



Polisi Chwythu'r Chwiban

Dyddiad Cyhoeddi: 23/01/2024

Manylion polisi	
Teitl Polisi	
Diwygiad cyfredol	
Perchennog Polisi	
Dull Ymgynghori ac Ymgysylltu	
Polisiâu Cysylltiedig	
Deddfwriaeth Berthnasol	

Cymeradwyo ac Adolygu

	Cynrychiolydd o'r Uwch Dîm Rheoli	Llofnod	Dyddiad
Cymeradwyaeth			

Dyddiad Cyhoeddi	
Dyddiad Adolgu	

Cydraddoldeb

Bydd y Coleg yn cydymffurfio â'r holl ddyletswyddau statudol mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'i Nodweddion Gwarchodedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil a beichiogrwydd a mamolaeth. Bydd y coleg yn gweithio o fewn telerau Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974 a Deddf Hawliau Dynol 1998 ac unrhyw ddeddfiadau neu addasiadau dilynol.

Bydd Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal yn y cam drafftio ar gyfer polisïau newydd a lle caiff polisïau presennol eu hadolygu a'u diweddarau.

Cynaliadwyedd

Bydd y coleg yn cydymffurfio â'r holl ddyletswyddau statudol mewn perthynas â datblygu cynaliadwy drwy geisio gwella lles economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol hirdymor pobl a chymunedau. Mae angen gwneud hyn mewn ffyrdd sy'n hyrwyddo cyfiawnder cymdeithasol, cyfle cyfartal ac sy'n gwella'r amgylchedd naturiol a diwylliannol wrth barchu ei derfynau.

Cymraeg

Bydd y Coleg yn cydymffurfio â'i Gynllun Iaith Gymraeg, sy'n ddogfen statudol, yn ei holl weithgareddau. Mae hyn yn cynnwys cynnal Asesiadau Effaith ar y Gymraeg ar gyfer pob polisi a menter newydd a diwygiedig. Mae copi o'r polisi hwn hefyd ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg.

Ein hymrwymiad i fod yn sefydliad sy'n seiliedig ar drawma

Mae'r Coleg wedi ymrwymo i drawsnewid yn sefydliad sy'n seiliedig ar drawma lle mae diogelwch, cydweithio, dewis, ymddiriedaeth a grymuso yn ganolog i'n diwylliant a'n harferion, gan sicrhau lles a gwytnwch yr holl ddysgwyr a staff. Rydym yn blaenoriaethu lles pawb, gan feithrin perthnasoedd a phrofiadau cadarnhaol sy'n datblygu ac yn cynnal gwydnwch dysgwyr a staff.

Ein hymrwymiad i ddod yn Sefydliad Gwrthhiliol

Bydd ein dull gweithredu yn mynd i'r afael â hiliaeth ar sawl lefel. Byddwn yn ymgysylltu â holl aelodau cymuned ein Coleg i gefnogi newid trawsnewidiol.

Rydym yn benderfynol o fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil yn ei holl ffurfiau a byddwn yn cyfeirio at [Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976](#) ac i gyflawni'r camau gweithredu a nodir yng Nghynllun 10 Pwynt y Grŵp Arweinyddiaeth Addysg Bellach Du (BFELG).

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod ein Coleg yn gynhwysol. Rydym am i'r profiad o astudio a gweithio yma fod yn gadarnhaol a chroesawgar i bawb, o bob cefndir ethnig a hiliol.

Rydym yn deall mai cyfrifoldeb pob un ohonom yw hyn ac rydym yn disgwyl i bawb chwarae rhan weithredol.

Tabl o gynnwys Adran	Disgrifiad	Rhif Tudalen

TROSOLWG

Mae chwythu'r chwiban yn ymwneud â chodi pryderon lle mae risgiau i eraill neu lle mae budd cyhoeddus cyfreithlon. Mae'n wahanol i'n gweithdrefnau eraill ar gyfer codi pryderon neu gwynion gan nad yw wedi'i fwriadu ar gyfer cwynion personol sy'n ymwneud â thelerau ac amodau gwaith neu astudio, aflonyddu, bwllo neu wahaniaethu. Mae gan y Coleg bolisiâu ar gyfer cefnogi'r rhai sy'n codi pryderon personol sydd y tu allan i'r polisi hwn.

Amddiffyn a Chefnogaeth

Mae'r polisi a'r weithdrefn hon wedi'i chynllunio i gynnig amddiffyniad a chefnogaeth i chwythwyr chwiban sy'n datgelu gwybodaeth y maent yn credu'n rhesymol sy'n wir ac sy'n cael ei gwneud er budd y cyhoedd. Rydym yn annog bod yn agored a byddwn yn cefnogi'r rhai sy'n codi pryderon gwirioneddol. Ni fydd chwythwyr chwiban yn dioddef unrhyw driniaeth niweidiol sy'n gysylltiedig â chodi pryder. Gellir dod o hyd i fanylion ychwanegol am ddiogelwch a chymorth yn y polisi.

