill eu plwyf
- (n) gweithredoedd sy'n mynd yn groes i reolau sefydlog neu bolisiau'r Cyngor;
- (o) caethwasiaeth/masnachu pobl
- (p) pryderon diogelu
- (q) celu unrhyw un o'r materion uchod yn fwriadol.

Dywedir bod unigolyn sy'n mynegi pryder dilys am unrhyw un o'r materion uchod yn **chwythwr chwiban**. Os oes gennych chi bryderon dilys sy'n ymwneud â drwgweithredu amheus neu berygl sy'n effeithio ar unrhyw un o'n gweithgareddau (**pryder chwythu'r chwiban**), dylech roi gwybod am y pryderon hynny o dan y polisi hwn.

Ni ddylech ddefnyddio'r polisi hwn ar gyfer cwynion sy'n ymwneud â'ch sefyllfa bersonol, fel y ffordd y cawsoch eich trin yn y gwaith. Mewn achosion o'r fath, dylech ddefnyddio'r Drefn Gwyno neu'r Polisi Bwlio ac Aflonyddu yn y Gwaith. **Lle mae materion sy'n peri pryder a allai fod o gwmpas y polisi hwn a gweithdrefn arall fel y Polisi Cwynion neu'r Polisi Urddas yn y Gwaith, efallai y bydd angen yn gyntaf sefydlu pa broses y dylid ei defnyddio. Yn yr amgylchiadau hyn, gofynnir i Swyddog annibynnol:**

- **archwilio'r pryderon gyda'r achwynydd i ddeall natur y pryderon yn well o dan ba strwythur polisi y dylid bwrw ymlaen â'r pryderon hyn;**
- **paratoi cylch gorchwyl drafft ar gyfer unrhyw ymchwiliad dilynol o dan delerau'r polisi hwn ar gyfer ystyriaeth a chytundeb y Swyddog Monitro.**

Bydd unrhyw bryderon a godir na theimlir eu bod yn faterion posibl sydd o fudd i'r cyhoedd yn cael eu hystyried o dan strwythur polisi amgen (er enghraifft, Urddas yn y Gwaith, Cwynion ac ati). Fodd bynnag, gall yr un swyddog ymchwilio i unrhyw faterion sy'n peri pryder nad ydynt yn dod o fewn cwmpas y polisi hwn o dan y weithdrefn briodol i sicrhau bod dealltwriaeth lawn a chynhwysfawr o'r pryderon wedi'u cyflawni.

Mae'r Comisiynydd Pwerau Ymchwilio wedi dweud:

Ile bo'n briodol, dylid ystyried y polisi hwn yn gyntaf wrth

- godi pryder mewn perthynas â defnydd yr Awdurdod o bwerau ymchwilio, ac
- unrhyw ddatgeliadau ynghylch unrhyw faterion sy'n dod o fewn arolygiaeth Swyddfa'r Comisiynydd Pwerau Ymchwilio.

Llwgrwobrwyo

Mae atal llwgrwobrwyo wedi'i gynnwys mewn polisi a gweithdrefnau ar wahân.

Mae'n ofynnol i bob cyflogai roi gwybod pan fyddant yn amau bod pobl neu gwmnïau yn cynnig neu'n derbyn llwgrwobrau. Gall awdurdod lleol gael ei erlyn os yw cyflogai, asiant neu rywun â chysylltiad yn llwgrwobrwyo unigolyn arall, gyda'r bwriad o sicrhau mantais i'r awdurdod. Mae llygredd, yn ddi-os, yn arwain at golled ariannol sylweddol o ran y pwrs cyhoeddus ac mae unigolion llwgr yn medru treiddio i unrhyw lefel o'r sefydliad heb fod neb yn sylwi arnynt.

Os nad ydych chi'n siŵr a yw rhywbeth yn dod o fewn cwmpas y polisi hwn, dylech ofyn am gyngor gan y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu). Mae manylion cyswllt y Swyddog Monitro i'w gweld ar dudalen 6 y polisi hwn.

