

Ysgol Gymraeg Pwll Coch



Polisi Chwythu'r
Chwiban
2026

Cyflwyniad

Diffinnir chwythu'r chwiban fel:

'Datgelu gan weithiwr neu broffesiynol o wybodaeth gyfrinachol sy'n ymwneud â rhyw berygl, twyll neu ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesol arall sy'n gysylltiedig â'r gweithle, boed hynny gan y gweithiwr neu ei gydweithwyr'

(Canllawiau Public Concern at Work 1997).

Darperir amddiffyniad statudol i weithwyr sy'n chwythu'r chwiban gan Ddeddf Datgeliad Budd y Cyhoedd 1998 ("PIDA"). Mae'r PIDA yn amddiffyn gweithwyr rhag cael eu gwahaniaethu os ydynt yn gwneud datgeliad gwarchodedig o fewn ystyr y PIDA ac yn mynegi pryderon am ymddygiad neu arferion yn yr ysgol sy'n anghyfreithlon, llygredig, amhriodol, anniogel neu anfoesol 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, achlysurol, dros dro neu staff cyflenwi ac i unigolion sy'n gwneud profiad gwaith yn yr ysgol.

Nodau a Phwrpas y Polisi

Mae'r Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i safonau uchel ym mhob agwedd ar yr ysgol a bydd yn trin chwythu'r chwiban fel mater difrifol. Yn unol â'r ymrwymiad i agoredrwydd, uniondeb ac atebolrwydd, anogir aelodau staff i adrodd pryderon a fydd yn cael eu cymryd o ddifrif, eu hymchwilio a gweithredu priodol yn dilyn hynny.

Nod y polisi hwn yw:

- rhoi hyder i aelodau staff ynghylch codi pryderon am ymddygiad neu arferion sy'n anghyfreithlon, llygredig, amhriodol, anniogel neu anfoesol neu sy'n gyfystyr â chamymarfer neu'n anghyson â safonau ac polisiâu'r ysgol fel eu bod yn cael eu hannog i weithredu ar y pryderon hynny;
- darparu llwybrau i aelodau staff godi pryderon;

- sicrhau bod aelodau staff yn cael ymateb i'r pryderon a godwyd a gwybodaeth am unrhyw gamau a gymerwyd; a
- cynnig sicrwydd bod aelodau staff yn cael eu hamddiffyn rhag dial neu wahaniaethu am weithredu chwythu'r chwiban a wnaed yn ddiidwyll ac o fewn ystyr y PIDA.

Mae'r polisi hwn yn cwmpasu chwythu'r chwiban sy'n ymwneud ag honiadau o:

- ymddygiad anghyfreithlon;
- camweinyddu cyfiawnder mewn prosesau statudol neu eraill;
- methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth statudol neu gyfreithiol;
- camreolaeth, camymarfer neu gamymarfer posibl;
- materion iechyd a diogelwch gan gynnwys risgiau i'r cyhoedd yn ogystal â risgiau i ddisgyblion ac aelodau staff;
- gweithred sydd wedi achosi neu'n debygol o achosi perygl i'r amgylchedd;
- camddefnyddio awdurdod;
- defnydd heb awdurdod o gronfeydd cyhoeddus neu eraill;
- twyll neu lygredd;
- torri rheoliadau neu bolisiau ariannol;
- camdriniaeth unrhyw berson;
- gweithred sydd wedi achosi neu'n debygol o achosi perygl corfforol i unrhyw berson neu risg o ddifrod difrifol i eiddo'r ysgol;
- camdriniaeth rywiol, gorfforol neu emosiynol o aelodau staff neu ddisgyblion;
- gwahaniaethu annheg neu ffafriaeth;
- digwyddiadau neu weithredoedd hiliol, neu aflonyddu hiliol; a
- unrhyw ymgais i atal datgeliad o unrhyw un o'r materion a restrir.

Mae'r PIDA yn nodi hawliau a rhwymedigaethau statudol llawn aelodau staff sy'n dymuno chwythu'r chwiban. Os yw aelodau staff yn ansicr am unrhyw 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 am dwyll 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 a Gwahaniaethu

Ni fydd y Corff Llywodraethu yn goddef aflonyddu neu wahaniaethu yn erbyn aelodau staff pan godir materion yn unol â darpariaethau'r PIDA. Bydd unrhyw aelod staff sy'n gwahaniaethu neu'n aflonyddu ar aelod staff am godi pryder yn unol â'r polisi chwythu'r chwiban yn cael ei drin o dan weithdrefnau disgyblu staff y corff llywodraethu.

Mae'r PIDA yn darparu amddiffyniad i weithwyr lle gellir dosbarthu eu datgeliad fel datgeliad gwarchodedig. O dan y PIDA byddai'n annheg yn awtomatig diswyddo neu wneud unrhyw aelod staff yn ddi-waith oherwydd eu bod wedi gwneud datgeliad gwarchodedig; ac y byddai'n anghyfreithlon eu darostwng i unrhyw niwed arall, megis diraddiad neu ddirwy. Os bydd gweithredu o'r fath, mae gan Dribiwnlys Cyflogaeth y pŵer i orchymyn ailsefydlu, ailgyflogi neu orchymyn talu iawndal i hawlwy'r llwyddiannus.

