



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Chwythu'r chwiban a chodi pryder

Polisi a gweithdrefnau

Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth
I gael mwy o gyngor, cysylltwch ag: Adnoddau Dynol
Dyddiad cyhoeddi: Medi 2024
Dyddiad adolygu arfaethedig: Medi 2026

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Newidiadau a wnaed
1.0	Phil Sweeney	1 Medi 2014	Drafft ar gyfer ymgynghori â staff
2.0	Phil Sweeney	Awst 2015	PAEM newydd
3.0	Beth Rees/Phil Sweeney	Hydref 2018	Adolygiad o'r Polisi
3.1	Vicky Price	15 Mai 2024	PAEF a Swyddogion Enwebedig newydd

Asesiad o Effaith

- Cynhaliwyd asesiad rhesymeg busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflwyno Estyn.
- Cynhaliwyd asesiad o effaith ar gydraddoldeb ac ystyrir nad yw'r polisi hwn yn cael effaith niweidiol ar unrhyw un ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Caiff y polisi hwn a'r weithdrefn hon eu hadolygu i ddechrau ymhen 12 mis ac yna bob dwy flynedd, neu pryd bynnag y bydd newid perthnasol mewn deddfwriaeth. Yn ogystal, gellir adolygu'r polisi a'r weithdrefn ar adegau eraill, er enghraifft os bydd Swyddogion Enwebedig neu gyflogeion eraill sy'n gysylltiedig â'r defnydd ohonynt yn argymhell unrhyw newidiadau o ganlyniad i'w profiadau.

Cynnwys

Cynnwys.....	3
Neges gan Brif Arolygydd Ei Fawrhydi	1
Ein polisi	2
Y weithdrefn.....	3
Codi pryder.....	3
Diogelu eich hunaniaeth	4
Y camau nesaf	5
Ymchwilio i'r pryder a'i ddatrys	5
Honiadau dienw.....	6
Honiadau maleisus neu drallodus	6
Os yw eich pryder yn gysylltiedig â phob un o'r Swyddogion Enwebedig neu aelodau o'r Panel	7
Cadw cofnodion.....	7
Cyhoedduswydd a chyfathrebu	7
Atodiad A: Arweiniad ar Chwythu'r Chwiban i gorff allanol	8
Datgeliadau allanol.....	8
Diogelwch cyfreithiol.....	8
Codi Pryder o dan God y Gwasanaeth Sifil yn Allanol.....	8
Atodiad B: Arweiniad ar Brif Ddarpariaethau Rhan IVA Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 fel y'u diwygiwyd gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 a Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013	9
Pwnc y datgeliad	9
I bwy y gwneir y datgeliad	9
Atodiad C: Rheoleiddwyr penodol o dan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth	12
Y Comisiynwyr ar gyfer Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi.....	12
Archwilydd Cyffredinol Cymru	12
Awdurdod Gwasanaethau Ariannol	12
Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.....	13
Y Comisiynydd Gwybodaeth	13
Atodiad Ch: Enghreifftiau o bryderon eraill yn y gwaith a'r polisiâu y dylech eu defnyddio i'w datrys	14
Polisi achwyn.....	14
Polisi disgyblu.....	14
Polisi gwrth-dwyll a gwrth-lwgrwobrwyo	14

Neges gan Brif Arolygydd Ei Fawrhydi

Mae Estyn wedi ymrwymo i sicrhau safonau ymddygiad uchel ym mhopeth y mae'n ei wneud. Mae hyn yn golygu nid yn unig o ran yr hyn yr ydym yn ei wneud, ond hefyd y ffordd yr ydym yn ei wneud. Disgwylir i ni weithio gydag uniondeb, gonestrwydd a gwrthrychedd, a bod yn gwbl ddiuedd ac yn gwbl foesegol. Ar gyfer yr holl weision sifil, caiff y safonau hyn eu hatgyfnerthu gan [God y Gwasanaeth Sifil](#) (y Côd). Fodd bynnag, gall camweddau ddigwydd. Mae'n bwysig bod cyflogeion yn gwybod beth i'w wneud os byddant, wrth wneud eu gwaith, yn gweld rhywbeth sydd yn eu barn nhw yn sylfaenol anghywir, yn anghyfreithlon neu'n peryglu pobl eraill yn Estyn neu'r cyhoedd. Bydd y Polisi, y Gweithdrefnau, y Canllawiau a'r [Arweiniad](#) yn arwain cyflogeion trwy'r broses codi pryder, y cyfeirir ato weithiau fel 'chwythu'r chwiban'.

Yn y mwyafrif helaeth o achosion, fel cam cyntaf, dylech godi unrhyw bryder gyda'ch rheolwr llinell. Fodd bynnag, os byddwch yn amau nad yw'r safonau hyn yn cael eu bodloni, mae gennych ddyletswydd i godi eich pryderon trwy'r dulliau priodol a amlinellir yn y polisi hwn.

Byddaf yn cael gwybod am yr holl achosion chwythu'r chwiban a'r pryderon a godir o dan y Cod fel y maent yn codi a byddaf yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd o ran ymchwilio i'r pryder a'i ddatrys.

Os oes gennych bryder, rwyf yn eich sicrhau ynglŷn â'r canlynol:

- ni fyddwch yn cael eich disgyblu ac ni fydd perygl o niwed i'ch gyrfa;
- byddwn yn cymryd yr holl gamau rhesymol i'ch diogelu rhag niwed personol fel aflonyddwch neu erledigaeth;
- os byddwch yn gofyn i ni ddiogelu eich hunaniaeth, byddwn yn ceisio gwneud hynny cyhyd ag y mae o fewn ein rheolaeth, yn briodol ac yn gyfreithlon i wneud hynny; a gallwn ymchwilio'n briodol i'r pryder neu'i ddatrys heb ddatgelu pwy ydych chi; a
- byddwn yn rhoi gwybod i chi sut ymdrinnir â'ch pryder, cyhyd ag y mae'n briodol ac yn gyfreithlon i ni allu gwneud hynny.