Diogelu

Efallai rhoddir gwybod am bryderon diogelu i ddechrau fel pryderon chwythu'r chwiban. Fodd bynnag, mewn amgylchiadau priodol, ceir cyfeirio'r rhain at weithdrefn Diogelu neu Strategaeth Pryderon Proffesiynol y Cyngor.

Cynghorir gweithwyr i gyfeirio at y 'Polisi a Chanllawiau ar gyfer Diogelu Plant ac Oedolion mewn Perygl' i gael mwy o wybodaeth am roi gwybod am bryderon diogelu.

Atal Caethwasiaeth

Mae atal caethwasiaeth wedi'i gynnwys mewn polisi a gweithdrefnau ar wahân.

Rhagofalon

Rhaid i staff sy'n delio â chwynion chwythu'r chwiban barchu cyfrinachedd y broses. Nid oes angen i'r gair 'Cyfrinachol' a/neu'r geiriau 'Chwythu'r Chwiban' ymddangos ar y dogfennau sy'n dod i law er mwyn iddynt gael eu trin felly. Ni ddylid datgelu dogfennau sy'n ymwneud â chwynion oni bai bod y Swyddog Monitro yn rhoi caniatâd cyn hynny.

Deddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998

Mae'r Ddeddf uchod yn diogelu **cyflogeion** rhag cael eu diswyddo'n annheg neu'u trin yn annheg oherwydd iddynt roi gwybod am ddrwgweithredu yn y gweithle. Fe'i diwygiwyd gan Ddeddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013.

Aflonyddu neu Erledigaeth

Mae'r Cyngor yn sylweddoli y gall fod yn anodd i unigolion benderfynu rhoi gwybod am eu pryderon, nid lleiaf oherwydd y gall yr unigolion hynny ofni y bydd y rheini sy'n drwgweithredu'n dial arnynt. Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw aflonyddu nac erledigaeth a bydd yn mynd ati i ddiogelu unrhyw unigolion sy'n mynegi pryderon.

Cyfrinachedd

Rydym yn mawr obeithio y bydd aelodau staff yn teimlo bod modd iddynt fynegi'u pryderon yn agored o dan y polisi hwn. Serch hynny, os hoffech fynegi'ch pryderon yn gyfrinachol, byddwn yn gwneud ein gorau glas i sicrhau na ddaw neb i wybod pwy ydych chi. Os bydd angen i unrhyw un sy'n ymchwilio i'r mater wybod pwy ydych chi, byddwn yn trafod hyn gyda chi.

Gall fod rhesymau da dros beidio â datgelu pwy ydych. Serch hynny, nid yw'r gyfraith yn mynnu bod sefydliad yn cadw enw chwythwr chwiban yn gyfrinachol.

Byddwn yn ceisio cadw'r enw yn gyfrinachol oni bai fod y gyfraith yn mynnu ein bod yn ei ddatgelu.

Dylai rheolwyr sy'n ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban gael eu briffio i wneud yn siŵr eu bod yn deall sut i ymdrin â'r datgeliad a diogelu gwybodaeth bersonol.

Cofiwch y gall y broses ymchwilio ddatgelu o ble mae'r wybodaeth wedi dod a gall fod angen i chi wneud datganiad fel rhan o'r dystiolaeth. Os oes angen datgelu pwy ydych chi, bydd y Cyngor yn trefnu i'ch cefnogi drwy gydol y broses.

Efallai y bydd amgylchiadau lle gall gwybodaeth a ddatgelir yn ymwneud â materion diogelu gael ei throsglwyddo i Swyddogion priodol (ee Cyfarwyddwr **Statudol** Gwasanaethau Cymdeithasol) neu awdurdodau rheoleiddio.

Honiadau dienw

O dan y polisi hwn, anogir y staff i wneud honiadau ar goedd gyda'ch enw wrthynt. Mae pryderon a fynegir yn ddienw yn llawer llai grymus, ond bydd Swyddog Monitro'r Cyngor (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu) yn ystyried honiadau dienw.