Cyfrinachedd

Mae'r Corff Llywodraethu yn cydnabod y gall aelodau staff fod eisiau codi pryderon yn gyfrinachol a bydd yn gwneud ei orau i ddiogelu hunaniaeth aelodau staff nad ydynt am i'w henw gael ei ddatgelu.

Fodd bynnag, gall ymchwiliad i'r pryder ddatgelu ffynhonnell y wybodaeth; a gallai fod angen datganiadau gan yr aelod staff fel rhan o'r dystiolaeth, a fyddai'n cael ei gweld gan yr holl bartïon dan sylw. Os bydd yr ymchwiliad yn arwain at erlyniad, mae'n debygol 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 ystyried yn ofalus a ddylid parhau ag ymchwilio i'r pryder ar sail honiad dienw.

Honiadau Dienw

Dylai staff roi eu henw i honiadau pryd bynnag y bo modd – mae pryderon dienw yn llawer llai pwerus. Serch hynny, bydd honiadau dienw yn cael eu hystyried o dan y weithdrefn chwythu'r chwiban yn enwedig pryderon sy'n ymwneud â lles plant. Wrth benderfynu a ddylid gweithredu ar honiad dienw bydd y corff llywodraethu yn ystyried y ffactorau canlynol:

- difrifoldeb y mater a godwyd;
- hygreddedd y pryder;
- tebygolrwydd cadarnhau'r honiad o ffynonellau priodadwy; a
- cael gwybodaeth a ddarparwyd.

Honiadau Anghywir a Maleisus/Chwythedig

Os bydd aelod o staff yn gwneud honiad yn ddiidwyll ond nad yw'n cael ei gadarnhau gan ymchwiliad pellach, caiff y mater ei gau a ni chymerir unrhyw gamau pellach. Fodd bynnag, os bydd yr ymchwiliad yn dangos bod honiadau anghywir yn faleisus a/neu'n chwythedig neu wedi'u gwneud er mantais bersonol, bydd y corff llywodraethu yn ystyried cymryd camau disgyblu yn erbyn yr aelod staff.

Honiadau sy'n Ymwneud â Materion Diogelu Plant

Os bydd aelod o staff yn codi pryder sy'n ymwneud â mater diogelu plant, dylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr ymgynghori ar frys â'r swyddog AALI dynodedig ar gyfer diogelu plant (neu os nad yw ar gael, y rheolwr dynodedig ar gyfer diogelu plant yn adran gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod) fel y gellir cychwyn y camau ar gyfer trin honiadau o'r fath o dan weithdrefn ddisgyblu staff yr ysgol a'r gweithdrefnau diogelu plant a sefydlwyd gan Fyrddau Diogelu Plant Lleol.

Fodd bynnag, mewn perthynas â materion diogelu plant, mae'n agored i'r aelod staff wneud atgyfeiriad uniongyrchol i'r rheolwr dynodedig gwasanaethau cymdeithasol naill ai cyn codi eu pryder gyda'r corff llywodraethu neu lle mae'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr yn methu â gwneud hynny ar ôl codi'r pryder ac mae'r aelod staff yn parhau i fod yn bryderus am y sefyllfa.

Gweithdrefn ar gyfer Gwneud Honiad Chwythu'r Chwiban

Dylech godi eich pryder gyda'ch rheolwr llinell, y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr, neu'r llywodraethwr a benodwyd ar gyfer chwythu'r chwiban.

Mae'r person i'w gysylltu yn dibynnu i raddau ar ddifrifoldeb a sensitifrwydd y mater a phwy y credir sydd ynghlwm.

Os teimlwch na allwch fynegi eich pryderon yn yr ysgol, mae'n agored i chi godi eich pryder gyda rhywun y tu allan i'r ysgol o'r rhestr o sefydliadau yn yr adran 'Mynd â'r Mater Ymhellach' yn y polisi hwn, gyda sefydliadau allweddol i gysylltu â nhw megis yr AALI, Public Concern at Work a'r undebau llafur. Fodd bynnag, lle mae'r pryder yn ymwneud â mater diogelu plant, os nad ydych am godi hyn drwy'r ysgol, rhaid i chi ymgynghori â'r swyddog AALI dynodedig ar gyfer diogelu plant neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, rheolwr dynodedig gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod ar gyfer diogelu plant. Os oes angen i'r pryder gynnwys 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 a chadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses chwythu'r chwiban.