Wrth gymhwyso'r un safonau tegwch, os byddwch yn eich gweld eich hun yn destun ymchwiliad Chwythu'r Chwiban neu God y Gwasanaeth Sifil a bod y pryder yn y pen draw yn gamgymeriad neu'n ddi-sail, byddwn yn cymryd yr holl gamau rhesymol i'ch diogelu rhag unrhyw niwed.

Yn olaf, cofiwch fod hwn yn sefydliad agored. Os bydd gennych bryderon am unrhyw beth rywbryd, hyd yn oed os nad yw o fewn cwmpas y polisi hwn, hoffwn ei gwneud yn glir ei bod nid yn unig yn ddiogel i chi fynegi eich barn a herio, ond rwy'n eich annog i wneud hynny. Os byddwch yn teimlo nad yw'n ddiogel i chi wneud hynny rywbryd, gallwch anfon neges e-bost at un o Gyfarwyddwyr Strategol Estyn, y Swyddogion Enwebedig neu gallwch gysylltu â mi, sef: owen.evans@estyn.llyw.cymru.

Owen Evans

Prif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Ein polisi

1. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gyflogeion Estyn (gan gynnwys contractwyr a staff na chyflogir fel gweision sifil, er enghraifft secondeion sy'n gweithio i Estyn) ac mae'n amlinellu sut byddwn yn ymdrin â materion Chwythu'r Chwiban a gweithredu'n groes i God y Gwasanaeth Sifil, sut byddwn yn ymchwilio iddynt a'r camau y gellir eu disgwyl o ganlyniad. Mae'r [Arweiniad](#) yn cynnig atebion i nifer o gwestiynau sydd ynghlwm wrth y broses.
2. Mae gan y Panel y cyfeirir ato yn y polisi rôl arall o ran ystyried honiadau mae Estyn yn eu cael yn ymwneud â phryderon am gyrff a sefydliadau sy'n derbyn neu sydd wedi derbyn arian cyhoeddus. Caiff rheolaeth ar honiadau o'r fath ei hamlinellu ar wahân i'r ddogfen hon.
3. Mae Estyn yn annog cyflogeion i adrodd am unrhyw amheuaeth o gamwedd cyn gynted ag y bo modd a chyn gynted â bod gennych amheuaeth resymol. Os byddwch yn adrodd am bryder dilys, hyd yn oed os bydd yn gamgymeriad yn y pen draw, rydych yn gwneud eich dyletswydd fel gwas sifil, ac ni fyddwch yn agored i unrhyw niwed arall. I'r gwrthwyneb – os byddwch yn methu yn eich dyletswydd i adrodd am amheuaeth o gamwedd, gallai'r methiant hwnnw ei hun arwain at gamau disgyblu.
4. Peidiwch â phoeni ynghylch p'un a yw eich pryder yn disgyn yn ddestlus i gategoriâu chwythu'r chwiban neu God y Gwasanaeth Sifil, y peth pwysig yw adrodd amdano mewn ffordd briodol.
5. Rydym yn ystyried pob amgylchiad ac mae Panel yn nodi sut i fwrw ymlaen â phob honiad. Ein cyfrifoldeb ni yw ymchwilio a phennu p'un a yw'r honiad yn wir ai peidio.
6. Rydym yn eich annog i godi'r mater yn fewnol yn gyntaf, sy'n rhoi cyfle i ni drafod y mater gyda chi (neu'r unigolyn sy'n codi'r mater ar eich rhan) fel bod gennym gymaint o wybodaeth uniongyrchol mor gyflym ag y bo modd i'n helpu i ystyried eich pryder. Mae hyn hefyd yn helpu i sicrhau ein bod yn gallu eich cefnogi trwy gydol y broses a rhoi gwybod i chi ble gallwch chi gael rhagor o gyngor a chymorth.
7. Ein nod yw cymryd yr holl gamau rhesymol i'ch diogelu a'ch cefnogi pan fyddwch yn codi pryder. Defnyddir y [polisi Disgyblu](#) i ymdrin ag unrhyw gyflogai sy'n atal pobl eraill rhag codi pryder neu'n erlid neu'n aflonyddu ar gyflogai arall o ganlyniad i'r ffaith ei fod wedi codi pryder o dan y polisi hwn. Gallai unrhyw gyflogai sy'n erlid, yn aflonyddu neu'n achosi niwed i gyflogai arall sydd wedi codi pryder chwythu'r chwiban fod yn atebol yn bersonol am gais am iawndal yn ei erbyn. Ni fydd ymddygiad niweidiol tuag at gyflogai chwythu'r chwiban yn cael ei oddef ac mae hyn yn debygol o arwain at weithdrefnau disgyblu.
8. Mae Estyn wedi ymrwymo i gymryd pa gamau bynnag yr ystyrir eu bod yn angenrheidiol i fynd i'r afael ag unrhyw gamwedd a ddaw i'r amlwg.
9. Mae gan y Cyfarwyddwr Arolygu a Gwasanaethau Corfforaethol gyfrifoldeb gweithredol am y polisi hwn o ddydd i ddydd, a rhaid iddo sicrhau bod yr holl gyflogeion a allai ddelio â phryderon neu ymchwiliadau o dan y polisi hwn yn cael

hyfforddiant rheolaidd a phriodol. Hefyd, ar ran y Panel, bydd y Cyfarwyddwr Arolygu a Gwasanaethau Corfforaethol yn adrodd ar effeithiolrwydd trefniadau chwythu'r chwiban yn natganiadau llywodraethu Estyn yn ei Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon.