Gall fod yn anoddach neu'n amhosibl ymchwilio'n briodol iddynt os nad oes modd i ni gael mwy o wybodaeth gennych. Mae hefyd yn anoddach pennu a yw'r honiadau'n gredadwy. **Ni fyddwch chwaith yn derbyn adborth.**

Os yw'r sawl sy'n chwythu'r chwiban yn pryderu y bydd rhywun yn dial arno os daw i wybod pwy sydd wedi chwythu'r chwiban, dylai siarad â'r Swyddog Monitro neu un o'r swyddogion cyswllt eraill a restrir isod. Bydd modd cymryd camau i sicrhau na ddaw neb i wybod pwy ydych chi.

Swyddog Monitro

Pan fydd y Swyddog Monitro'n ystyried yr honiad, bydd yn rhoi sylw i'r materion a ganlyn:

- pa mor ddifrifol yw'r materion a godwyd;
- pa mor gredadwy yw'r pryderon;
- pa mor debygol yw hi y bydd modd cadarnhau'r honiad o ffynonellau y gellir eu priodoli.

Os bydd y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu) yn penderfynu peidio â mynd i'r afael â honiad dienw, bydd yn cofnodi'r rheswm dros ei benderfyniad.

Sut i fynegi pryder

- Dylech roi gwybod, fel arfer, i'ch rheolwr llinell uniongyrchol, neu'i reolwr ef, am eich pryderon. Gall fod modd iddynt gytuno ar ffordd o ddatrys eich pryderon yn gyflym ac yn effeithiol. Fodd bynnag, bydd hyn yn dibynnu ar ba mor ddifrifol a sensitif yw'r materion o dan sylw a phwy y tybir eu bod yn rhan o'r camymddygiad/ **drwgweithredu honedig**.
- Os nad ydych am roi gwybod am eich pryderon i'ch rheolwr llinell, **neu'r Rheolwr Corfforaethol/Swyddog Arweiniol Corfforaethol perthnasol uwch ei ben, fe'ch anogir i gysylltu â Swyddog Monitro'r Cyngor o'r cychwyn cyntaf**.
- **Os ydych yn teimlo fod y mater yn fwy difrifol, fe'ch anogir i gysylltu â Swyddog Monitro'r Cyngor o'r cychwyn cyntaf**. Diffinnir **mater** difrifol fel honiad o gamymddwyn neu amhriodoldeb ariannol.
- **Fel arall, gallech roi gwybod i'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyllid a Chaffael neu'r Prif Archwilydd Mewnol** (Rheolwr Corfforaethol-Archwilio Mewnol) am eich pryderon.
- **Dylai'ch rheolwr llinell, neu ei bennaeth ef neu hi, gysylltu â'i Reolwr Corfforaethol neu'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol perthnasol (oni bai fod y gŵyn amdanyn nhw)**.
- **Dylai swyddogion sy'n derbyn cwyn/atgyfeiriad yn uniongyrchol parthed eu gwasanaeth gyfeirio'r gŵyn i'r Swyddog Monitro a/neu'r Swyddog Arweiniol**

Corfforaethol: Cyllid a Chaffael, neu'r Prif Archwilydd Mewnol, neu'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth.

- Dylech nodi cefndir a hanes y pryderon gan roi enwau, dyddiadau a lleoliadau lle bo modd, a dylech egluro pam eich bod yn pryderu'n benodol am y sefyllfa hon.
- Os nad ydych yn teimlo bod modd i chi gofnodi'ch pryderon yn ysgrifenedig, gallwch ffonio'r swyddog priodol neu drefnu i gwrdd ag ef. **Efallai y gofynnir ichi nodi'r pryder yn ysgrifenedig wedi hynny.** Fel arall, byddwn yn nodi crynodeb ysgrifenedig o'ch pryder ac yn rhoi copi i chi ar ôl y cyfarfod.
- Po gynharaf y byddwch yn mynegi'ch pryderon, po hawsaf y bydd i weithredu.
- Gallwch gael cyngor ac arweiniad ynghylch sut i fynd i'r afael â materion sy'n peri pryder oddi wrth:

