

Polisi Chwythu'r Chwiban i Staff Ysgol **School Staff Whistleblowing Policy**

Ysgol y Gelli



Dyddiad Cymeradwyo/Date Adopted:
Dyddiad Adolygu/Review Date:

Llofnodwyd ar ran Cadeirydd y Llywodraethwyr: _____

Ffion Longreen

Dyddiad: _____

12/2/26

- unrhyw ymdrech i atal datgelu unrhyw un o'r materion a restrwyd.

Mae 'Rhan IVA: datgeliadau gwarchodedig' 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 Rhan IVA dylent holi am gyngor pellach.

Elusen annibynnol yw Protect sy'n rhoi cyngor yn rhad ac am ddim i'r rhai hynny sy'n dymuno mynegi pryderon am dwyll neu gamymddygiad difrifol arall (ffôn 020 3117 2520 neu protect-advice.org.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 Rhan IVA. 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 Rhan IVA yn gwarchod gweithwyr dan amgylchiadau lle gellir categoreiddio eu datgeliad yn ddatgeliad gwarchodedig. O dan Rhan IVA, byddai'n annheg fel mater o drefn diswyddo neu wneud unrhyw weithiwr/aelod o'r staff yn ddi-waith oherwydd iddynt wneud datgeliad gwarchodedig; 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 hawlwyrr 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 bartïon 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 dystiolaeth 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 Dienw

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 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 flinderus 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 a wnaeth yr honiadau.

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 dienw):

- 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
- yn cynnal cyfrinachedd lle bynnag y bo hynny'n bosibl, ond yn esbonio hefyd ei bod yn bosibl na fydd modd i chi barhau i fod yn ddienw.

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 ddienw
- os yn briodol, dod â'r mater i sylw'r sawl a benodwyd gan yr awdurdod lleol sy'n ymdrin â chwynion am reolaeth ariannol ysgolion
- os yn briodol, yn achos materion yn ymwneud ag ymddygiad troseddol, cyfeirio'r mater i sylw'r heddlu
- os yn briodol, ar gyfer pryderon yn ymwneud â diogelu, cyfeirio'r mater i sylw'r swyddog a benodwyd gan yr awdurdod lleol i arwain ar faterion diogelu/rheolwr diogelu dynodedig 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 am hyn drwy lythyr a fydd yn 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 awdurdod lleol 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 dienw), 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

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 annïogel neu anfoesegol neu'n gyfystyr â chamymddygiad.

GWNEWCH HYN:

- 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 bartïon sy'n ymwneud â'r mater; neu unrhyw weithred y sylwyd arno.
- Mynegwch eich amheumon i rywun sydd â'r awdurdod a'r profiad 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.

PEIDIWCH Â GWNEUD HYN:

- Anwybyddu'r mater a chymryd y bydd rhywun arall yn ei adrodd.
- 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.
- Mewn perthynas ag achosion diogelu, ymchwilio neu ofyn cwestiynau, gwneud rhagdybiaethau neu gynnig esboniadau amgen neu addo cyfrinachedd - dylid cynghori'r person/personau y bydd y pryder yn cael ei rannu ar sail 'angen gwybod'.
- 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 ddienw, peidiwch â chynnwys eich enw/swydd neu unrhyw wybodaeth arall allai arwain at ddatgelu pwy ydych chi.

Cofiwch fod Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, yn benodol "Rhan IVA: datgeliadau gwarchodedig", yn eich amddiffyn rhag erledigaeth drwy ddiswyddo, colli gwaith neu unrhyw gamau niweidiol eraill cyn belled â'ch bod:

- wedi datgelu gwybodaeth y credwch ei fod yn wir i raddau helaeth, a'i fod yn rhesymol i chi fod wedi gwneud y datgeliad
- nad ydych wedi gweithredu'n faleisus neu wneud honiad anwir yn fwriadol
- nad ydych yn ceisio elwa'n bersonol.