10. Mae pob cyflogai yn gyfrifol am lwyddiant y polisi hwn a dylent sicrhau eu bod yn ei ddefnyddio i ddatgelu unrhyw berygl neu gamwedd sy'n cael ei amau. Gwahoddir cyflogeion i roi sylwadau ar y polisi hwn ac awgrymu ffyrdd y gellir ei wella. Dylid cyfeirio sylwadau, awgrymiadau ac ymholiadau at y tîm Adnoddau Dynol (e-bost: adnoddaudynol@estyn.llyw.cymru).
11. Yn unol â Chynllun Iaith Gymraeg Estyn, gall staff wneud pryder yn Gymraeg neu yn Saesneg. Yn yr un modd, os yw aelod o staff yn destun ymchwiliad, gallai ymateb yn ei ddewis iaith.

Y weithdrefn

Codi pryder

12. Os ydych chi'n amau camwedd, dylech wneud nodyn o beth yn eich barn chi yw sail y pryder, y cefndir a'r hanes, beth ddigwyddodd, gan gynnwys manylion am enwau, dyddiadau, amseroedd, lleoliadau, beth ddywedwyd neu'r hyn y gwnaethoch chi sylwi arno a'r rheswm pam rydych yn pryderu. Dylech gadw copi o unrhyw dystiolaeth ddogfennol a allai fod gennych hefyd.
13. Dylech siarad â'ch rheolwr llinell neu ysgrifennu ato cyn gynted ag y gallwch, yng Nghymraeg neu Saesneg, gan ddefnyddio eich nodyn i esbonio eich pryderon. Efallai y byddwch yn dymuno dod â chydweithiwr gyda chi wrth godi'r pryderon.
14. Gallech godi pryder ynghylch Chwythu'r Chwiban neu God y Gwasanaeth Sifil gydag unrhyw un o'r canlynol;
 - Eich rheolwr llinell;
 - Cyfarwyddwr Strategol;
 - Cyfarwyddwr Arolygu a Gwasanaethau Corfforaethol;
 - Swyddogion Enwebedig Chwythu'r Chwiban / Cod y Gwasanaeth Sifil;
15. Dyma yw'r Swyddogion Enwebedig Chwythu'r Chwiban / Cod y Gwasanaeth Sifil:

Mererid Wyn Williams Cyfarwyddwr Arolygu a Gwasanaethau Corfforaethol	029 20446502
Helen Lovitt Pennaeth Pobl	029 20446536
Clive Phillips Cyfarwyddwr Cynorthwyol	029 20446451
Robert Gairey Rheolwr Cwynion Estyn (gweinyddwr chwythu'r chwiban)	029 20446309

16. Os ydych yn teimlo na allwch siarad ag unrhyw un o'r bobl a restrir uchod, neu'n teimlo bod y mater mor ddifrifol bod yn rhaid adrodd amdano yn syth i'r unigolyn sydd

ar y lefel uchaf, gallwch gysylltu â PAEM ar lafar neu yn ysgrifenedig. Gall unrhyw un sy'n dymuno gwneud datgeliad yn ymwneud â PAEM wneud hynny trwy godi'r mater gydag unrhyw un o gyfarwyddwyr anweithredol Estyn.

17. Os ydych yn amau camwedd, ni ddylech wneud unrhyw fath o oruchwyllo na monitro gweithredoedd pobl eraill; ni ddylai rheolwyr llinell ofyn i'w staff wneud hynny chwaith.
18. Os yw eich rheolwr llinell yn gysylltiedig â'r camwedd sy'n cael ei amau neu os ydych yn anghyfforddus yn trafod eich pryder gydag ef/gyda hi am unrhyw reswm arall, dylech gysylltu ag un o'r bobl eraill a restrir ym mharagraff 15.
19. Rydym yn eich annog yn gryf i godi materion Chwythu'r Chwiban a'r Cod yn fewnol, ond os byddwch yn penderfynu codi mater Chwythu'r Chwiban yn allanol neu'n gwneud datgeliad cyhoeddus ehangach, dylech ddarllen y wybodaeth sydd wedi ei chynnwys yn Atodiadau A, B ac C yn ofalus. Mae'r rhain yn cynnwys manylion am yr unigolion cyswllt ac yn dweud wrthyfych am yr amddiffyniad cyfreithiol y gellir ei bennu i chi mewn amgylchiadau penodol.
20. Os byddwch yn penderfynu codi pryder o dan y Cod yn allanol, dylid gwneud hyn yn uniongyrchol i [Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil](#). O dan y Ddeddf, mae gan y Comisiwn bwerau i wrando ar gwynion a godir gan Weision Sifil **o dan God y Gwasanaeth Sifil yn benodol**, a phenderfynu arnynt. Nid yw'n gwrando ar gwynion sydd y tu hwnt i God y Gwasanaeth Sifil, er enghraifft achwynion rheoli personél.

Diogelu eich hunaniaeth

21. Os byddwch chi'n pryderu ynghylch datgelu pwy ydych chi, dylech chi neu'r unigolyn rydych yn cysylltu ag ef roi gwybod i'r Swyddog Enwebedig pan fyddwch yn dweud wrtho am eich pryder.
22. Byddwn yn ceisio parchu eich dymuniadau os gofynnwch i ni beidio â datgelu'ch enw pan fyddwch yn codi pryder. Byddwn yn ceisio diogelu eich enw cyhyd ag y bo hyn o fewn ein rheolaeth, y mae'n briodol ac yn gyfreithlon gwneud hynny, a'n bod yn gallu datrys y pryder neu ymchwilio iddo yn briodol heb ddatgelu'ch enw. Os ydym ni'n credu bod angen datgelu'ch enw, byddwn yn ceisio cymryd yr holl gamau rhesymol i roi rhybudd i chi am hyn ymlaen llaw.
23. Dylech hefyd fod yn ymwybodol, hyd yn oed pan fyddwn yn ceisio diogelu eich hunaniaeth, y gallai ymchwiliad i'r mater ynddo'i hun ddatgelu mai chi yw'r ffynhonnell wybodaeth neu ei gwneud yn bosibl i rywun arall adnabod pwy sydd wedi gwneud yr honiad. Efallai y bydd angen datganiad gennych chi hefyd fel rhan o'r dystiolaeth a fyddai'n cael ei weld gan bawb sy'n gysylltiedig, yn enwedig os oes ymchwiliad troseddol sy'n cynnwys yr heddlu. Yn yr amgylchiadau hyn, ar gyfer yr ymchwiliad priodol i drosedd, efallai y bydd angen i ni ddatgelu pwy ydych chi i'r heddlu. Efallai y byddwch yn cael eich galw i roi tystiolaeth yn y llys hefyd.
24. Os bydd angen datgelu pwy ydych chi i'r heddlu, bydd y Swyddog Enwebedig yn cymryd yr holl gamau rhesymol i'ch rhybuddio am hyn ymlaen llaw. Byddwn yn cymryd yr holl gamau rhesymol i'ch diogelu rhag unrhyw niwed.