Y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu)	Swyddog Adran 151(Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyllid a Chaffael)	Prif Archwilydd Mewnol, (Rheolwr Corfforaethol- Archwilio Mewnol)	Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth
Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa, Aberaeron, Ceredigion, SA46 0PA.	Canolfan Rheidol Rhodfa Padarn, Llanbadarn Fawr, Aberystwyth, Ceredigion, SY23 3UE	Canolfan Rheidol, Rhodfa Padarn, Llanbadarn Fawr, Aberystwyth, Ceredigion, SY23 3UE	Canolfan Rheidol, Rhodfa Padarn, Llanbadarn Fawr Aberystwyth, Ceredigion, SY23 3UE
Rhif Ffôn (01545) 572120	Rhif Ffôn (01970 633121)	Rhif Ffôn (01970) 633323	Rhif Ffôn (01545) 572019

Os oes angen cyfarfod, bydd hwn yn cael ei drefnu cyn gynted â phosib i drafod eich pryder. Gall cyfarfod fod wyneb yn wyneb neu o bell.

Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb gyda chi **fel cydymaith** i unrhyw gyfarfod. Rhaid i'r sawl sy'n dod gyda chi barchu cyfrinachedd y wybodaeth a ddatgelir gennych ac unrhyw ymchwiliad sy'n deillio ohono.

Byddwn hefyd yn ceisio rhoi syniad i chi o'r ffordd y bwriedir ymdrin â'r mater.

Datgelu gwybodaeth y tu allan i'r Cyngor

Bwriedir i'r polisi hwn ddarparu dull mewnol o roi gwybod am achosion o ddrwgweithredu yn y gweithle, ymchwilio iddynt a'u datrys.

Fel rheol, ni ddylai fod angen i chi roi gwybod i neb y tu allan i'r Cyngor. Mae manteision i'r Cyngor os gall gweithiwr wneud datgeliad yn fewnol yn hytrach na mynd at drydydd parti. Fel hyn mae cyfle i weithredu'n gyflym yn sgil y wybodaeth ac unioni unrhyw gamymddwyn a ganfyddir.

Fel arall, gall gweithiwr ddewis mynd at y cyfryngau gyda'i bryder. Os aiff gweithiwr at y cyfryngau byddai disgwyl iddo/iddi, fel rheol, golli ei hawliau o dan y ddeddf chwythu'r chwiban.

Mewn rhai sefyllfaoedd, mae'r gyfraith yn cydnabod y gall fod yn briodol i chi roi gwybod i gorff allanol, megis rheoleiddiwr, am eich pryderon. Fe'ch anogir yn gryf i ofyn am gyngor cyn rhoi gwybod i unrhyw un o'r tu allan i'r Cyngor am eich pryderon.

Os oes gennych unrhyw amheuaeth, gallwch ofyn am gyngor gan yr elusen chwythu'r chwiban annibynnol, Protect (Public Concern at Work gynt), sy'n gweithredu llinell gymorth gyfrinachol. Mae gan Protect restr o reoleiddwyr penodedig y gellir rhoi gwybod iddynt am fathau penodol o bryderon.

Eu manylion cyswllt yw:

The Green House
244-254 Cambridge Heath Road
Llundain E2 9DA

Ffôn: 020 3117 2520

Ffurflen gysylltu: <https://protect-advice.org.uk/contact-protect-advice-line>

Ymholiadau gan y cyfryngau: press@protect-advice.org.uk

Personau a chyrrff penodedig

Mae rhestr o bersonau a chyrrff penodedig ar gael yn:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>

Os yw'r materion yn ymwneud ag awdurdodau lleol yng Nghymru, gan gynnwys cynnal busnes cyhoeddus yn briodol; gwerth am arian, twyll a llygredd o fewn cyrrff cyhoeddus yng Nghymru, y cyswllt perthnasol yw Archwilydd Cyffredinol Cymru:

Bydd yr Archwilydd Cyffredinol yn ystyried, ond nid oes rheidrwydd arno i ymchwilio, i bob datgeliad a gaiff.