Codi pryder anffurfiol o ddiddordeb cyhoeddus i:

Rheolwr

Pennaeth Adran /

Swyddogaethol

Pennaeth

- Dylai gweithwyr godi gyda'u rheolwr
- Dylai myfyrwyr godi gyda'u tiwtor cwrs
- Dylai cyflenwyr godi gyda'u Rheolwr Perthynas
- Dylai aelodau'r cyhoedd godi gyda'r Is-Bennaeth / Prif Swyddog Gweithredu

(Os yw'ch pryder yn gysylltiedig â'r person cyfrifol uchod, dylech godi gyda'r uwch-reolwr neu'r Prif Swyddog Gweithredol nesaf)

Codi pryder ffurfiol o ddiddordeb cyhoeddus i:

Is-Bennaeth / Prif Swyddog
Gweithredol

Dylid codi'r holl ddatgeliadau gwarchodedig o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd gyda'r Is-Bennaeth / Prif Swyddog Gweithredu ynghyd ag unrhyw bryderon eraill a godir yn ffurfiol lle mae unigolyn eisiau i'r pryder gael ei ddogfennu..

Os yw'r pryder yn ymwneud â 'r Is-Bennaeth/Prif Swyddog Gweithredu, codwch eich pryder gyda'r Uwch Swyddog Chwythu'r Chwiban nesaf

Y Swyddog Chwythu'r Chwiban nesaf

- Prif/Prif Swyddog Gweithredol
- Cadeirydd y Bwrdd Cyfarwyddwyr
- Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio

Bydd y pryder yn cael ei gydnabod, ei gofnodi, ei adolygu a'i ymchwilio (lle bo hynny'n briodol)

Byddwch yn:

- Hysbysu os oes penderfyniad i beidio â gweithredu neu ymchwilio
- Os na chymerir camau, gallwch barhau i godi i'r Swyddog Chwythu'r Chwiban nesaf
- Os oes ymchwiliad, efallai y cewch wybod am gynnydd a'i amserlen debygol yn dibynnu ar natur gyfrinachol y pryder.

Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio

Os nad ydych yn fodlon ar y ffordd y mae'r Brifysgol wedi cynnal yr ymchwiliad gallwch fynd â'ch pryder at Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Ystyr 'chwythu'r chwiban' yw adrodd am gamymddwyn difrifol tybiedig, gweithredoedd anghyfreithlon neu fethiant i weithredu o fewn y Coleg. Nod y polisi a'r weithdrefn hon yw annog cydweithwyr ac eraill sydd â phryderon difrifol am unrhyw agwedd ar gamweddau yng ngwaith y Coleg i ddod ymlaen er budd y cyhoedd a lleisio'r pryderon hynny.
- 1.2 Mae'r Coleg wedi ymrwymo i'r safonau uchaf o fod yn agored, cywirdeb ac atebolrwydd. Mae'n ceisio cynnal ei faterion mewn modd cyfrifol gan ystyried gofynion y cyrff cyllido, y safonau mewn bywyd cyhoeddus a nodir yn adroddiadau'r Pwyllgor Nolan, ac egwyddorion rhyddid academiaidd a ymgorfforir yn yr Erthyglau Llywodraeth.
- 1.3 Fodd bynnag, mae pob sefydliad yn wynebu'r risg o bethau yn mynd yn anghywir neu o ddal camymddwyn yn ddjarwybod. Rydym yn cymryd camymddwyn o ddifrif ac rydym wedi ymrwymo i gynnal ein busnes gyda gonestrwydd ac rydym yn disgwyl i bob cydweithiwr a'n partneriaid a chyflenwyr gynnal safonau uchel hefyd. Rydym yn annog cyfathrebu agored gan bawb sy'n gweithio i ni a'r myfyrwyr hynny sy'n derbyn ein gwasanaethau ac rydym am i bawb deimlo'n ddiogel ynghylch codi pryderon.
- 1.4 Mae'r polisi a'r weithdrefn hon wedi'u cynllunio i roi chwythwyr chwiban a nodir isod y cyfle hwnnw ac amddiffyniad rhag erledigaeth. Does dim ots os yw unigolyn sy'n codi pryder yn cael ei gamgymryd amdano — does dim rhaid i chwythwyr chwiban brofi dim am yr honiad maen nhw'n ei wneud ond mae'n rhaid iddyn nhw gredu yn rhesymol fod y datgeliad yn sylweddol wir, wedi'i wneud er budd y cyhoedd (e.e. nid yw'n gŵyn bersonol ond pryder a godir er budd ehangach y cyhoedd) a bod y wybodaeth sydd ganddynt yn tueddu i ddangos rhywfaint o gamymddygiad.
- 1.5 Rydym yn annog pob chwythwr chwiban i godi pryderon gyda'r Coleg fel y gallwn fynd i'r afael â nhw a gwella. Pwrpas y weithdrefn hon yw hyrwyddo mwy o fod yn agored rhwng y Coleg a'i gydweithwyr a'r gymuned ehangach, ac yn benodol darparu proses i gynorthwyo unigolion sy'n credu eu bod wedi darganfod camymddwyn neu amhriodoldeb, gan gynnwys datgeliadau a gwmpesir gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd. Nid yw wedi'i gynllunio i godi cwynion personol na chwestiynu penderfyniadau ariannol neu fusnes a wneir gan y Coleg.
- 1.6 Gellir defnyddio'r weithdrefn hon hefyd i adrodd am unrhyw achosion hysbys neu ganfyddedig o dorri Deddf Cyllid Troseddol 2015., neu *Ddeddf Llwgwrwobrwyo 2010* a Pholisi Gwrth Llwgwrwobrwyo y Coleg sydd ar gael yn www.merthyr.ac.uk.
- 1.7 Efallai y bydd gweithwyr yn dod o hyd i ganllawiau defnyddiol ar wefan Pryder y Cyhoedd <https://protect-advice.org.uk/>.