25. Nid yw Paragraff 23 yn berthnasol os byddwn ni yn rhoi gwybod i'r heddlu am ymddygiad honedig gan gyflogai, naill ai fel chwythwr chwiban neu godi pryder o dan y Cod, a allai, yn ein barn ni, fod yn drosedd (e.e. lle mae cyflogai wedi defnyddio Chwythu'r Chwiban neu'r Cod i wneud honiad ffug yn erbyn rhywun arall i dynnu sylw oddi wrth ei ymddygiad troseddol).

Y camau nesaf

26. Ni waeth wrth bwy bynnag rydych yn datgelu eich pryderon (os nad ydych chi'n cysylltu â'r Swyddogion Enwebedig yn y lle cyntaf), rhaid iddynt gysylltu ag un o Swyddogion Enwebedig Estyn i drafod sut i fynd ymlaen.
27. Bydd y Swyddog Enwebedig yn rhoi gwybod i'r unigolyn sy'n cysylltu ag ef p'un a yw'r pryderon yn dod o dan y polisi hwn neu p'un a ddylid delio â nhw o dan bolisi arall.
28. Os yw'n ymddangos bod angen cymryd camau brys dros dro, bydd y Swyddog Enwebedig yn cysylltu â'r aelod priodol o'r Panel, a bydd yn gweithredu ar unwaith. Er enghraifft, os bydd angen diogelu cyllid cyhoeddus, bydd y Swyddog Enwebedig fel arfer yn cysylltu â'r Cyfarwyddwr Arolygu a Gwasanaethau Corfforaethol.
29. Os bydd eich pryder yn cael ei drin fel achos Chwythu'r Chwiban neu achos yn gysylltiedig â'r Cod, bydd y Swyddog Enwebedig yn cysylltu â chi o fewn 10 diwrnod gwaith o gael gwybod am eich pryder i:
- roi gwybod i chi am ei rôl;
 - cydnabod eich pryder a rhoi gwybod i chi, cyhyd ag y bo'n briodol ac yn gyfreithlon iddo allu gwneud hynny, sut y byddwn yn bwrw ymlaen â'r pryder;
 - os yw'n briodol, cytuno ar y ffordd orau o gyfathrebu gyda chi i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am gynnydd (ac amserlen ddangosol ar gyfer yr ymchwiliad lle bo modd), ac unrhyw wybodaeth arall y gellir gofyn i chi ei darparu;
 - amlygu'r cymorth sydd ar gael i chi trwy eich meddyg teulu, y Rhaglen Cymorth i Gyflogaion a'r Tîm Iechyd Galwedigaethol, eich undeb llafur a Public Concern at Work, pe bai angen unrhyw gymorth ychwanegol arnoch mewn sefyllfa a allai achosi straen i chi; ac
 - esbonio, os ydych wedi gofyn i ni beidio â datgelu pwy ydych chi, bydd Estyn yn ceisio diogelu eich hunaniaeth cyhyd ag y bo o fewn ein rheolaeth, y mae'n briodol ac yn gyfreithlon gwneud hynny, a'n bod yn gallu datrys neu ymchwilio i'r pryder yn briodol heb ddatgelu pwy ydych chi.

Ymchwilio i'r pryder a'i ddatrys

30. Bydd y Swyddog Enwebedig yn cynnull Panel i oruchwylio'r achos (gweler yr [Arweiniad](#) i gael manylion am rôl y Panel a'i aelodau).
31. Os yw'r Panel yn penderfynu y dylid ymchwilio i'r mater, byddant yn enwebu'r Swyddog Ymchwilio a fydd yn annibynnol ar y rhai sy'n gysylltiedig â'r mater a bydd ar Fand HEO neu'n uwch. Mewn amgylchiadau penodol, gallai olygu rhoi'r wybodaeth i'r Heddlu ar gyfer ymchwiliad troseddol. I gael rhagor o wybodaeth am dwyll, gweler [Polisi gwrth-dwyll a gwrth-lwgrwobrwy](#) Estyn.

32. Os yw PAEM yn gysylltiedig â'r pryder, bydd Cadeirydd Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg (PASR) Estyn yn penodi'r Swyddog Ymchwilio, a all fod yn unigolyn o'r tu allan i Estyn.
33. Bydd y Swyddog Ymchwilio yn cynnal yr ymchwiliad yn unol â'r math mwyaf priodol o ymchwiliad, ym marn y Panel, gan gymryd cyngor gan y Panel, fel y bo'n briodol. Os yw'r Panel yn ystyried ffordd o oruchwylio neu fonitro camau gweithredu pobl eraill, rhaid iddynt gymryd cyngor gan gontractwr gwasanaethau cyfreithiol Estyn ac eraill fel y bo'n briodol cyn cymryd camau o'r fath.
34. Bydd adroddiad yr ymchwiliad yn cael ei anfon i'r Panel cyn gynted ag y gellir cynnal yr ymchwiliad ac o fewn 10 diwrnod gwaith o ofyn am yr ymchwiliad, oni bai bod amgylchiadau eithriadol sy'n golygu bod angen mwy o amser.
35. Wedyn, bydd y Panel yn penderfynu pa gamau fydd yn cael eu cymryd, os o gwbl, i ystyried y mater a'r broses briodol.
36. Bydd y Swyddog Enwebedig yn dweud wrth yr unigolyn a gododd y pryder p'un a yw'r Panel wedi canfod bod achos i'w ateb a ph'un a oes camau wedi cael eu cymryd gyda bwriad o ddatrys y pryder. Bydd p'un a gaiff unrhyw fanylion eraill am yr achos a'r camau a gymerwyd yn cael eu datgelu i'r unigolyn a gododd y pryder, neu i unrhyw unigolyn neu gorff arall, yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos penodol, a ph'un a yw'n cael ei ystyried yn briodol, yn rhesymol ac yn gyfreithlon gwneud unrhyw ddatgeliad.