Archwilydd Cyffredinol Cymru (Archwilio Cymru):

Swyddog PIDA
Archwilydd Cyffredinol Cymru
1 Cwr y Ddinas
Stryd Tyndall
Caerdydd
CF10 4BZ
Ffôn: 029 20 320 522

E-bost: chwythu'r-chwiban@archwilio.cymru

Gwefan: www.audit.wales/cy/chwythur-chwiban

Mae mwy o wybodaeth ar gael yn:

Safecall:

(Llinell Gymorth Chwythu'r Chwiban)

(Darparwr Gwasanaeth Chwythu'r Chwiban Byd-eang)

enquiries@safecall.co.uk

www.safecall.co.uk

[Contact Us - Safecall Ltd](#)

0191 516 7720

Gwefan Llywodraeth y DU:

www.gov.uk/whistleblowing

Fel rheol, mae pryderon chwythu'r chwiban yn ymwneud ag ymddygiad ein staff, ond weithiau gallant fod yn gysylltiedig â gweithredoedd trydydd parti, fel cyflenwr, contractwr, ymgynghorwr neu ddarparwr gwasanaeth.

Mewn rhai sefyllfaoedd, bydd y gyfraith yn eich diogelu os byddwch yn codi'r mater gyda'r trydydd parti'n uniongyrchol. Serch hynny, fe'ch anogir i fynegi pryderon o'r fath yn fewnol i gychwyn.

Sut y bydd y Cyngor yn ymateb

- Bydd y camau a gymerir gan y Cyngor yn dibynnu ar natur y pryder. Yn gyffredinol, gall y Cyngor gymryd y camau a ganlyn:
 - gall y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu), yr uwch reolwyr, y gwasanaeth archwilio mewnol neu dîm ymchwil (drwy'r broses ddisgyblu neu ymchwiliad allanol) edrych i mewn i'r pryder.
 - gellir cyfeirio'r mater i'w ystyried gan Bwyllgor Llywodraethu ac Archwilio'r Cyngor
 - gellir cyfeirio'r mater at yr Heddlu
 - gellir cyfeirio'r mater at Archwilio Cymru neu Archwilwyr allanol eraill a benodir
 - gellir cyfeirio'r mater at Archwilio Cymru, AGC, Estyn neu reoleiddiwr arall
 - gall y pryder fod yn destun ymchwiliad annibynnol
- I ddiogelu unigolion a'r Cyngor, gwneir ymholiadau cychwynnol i benderfynu a yw'n briodol ymchwilio i'r mater ac, os felly, sut y dylid ymchwilio iddo.
- Caiff pryderon neu honiadau sy'n berthnasol i weithdrefnau penodol (er enghraifft, materion amddiffyn plant neu faterion **gwahaniaethu**) eu cyfeirio i'w hystyried o dan y gweithdrefnau hynny.