Os yn bosibl, rhowch eich pryder yn ysgrifenedig er mwyn osgoi amheuaeth. Dylech nodi cefndir a hanes y pryder; gan roi enwau, dyddiadau a lleoliadau lle bo modd, a chynnwys esboniad o'r rheswm dros eich pryderon. Os teimlwch na allwch roi'r mater yn ysgrifenedig, gallwch godi eich pryder ar lafar a dylech ffonio neu drefnu cyfarfod â'r person 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 godwyd:

- fod angen ymchwiliad mewnol yn yr ysgol;
- gael ei basio i'r Heddlu os yw'n ymwneud â gweithgaredd troseddol honedig;
- gael ei basio i'r person yn yr AALI sy'n delio â chwynion am reolaeth ariannol neu gywirdeb ariannol mewn ysgolion; a/neu
- gael ei gyfeirio at swyddog AALI dynodedig ar gyfer diogelu plant os oes pryder yn ymwneud â diogelu plant, neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, rheolwr dynodedig gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod ar gyfer diogelu plant.

Ar y cam hwn, nid yw pryderon/honiadau yn cael eu derbyn nac eu gwrthod.

Amserlen ar gyfer Ymateb

Bydd y person a benodir gan y corff llywodraethu i edrych i mewn i honiadau chwythu'r chwiban fel arfer yn darparu ymateb ysgrifenedig i chi o fewn 5 diwrnod gwaith (ac eithrio yn achos honiadau dienw):

- cadarnhau bod y pryder wedi'i dderbyn;

- nodi sut y bwriedir delio â'r mater;
- rhoi amcangyfrif o faint o amser a gymer i ddarparu ymateb terfynol;
- cyngori a yw unrhyw ymchwiliadau wedi'u gwneud;
- cyngori a fydd ymchwiliadau pellach yn digwydd;
- eich hysbysu am gymorth sydd ar gael tra bod materion yn cael eu hystyried; a
- cynnal cyfrinachedd lle bo modd, ond hefyd egluro efallai na fydd yn bosibl i chi aros yn ddienw.

Y Broses Ymchwilio

Bydd y person a benodir yn:

- edrych i mewn i'r honiad – gan geisio tystiolaeth a chyfweld tystion fel bo angen;
- cynnal cyfrinachedd lle bo modd ond bydd yn ymwybodol nad oes gwarant y gall y chwythwr chwiban aros yn ddienw;
- os yn briodol, tynnu sylw at y mater i'r person a benodwyd gan yr AALI sy'n delio â chwynion am reolaeth ariannol ysgolion;
- os yn briodol, ar gyfer pryderon ymddygiad troseddol, cyfeirio'r mater at yr Heddlu;
- os yn briodol, ar gyfer pryderon diogelu plant, cyfeirio'r mater at swyddog AALI dynodedig ar gyfer diogelu plant/rheolwr dynodedig gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod ar gyfer diogelu plant.

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

Os oes angen i'r person a benodir gan y corff llywodraethu siarad â chi, cewch eich hebrwng gan gynrychiolydd undeb llafur neu

gymdeithas broffesiynol neu gyd-aelod staff nad yw'n gysylltiedig â'r maes gwaith y mae'r pryder yn ymwneud ag ef.

Targed ar gyfer Cwblhau'r Ymchwiliad

Y targed 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 nodwyd am resymau penodol, rhoddir gwybod i'r holl unigolion dan sylw yn ysgrifenedig gyda dangosydd o bryd y bydd yr ymchwiliad yn cael ei gwblhau.

Adroddiad yr Ymchwiliad

Ar ôl cwblhau'r broses ymchwilio, bydd y person a benodwyd yn gwneud adroddiad ysgrifenedig ac yn ei 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 nodi'n benodol eich bod am gael eich enwi.

Ar ôl derbyn adroddiad yr ymchwiliad, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cynnull pwyllgor gyda o leiaf un llywodraethwr arall ac unigolyn annibynnol o'r tu allan i'r corff llywodraethu, e.e. yr AALL neu lywodraethwr 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 hysbysu penderfyniad y pwyllgor, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn eich hysbysu am y canlyniad fel arfer o fewn 5 diwrnod gwaith (ac eithrio mewn perthynas â honiadau dienw), gan nodi'r camau i'w cymryd neu nad oes camau pellach i'w cymryd a'r rhesymau pam.

Mynd â'r Mater Ymhellach

Os na chymerir unrhyw gamau a/neu os nad ydych yn fodlon ar y ffordd y mae'r mater wedi'i drin, gallwch wneud cwyn o dan weithdrefn gwynion y corff llywodraethu neu godi eich pryderon gyda sefydliadau eraill fel y rhestrir isod:

- yr awdurdod lleol
- awdurdod esgobaethol (ar gyfer ysgolion eglwys)
- corff proffesiynol perthnasol neu sefydliad rheoleiddio megis Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (GTCW) neu Swyddfa Archwilio Cymru
- Comisiynydd Plant Cymru
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru
- cyfreithiwr
- yr Heddlu – ar gyfer pryderon 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 am dwyll a chamymarfer difrifol arall. Ffôn: 0207 404 6609 neu www.pcaw.co.uk).