Honiadau dienw

37. Rhoddir ystyriaeth i honiadau dienw, ond mae pryderon sy'n cael eu codi yn ddiennw yn llai pwerus ac yn aml mae'n anos ymchwilio iddynt. Rydym yn rhoi anogaeth gref i unrhyw un sy'n adrodd am bryder beidio ag aros yn ddiennw ond i gysylltu a thrafod y mater gydag unrhyw un o'r bobl a nodwyd ym mharagraff 13 i 15. Bydd trafod eich pryder fel hyn hefyd yn golygu y byddwch yn elwa ar yr amddiffyniadau a nodir yn y polisi hwn a'r weithdrefn hon. Os byddwch yn cael honiad dienw, rhaid i chi adrodd amdano wrth Swyddog Enwebedig.
38. Wrth benderfynu p'un a ddylid bwrw ymlaen â honiad dienw ai peidio, bydd y Swyddog Enwebedig yn ymgynghori ag aelodau o'r Panel a fydd yn ystyried y canlynol:
 - difrifoldeb y mater a godwyd;
 - hygredd y pryder; a
 - thebygolrwydd cadarnhau'r honiad o ffynhonnell briodoladwy a chael gwybodaeth ganddynt.

Honiadau maleisus neu drallodus

39. Os bydd ymchwiliad yn dod i'r casgliad fod cyflogai wedi gwneud honiad maleisus neu drallodus, gallai fod yn agored i gamau disgyblu.
40. Yn y cyd-destun hwn, mae honiad yn faleisus neu'n drallodus os yw'r cyflogai:

- yn ei wneud gyda'r bwriad o achosi difrod, niwed, gofid neu annifyrrwch i rywun arall; ac
- yn gwybod ar yr adeg y mae'n gwneud yr honiad ei fod yn un ffug.

Os yw eich pryder yn gysylltiedig â phob un o'r Swyddogion Enwebedig neu aelodau o'r Panel

41. Os yw eich pryder yn gysylltiedig â phob un o'r Swyddogion Enwebedig, dylech siarad â'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf neu os nad ydych yn gyfforddus yn gwneud hynny, rhowch wybod i un arall o'r unigolion cyswllt mewnol a restrir ym mharagraff 13 i 15. Ni waeth wrth bwy yr ydych yn datgelu eich pryder, rhaid i chi roi gwybod i PAEM am eich pryder. Bydd e' wedyn yn trefnu bod Swyddog Enwebedig arall yn cael ei benodi i ymdrin â'ch achos.
42. Os yw eich pryder yn gysylltiedig â'r holl swyddogion Enwebedig a PAEM, dylech gysylltu â Chadeirydd PASR fel y gellir trefnu Swyddog Enwebedig arall.
43. Os yw eich pryder yn ymwneud ag aelod(au) o'r Panel, bydd y Swyddog Enwebedig sy'n delio â'ch achos yn rhoi gwybod i Gadeirydd PASR, a fydd yn enwebu aelod(au) arall/eraill ar gyfer y Panel.

Cadw cofnodion

44. Dylai unrhyw un sy'n cofnodi, yn cadw neu'n defnyddio gwybodaeth yn ymwneud â honiadau sy'n cael eu gwneud neu yr ymdrinnir â nhw o dan y polisi hwn wneud hynny yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol a pholisïau a gweithdrefnau llywodraethu gwybodaeth Estyn. Mae'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn i'w gweld [yma](#).
45. Mae'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol yn debygol o fod yn hynod berthnasol pan gaiff honiadau eu gwneud neu yr ymdrinnir â nhw o dan y polisi hwn gan mai data personol yr unigolyn hwnnw fydd honiadau gan unigolyn. Rhaid i'r ffordd yr ymdrinnir â'r data personol hwnnw gydymffurfio â gofynion y Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol.
46. Wedi i achos ddod i ben, dylid anfon yr holl gofnodion yn ymwneud â materion a godwyd o dan y polisi hwn at Reolwr Cwynion Estyn a fydd yn eu storio'n ddiogel ar system rheoli cofnodion Estyn yn unol â'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol. Pan na fydd ymchwiliad yn dangos unrhyw dystiolaeth o gamwedd, bydd y Swyddogion Enwebedig yn sicrhau bod unrhyw ddata personol a gasglwyd yn ystod ymchwiliad yn cael ei ddifrodi yn unol â gofynion y Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol.
47. Dylid cadw unrhyw gofnodion o weithdrefnau disgyblu a gedwir o ganlyniad i fater a godwyd o dan y polisi hwn yn unol â'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol a pholisi Disgyblu Estyn.

Cyhoeddusrwydd a chyfathrebu

48. Bydd y polisi hwn yn cael cyhoeddusrwydd rheolaidd drwy ddefnyddio sianeli corfforaethol, fel SharePoint, a'i drafod yn ystod cyfarfodydd tîm.