- Pan fyddwch wedi mynegi pryderon, byddwn yn cyflawni asesiad cychwynnol i bennu hyd a lled unrhyw ymchwiliad.
- Byddwn yn trin pob datgeliad o ddifrif, yn gyson ac yn deg.
- Mae'n bosib y bydd yn rhaid i chi fynychu cyfarfodydd eraill i roi rhagor o wybodaeth.
- Mewn rhai achosion, gallem benodi ymchwilydd neu dîm o ymchwilwyr, gan gynnwys staff a chanddynt brofiad perthnasol o gyflawni ymchwiliadau neu wybodaeth arbenigol am y testun. Gall yr ymchwilydd/ymchwilwyr argymhell newidiadau i'n galluogi i leihau'r risg o ddrwgweithredu yn y dyfodol.
- Mae'n well codi pryderon yn ysgrifenedig gan, yn ddelfrydol, nodi'r gair 'Cyfrinachol' a/neu'r geiriau 'Chwythu'r Chwiban' arnynt.
- Rhaid i'r staff sy'n rhan o'r broses ystyried a oes unrhyw wrthdaro buddiannau yn codi. Os oes unrhyw amheuaeth, rhaid gofyn am gyngor oddi wrth y Swyddog Monitro.
- Gellir datrys rhai pryderon drwy gytuno ar gamau gweithredu, heb fod angen cynnal ymchwiliad.
- Ar ôl i chi fynegi'ch pryderon, byddwch yn cael:
 - 1) Cyn pen 10 diwrnod gwaith, cydnabyddiaeth gan y Swyddog Monitro eich bod wedi codi'r mater.
 - 2) Cyn gynted ag y bo modd ar ôl hynny,
 - a) Braslun o'r ffordd y byddwn yn ymdrin â'r mater ac
 - b) Amcan o ba mor hir y bydd yn rhaid aros i gael ymateb terfynol
 - 3) Ar ôl hynny, gwybodaeth gyson am hynt y gwaith o ymdrin â'ch cwyn
- Os bydd angen taflu goleuni ar unrhyw fater, efallai y bydd yr ymchwilydd /ymchwilwyr yn cysylltu â chi. Cewch gyfle i ddod â **chydymaith** (nad yw'n uniongyrchol gysylltiedig â'r **gwasanaeth** sy'n destun pryder) neu gynrychiolydd o Undeb Llafur neu o Gymdeithas Broffesiynol gyda chi i unrhyw gyfweiliad.
- Os caiff y pryderon eu cyfeirio i'w trafod o dan unrhyw weithdrefn arall e.e. y drefn ddisgyblu neu gan yr **Heddlu**, bydd y Cyngor yn rhoi gwybod i chi am y weithdrefn honno a, lle bo modd, yn rhoi cefnogaeth i chi drwy gydol y broses.
- Ein nod fydd rhoi gwybod i chi am hynt yr ymchwiliad a'r amserlen debygol. Fodd bynnag, weithiau gall yr angen i **gadw cyfrinachedd** ein hatal rhag rhoi manylion penodol i chi am yr ymchwiliad neu unrhyw gamau disgyblu sy'n deillio ohono. Dylech gadw unrhyw wybodaeth am yr ymchwiliad yn gyfrinachol.

- Bydd y Cyngor yn rhoi gwybod i chi am ganlyniad yr ymchwiliad a'r camau a gymerir yn ei sgil, gan ddibynnu ar unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol neu o ran cyfrinachedd. Efallai na fyddwch yn derbyn copi llawn o'r adroddiad am sawl rheswm gan gynnwys cyfrinachedd.
- Bydd y Swyddog Monitro yn ystyried a oes unrhyw faterion wedi codi o ran budd cyhoeddus a bydd y rhain yn cael eu hadrodd i'r Prif Swyddogion perthnasol neu i sefydliadau allanol os oes angen.

Diogelu a chefnogi'r rheini sy'n chwythu'r chwiban

Mae gan gyflogai'r hawl i beidio â dioddef “**anfantais**” a hawl i beidio â chael ei ddiswyddo am ddatgelu gwybodaeth sydd er lles y cyhoedd.

Caiff hyn ei nodi yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996 fel y'i diwygiwyd gan Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Hawl i beidio â dioddef “**anfantais**”.

Ar ôl rhan 47A o Ddeddf 1996 Act mewnosodir—

47B Datgeliadau a ddiogelir.

- (1) Mae gan weithwyr hawl gyfreithiol i beidio â dioddef niwed o ganlyniad i weithred, neu ddiffyg gweithred, gan ei gyflogwr ar y sail bod y gweithiwr wedi gwneud datgeliad a ddiogelir. Mae ‘datgeliad a ddiogelir’ yn cynnwys bod un neu ragor o'r canlynol wedi'i gyflawni, yn cael ei gyflawni neu'n debygol o gael ei gyflawni:
- (a) trosedd,
 - (b) methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol,
 - (c) camweinyddiad cyfiawnder,
 - (d) rhoi iechyd a diogelwch rhywun mewn perygl,
 - (e) niwed i'r amgylchedd,
 - (f) cuddio gwybodaeth yn fwriadol mewn cysylltiad ag unrhyw un o'r uchod.