Atodiad A: Arweiniad ar Chwythu'r Chwiban i gorff allanol

Datgeliadau allanol

- 1 Bydd codi pryder yn allanol, nid yn unol â'r weithdrefn hon ar gyfer Chwythu'r Chwiban, yn cael ei drin fel trosedd ddisgyblu ddifrifol, a allai arwain at ddiswyddo oni bai bod eich gweithredu yn cael ei ddiogelu gan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (Rhan IVA Datgeliadau Gwarchoddedig) (ERA).
- 2 Dywed Cod y Gwasanaeth Sifil na chaiff cyflogeion ddatgelu gwybodaeth gyfrinachol heb awdurdod priodol. Mae'r ddyletswydd hon yn parhau i fod yn berthnasol ar ôl i chi adael y Gwasanaeth Sifil.
- 3 Wrth ystyried mynd â phryder i awdurdod nad yw wedi ei gymeradwyo yn y polisi hwn a'r weithdrefn hon neu sydd wedi ei nodi yn y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth o ran materion penodol, dylech fod yn ymwybodol o'ch dyletswydd cyfrinachedd o dan God y Gwasanaeth Sifil a dylech sicrhau nad oes unrhyw wybodaeth gyfrinachol yn cael ei datgelu, oni bai bod yr amgylchiadau yn golygu eu bod yn ysgogi diogelu gan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth.
- 4 Os ydych yn ystyried gwneud datgeliad allanol, efallai yr hoffech gael cyngor gan eich undeb llafur neu ymgynghorydd cyfreithiol allanol. Os byddwch yn gofyn am gyngor o'r fath, bydd angen i'r ymgynghorydd wybod o leiaf rai manylion am y wybodaeth, neu'r math o wybodaeth yr ydych yn ystyried ei datgelu. Os byddwch yn gwneud datgeliad yn ystod y cyfnod yr ydych yn cael cyngor cyfreithiol neu gyngor gan eich undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol, byddwch yn cael eich diogelu gan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth.

Diogelwch cyfreithiol

- 5 Cewch eich diogelu gan y gyfraith o dan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth ar yr amod bod eich datgeliad yn bodloni amodau penodol. Nid yw'n orfodol i weithwyr siarad â'u cyflogwr yn gyntaf. Gall fod rhesymau dilys pam y gallai gweithiwr fod eisiau codi ei bryder y tu allan i sefydliad, naill ai cyn neu ar ôl siarad â'i gyflogwr. Mae'r Ddeddf Hawliau Cyflogaeth yn diogelu datgeliadau o'r fath ar yr amod bod y gweithiwr yn gweithredu yn y ffyrdd cyfrifol a nodir yn y Ddeddf. Gellir gweld crynodeb o'r ffyrdd y cewch eich diogelu o dan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth yn Atodiad C.

Codi Pryder o dan God y Gwasanaeth Sifil yn Allanol

- 6 Ar gyfer pryderon a godwyd o dan God y Gwasanaeth Sifil, yr unig gorff allanol y dylid cysylltu ag ef yw Comisiwn y Gwasanaeth Sifil, a fydd, fel eithriad, yn cytuno i ymchwilio i fater sydd wedi ei gyfeirio atynt heb ddefnyddio gweithdrefnau mewnol yn gyntaf. Gellir cysylltu â nhw yn:

The Civil Service Commission
G/08
1 Horse Guards Road
London
SW1A 2HQ

E-bost: info@csc.gov.uk

Atodiad B: Arweiniad ar Brif Ddarpariaethau Rhan IVA Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 fel y'u diwygiwyd gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 a Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013

- 1 Mae'r Ddeddf yn cynnig camau unioni i weithwyr yn erbyn dial (gan gynnwys diswyddo) gan eu bod wedi codi pryder am gamwedd. Nid yw'r Atodiad hwn yn delio â holl ddarpariaethau'r Ddeddf.
- 2 Nid yw'n cyflwyno amddiffyniad cyffredinol ar gyfer chwythwyr chwiban ym mhob amgylchiad. Yn benodol, ni fydd y chwythwr chwiban yn cael ei ddiogelu os yw'n cyflawni trosedd wrth ddatgelu'r wybodaeth.
- 3 Er mwyn elwa ar amddiffyniad y Ddeddf a'r Polisi hwn, rhaid i ddatgeliad fodloni amodau penodol. Mae'r amod cyntaf yn ymwneud â phwnc y datgeliad. Wedyn, ceir set arall o amodau, gan ddibynnu ar wrth bwy y gwneir y datgeliad.

Pwnc y datgeliad

- 4 Mae'r Ddeddf ond yn diogelu datgeliadau gwybodaeth sydd, yng nghred resymol y chwythwr chwiban, yn tueddu i ddangos bod un o'r gweithredoedd canlynol wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd. Dyma yw'r gweithredoedd penodol:
 - trosedd;
 - methu cydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol;
 - camwedd;
 - peryglu iechyd neu ddiogelwch unigolyn;
 - difrod i'r amgylchedd; a
 - chelu gwybodaeth sy'n ymwneud ag unrhyw un o'r uchod yn fwriadol.
- 5 Os gwelir bod eich cred yn un camsyniol yn y pen draw, byddwch yn cael eich diogelu o hyd ar yr amod ei bod yn rhesymol i chi fod wedi meddwl fel y gwnaethoch.

I bwy y gwneir y datgeliad

- 6 Bydd datgeliad i'r cyflogwr (h.y. datgeliad mewnol) yn cael ei ddiogelu ar yr amod bod y wybodaeth yn dod o fewn **paragraff 4**.
- 7 Mae datgeliadau wrth unigolyn neu gorff allanol sydd wedi cael eu hawdurdodi o dan weithdrefn cyflogwr yn cael eu diogelu yn yr un ffordd â phe baent wedi cael eu gwneud i'r cyflogwr. O dan y polisi hwn, mae Estyn wedi awdurdodi datgeliadau i undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol cyflogai, ac i'r elusen Public Concern at Work.
- 8 Bydd datgeliad i reoleiddwyr penodol yn cael ei ddiogelu:
 - os yw'r wybodaeth yn dod o fewn **paragraff 4**
 - os yw'r chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol bod y wybodaeth ac unrhyw honiad ynddi yn wir i raddau helaeth
 - os yw'r rheoleiddwr yn un o'r rhai a nodir mewn gorchymyn a wnaed gan yr Ysgrifennydd Gwladol

- os yw'r chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol bod yr honiad ynghylch mater sydd wedi ei nodi yng ngorchymyn yr Ysgrifennydd Gwladol ger enw'r rheoleiddiwr penodol hwnnw.
- 9 Mae Atodiad C yn rhestru rhai o'r rheoleiddwyr a'r materion y gellir gwneud datgeliad ynglŷn â nhw.
- 10 Bydd datgeliad i ymgynghorwyr cyfreithiol yn cael ei ddiogelu:
- os yw'r wybodaeth yn dod o fewn **paragraff 4**
 - os yw'r datgeliad yn cael ei wneud yn ystod cyfnod cael cyngor cyfreithiol.
- 11 Bydd Datgeliad Cyhoeddus Ehangach i gyrrff allanol eraill (e.e. yr heddlu, y cyfryngau, Aelodau Seneddol) ond yn cael eu diogelu:
- os yw'r wybodaeth yn dod o fewn **paragraff 4**
 - os yw'r chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol bod y wybodaeth ac unrhyw honiad ynddi yn wir i raddau helaeth
 - os yw amgylchiadau'r achos yn ei gwneud yn rhesymol i'r chwythwr chwiban wneud y datgeliad i'r corff allanol arall (gweler isod)
 - os yw un o'r amodau a nodir isod wedi ei fodloni.
- 12 Dyma yw'r amodau:
- rhaid i'r chwythwr chwiban gredu'n rhesymol y gallai gael ei erlid os bydd yn codi'r mater yn fewnol neu gyda rheoleiddiwr penodedig **neu**
 - nid oes rheoleiddiwr penodedig perthnasol ac mae'r chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol bod tystiolaeth yn gysylltiedig â'r datgeliad y mae'n dymuno'i wneud yn debygol o gael ei chelu neu'i difrodi os bydd yn codi'r mater yn fewnol; **neu**
 - mae'r pryder eisoes wedi cael ei godi gyda'r cyflogwr neu reoleiddiwr penodedig.
- 13 Mae'r Ddeddf yn nodi rhai ffactorau y mae'n rhaid eu hystyried er mwyn penderfynu p'un a yw amgylchiadau'r achos yn ei gwneud yn rhesymol i'r chwythwr chwiban wneud y datgeliad i'r corff allanol arall. O siarad yn fras, y ffactorau hyn yw:
- difrifoldeb yr honiad
 - p'un a yw'n barhaus neu'n debygol o ddigwydd eto
 - p'un a yw'r datgeliad yn torri amodau dyletswydd cyfrinachedd sy'n ddyledus gan y cyflogwr i rywun arall
 - unrhyw gamau a gymerwyd eisoes gan y cyflogwr neu reoleiddiwr penodol os yw'r cyflogai wedi gwneud y datgeliad iddo yn y gorffennol
 - p'un a oedd datgeliad blaenorol gan y cyflogai i'w gyflogwr yn cydymffurfio ag unrhyw weithdrefn yr oedd y cyflogwr wedi ei rhoi ar waith
 - phwy yw'r corff allanol y gwneir y datgeliad iddo.
- 14 Mae'r Ddeddf hefyd yn diogelu datgeliadau sy'n cael eu gwneud i gyrrff allanol lle bodlonir y ddau bwynt bwled cyntaf ym mharagraff 11 yn unig, os yw'r honiad o natur eithriadol o ddifrifol, ac, ym mhob un o amgylchiadau'r achos, ei bod yn rhesymol i'r cyflogai wneud y datgeliad. Mae'r unigolyn neu'r sefydliad y mae'r cyflogai wedi ei ddewis i wneud y datgeliad iddo yn debygol o fod yn ffactor pwysig wrth benderfynu

p'un a oedd datgeliad penodol yn rhesymol. Mae datgeliad i'r cyfryngau yn annhebygol o fod yn rhesymol ac eithrio mewn amgylchiadau anarferol iawn, er enghraifft lle mae angen rhybuddio'r nifer uchaf o bobl am berygl sydd ar ddod. Ni fydd Deddf Hawliau Cyflogaeth yn diogelu cyflogeion sy'n cysylltu â'r cyfryngau yn y gobaith y byddant yn elwa ar hyn.

- 15 Pan welir bod datgelu'r wybodaeth yn torri amodau'r Ddeddf Cyfrinachau Swyddogol neu unrhyw drosedd arall yn ymwneud â chyfrinachedd, bydd y chwythwr chwiban yn colli amddiffyniad gan y Ddeddf os yw wedi cael ei ddyfarnu'n euog o'r drosedd neu os yw tribiwnlys cyflogaeth yn fodlon, i safon uchel o brawf sy'n debyg i'r prawf mewn achos troseddol, mai ef a gyflawnodd y drosedd.

Atodiad C: Rheoleiddwyr penodol o dan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth

- 1 Mae'r Ddeddf Hawliau Cyflogaeth yn eich diogelu mewn amgylchiadau penodol os byddwch yn adrodd am eich pryder wrth reoleiddiwr a nodwyd mewn gorchymyn a wnaed gan yr Ysgrifennydd Gwladol.
- 2 Os byddwch yn penderfynu chwythu'r chwiban wrth reoleiddiwr penodol yn hytrach nag Estyn, rhaid i chi wneud yn siŵr eich bod wedi dewis y corff cywir ar gyfer eich mater.
- 3 Ceir rhestr isod o rai o'r cyrff hyn a'r materion y gallwch eu hadrodd wrthynt. Gellir gweld rhestr lawn yn: <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies>

Y Comisiynwyr ar gyfer Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi

- 4 Ynghylch pryderon yn ymwneud â threth ar werth, treth premiwm yswiriant, tollau cartref a threth tirlenwi, mewnforio ac allforio nwyddau gwaharddedig neu gyfyngedig, treth incwm, treth gorfforaeth, treth enillion cyfalaf, treth refeniw petroliwm, treth etifeddu, trethi stamp, cyfraniadau yswiriant gwladol, tâl mamolaeth statudol, tâl salwch statudol, credydau treth, budd-daliadau plant, casglu benthyciadau myfyrwyr a gorfodi'r isafswm cyflog cenedlaethol.