Mae'n amherthnasol p'un a yw'r methiant perthnasol wedi digwydd.

Rydym yn sylweddoli y gall y rheini sy'n chwythu'r chwiban ofidio y bydd rhywun yn dial arnynt neu am sgil-ffaith datgelu. Rydym yn annog aelodau staff i fod yn agored a byddwn yn cefnogi unrhyw aelodau staff sy'n codi pryderon dilys o dan y polisi hwn, hyd yn oed os daw i'r amlwg eu bod wedi camgymryd.

Rhaid i aelodau staff beidio â chael eu trin mewn ffordd sy'n peri anfantais iddynt oherwydd iddynt fynegi pryder. Mae triniaeth sy'n peri anfantais yn cynnwys diswyddo, camau disgyblu, bygythiadau neu driniaeth anffafriol arall sy'n gysylltiedig â mynegi pryder.

Ystyr anfantais yw bod rhywun yn profi y naill beth neu'r llall isod, neu'r ddau, o achos ei fod wedi gwneud datgeliad:

- cael ei drin yn waeth na chynt
- bod ei sefyllfa wedi gwaethygu

Dyma enghreifftiau o anfantais:

- cyflogwr yn cwtogi ei oriau
- cael ei fwlio
- cael ei aflonyddu
- cyflogwr yn gwrthod cais am hyfforddiant heb reswm da

I hawlio diogelwch, rhaid i'r sawl sy'n chwythu'r chwiban ddangos ei fod:

- wedi gwneud datgeliad cymwys
- wedi dilyn y weithdrefn gywir o ran datgelu
- wedi cael ei ddiswyddo neu wedi dioddef anfantais o ganlyniad i wneud datgeliad

Os ydych yn credu eich bod yn dioddef triniaeth o'r fath, dylech roi gwybod i'r Swyddog Monitro ar unwaith. Os na chaiff y mater ei ddatrys, dylech godi'r mater yn ffurfiol gan ddefnyddio'r Drefn Gwyno.

Os oes angen gwasanaethau cymorth arnoch yn dilyn eich datgeliad, cysylltwch â'r Swyddog Monitro.

Rhaid i staff beidio â bygwth y rheini sydd wedi chwythu'r chwiban na dial arnynt mewn unrhyw ffordd. Gallwch wynebu camau disgyblu os byddwch yn ymddwyn yn y fath fodd.

Mae angen i'r sawl sy'n chwythu'r chwiban gredu'n rhesymol bod yr hyn a ddatgelir er budd y cyhoedd. Os byddwn yn dod i'r casgliad bod y sawl sydd wedi chwythu'r chwiban wedi gwneud honiadau ffug yn faleisus neu gyda golwg ar ennill budd personol, gall yr unigolyn hwnnw wynebu camau disgyblu. Os daw ymchwiliad i'r casgliad bod datgeliad ddim yn wir, mae'n bwysig nodi, serch hynny, nad yw hyn yn golygu yn awtomatig fod y mater wedi ei godi gan y gweithiwr yn faleisus.

Y Swyddog Cyfrifol

Y Swyddog Monitro sy'n ysgwyddo cyfrifoldeb cyffredinol dros gynnal a gweithredu'r polisi hwn.

Bydd y Swyddog Monitro yn cadw manylion yr holl atgyfeiriadau/cwynion o ran chwythu'r chwiban. Bydd y Swyddog Monitro yn cadw cofnod o'r holl bryderon sy'n cael eu mynegi, a'u canlyniadau.

Bydd y Swyddog Monitro yn adrodd yn gyffredinol ar faterion sy'n ymwneud â Chwythu'r Chwiban i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu o bryd i'w gilydd, mewn ffordd sydd ddim yn tanseilio cyfrinachedd.

NID YW'R WEITHDREFN UCHOD YN EICH ATAL RHAG CODI'R MATER MEWN UNRHYW FFORDD ARALL, FEL Y BO'N BRIODOL.



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council



Caru·Love
Ceredigion