Cysylltwch â:

[www.hmrc.gov.uk /contract](http://www.hmrc.gov.uk/contract)

Archwilydd Cyffredinol Cymru

- 5 Ynghylch pryderon yn ymwneud â chynnal busnes cyhoeddus yn briodol, gwerth am arian, twyll a llygredigaeth mewn perthynas â darparu gwasanaethau cyhoeddus. Gallwch anfon neges e-bost i whistleblowing@audit.wales neu ysgrifennu at 'Y Swyddog PIDA' yn y cyfeiriad uchod neu weld ein [tudalen Chwythu'r Chwiban](#).

Cysylltwch â:

Audit Wales, 1 Capital Quarter, Tyndall Street, Caerdydd, CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

E-bost: info@audit.wales

Awdurdod Gwasanaethau Ariannol

- 6 Ynghylch pryderon yn ymwneud â gweithrediad banciau, cymdeithasau adeiladu, busnesau buddsoddi neu yswiriant neu unrhyw weithgareddau eraill sy'n cael eu rheoleiddio gan yr Awdurdod Gwasanaethau Ariannol, er enghraifft, trosedd ariannol.

Cysylltwch â:

<https://www.fca.org.uk/firms/whistleblowing/where-make-report>

Ffôn: 0800 111 6768

E-bost: firm.queries@fca.org.uk

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

- 7 Ynghylch materion yn ymwneud ag iechyd a diogelwch yn y gwaith neu iechyd a diogelwch y cyhoedd mewn cysylltiad â gweithgareddau yn y gweithle.

Cysylltwch â'r:

Tel: 0300 003 1647

<https://www.hse.gov.uk/contact/tell-us-about-a-health-and-safety-issue.htm>

Y Comisiynydd Gwybodaeth

- 8 Ynghylch materion yn ymwneud â diogelu data a/neu hawliau a dyletswyddau rhyddid gwybodaeth yng Nghymru a Lloegr.

Cysylltwch â:

Ffôn: 0303 123 1113029 2067 8400

<https://ico.org.uk/make-a-complaint/>

Atodiad Ch: Enghreifftiau o bryderon eraill yn y gwaith a'r polisïau y dylech eu defnyddio i'w datrys

Polisi achwyn

- 1.1 Mae pryderon y gellir eu codi o dan y polisi hwn yn ymwneud ag anghydfod neu broblemau personol ac unigol.
- 1.2 Pan fydd cyflogai yn cwyno am achwyniad, mae i bob pwrpas yn dweud ei fod wedi cael ei drin yn wael yn bersonol. Gallai triniaeth wael eithafol gynnwys achos honedig o dorri hawliau cyflogaeth unigolyn. Mae'r achwynydd yn ceisio sicrhau camau unioni iddo ef ei hun ac felly mae ganddo ddiddordeb personol yng nghanlyniad y gŵyn. O'r herwydd, disgwylir iddo brofi ei achos. Dylid delio â'r mathau hyn o faterion trwy'r polisi Achwyn.
- 1.3 Mae enghreifftiau penodol yn cynnwys:

Mae cyflogai yn dymuno gweithio oriau cywasgedig ac mae ei reolwr wedi gwrthod ei gais. Mae'r unigolyn yn anhapus ag ymateb y rheolwr ac yn dymuno mynd â hyn ymhellach.

Gwrthodwyd rhoi cymorth sefydliadol i gyflogai astudio ar gyfer cymhwyster ac nid yw'n fodlon nad oes unrhyw reswm gwrthrychol wedi cael ei roi iddo am hyn, er gwaethaf ceisiadau mynych i'w reolwr.

- 1.4 Mae pryderon eraill y gellir eu codi o dan y polisi hwn yn cynnwys y rhai lle mae cyflogai yn teimlo ei fod yn cael ei aflonyddu, ei fwlio, ei erlid neu fod rhywun yn gwahaniaethu yn ei erbyn.
- 1.5 Mae enghreifftiau penodol yn cynnwys:

Cyflogai yn cael ei feirniadu'n gyson ac yn annheg gan gydweithiwr neu reolwr.

Cyflogai yn destun sylwadau hiliol.

Polisi disgyblu

- 2.1 Mae'r polisi hwn ynghylch ymchwilio a mynd i'r afael ag achosion lle honnir bod ymddygiad cyflogai wedi gwyro oddi wrth safonau disgwylidiedig.
- 2.2 Mae enghreifftiau penodol yn cynnwys:

Mae cyflogai yn absennol o'r gwaith heb awdurdod.

Mae cyflogai yn torri rheolau iechyd a diogelwch neu ddiogeledd yn ddifrifol.

Polisi gwrth-dwyll a gwrth-lwgrwobrwyo

- 3.1 Mae pryderon y gellir eu codi o dan y polisi hwn yn ymwneud â thwyll, twyll ariannol a gwrth-lwgrwobrwyo. Mae polisi Estyn yn rhoi arweiniad ar gyfrifoldebau cyflogeion ynghylch atal twyll a'r hyn y dylech ei wneud os ydych yn amau twyll.

3.2 Mae enghreifftiau penodol yn cynnwys:

Camddefnyddio cyllid a/neu adnoddau swyddogol.

Elwa'n ariannol ar weithgareddau anonest.

"Rhoi rhybudd" trwy roi gwybod i unigolyn neu bobl sy'n cymryd rhan mewn twyll ariannol, neu dan amheuaeth o wneud hynny, mewn ffordd sy'n lleihau'r tebygolrwydd y bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal mewn perthynas ag ef, neu niweidio ymchwiliad.