2. CWMPAS

2.1. Mae'r weithdrefn hon yn cynnwys holl aelodau cymuned y Coleg, gan gynnwys gweithwyr a chydweithwyr (sydd ag amddiffyniad o dan gyfreithiau chwythu'r chwiban), swyddogion, ymgynghorwyr, cyflenwyr, contractwyr, gweithwyr achlysurol a gweithwyr asiantaeth sy'n ymwneud â'r Coleg a myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda'r Coleg a gall unrhyw aelod o'r cyhoedd sydd â phryderon hefyd godi pryderon o dan y weithdrefn hon (gyda'i gilydd "**Chwythwyr chwiban**").

2.2. Os ydych yn gweithiwr, nid yw'r polisi a'r weithdrefn hon yn rhan o'ch contract cyflogaeth.

2.3. Dylai pryderon a godir o dan y weithdrefn hon ymwneud â'r pryderon difrifol canlynol a wneir er budd y cyhoedd sef:

- gweithgarwch troseddol, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â llwgrwobrwyo a llygredd a hwyluso osgoi treth
- methiant i gydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol
- camweinyddiad cyfiawnder
- Gweithred sy'n creu risg i iechyd a diogelwch
- gweithred sy'n achosi niwed i'r amgylchedd
- ymdrechion i guddio unrhyw un o'r uchod

Mae'r Coleg hefyd yn cadw'r hawl i ddefnyddio'r weithdrefn i ymchwilio i bryderon eraill y gellir eu codi iddo ar yr amod eu bod er budd y cyhoedd, er nad oes rheidrwydd arno i wneud hynny. Gallai'r pryderon hyn gynnwys:

- camymddwyn ariannol neu amhriodoldeb neu dwyll
- camymddwyn academiaidd neu broffesiynol
- ymdrechion i guddio unrhyw un o'r uchod.

2.4. Ni ddylid defnyddio'r polisi a'r weithdrefn hon ar gyfer cwynion sy'n ymwneud ag amgylchiadau personol unigolyn, fel y ffordd y mae cydweithiwr neu fyfyrwr wedi cael ei drin yn y gwaith/astudio. Yn yr achosion hynny, dylid defnyddio'r gweithdrefnau priodol; Er enghraifft:

- i. Gweithdrefn Gwyno a Pholisi Urddas a Gwaith ar gyfer cydweithwyr sy'n dymuno codi cwyn personol;
- ii. Gweithdrefnau Cwynion Myfyrwyr ar gyfer pryderon myfyrwyr heblaw'r rhai a nodir uchod. Cwynion yn ymwneud ag unrhyw agwedd ar eu profiad fel myfyriwr yn y Coleg, gan gynnwys pryderon am ddarparu cyrsiau academiaidd a gwasanaethau cysylltiedig a phryderon am wahaniaethu. Dylai myfyrwyr ddefnyddio'r Polisi Cwynion a'r Weithdrefn
- ii. Rheoliadau a chanllawiau CGC ar gyfer pryderon academiaidd.

Yn ogystal, ni ddylid defnyddio'r polisi a'r weithdrefn hon i herio penderfyniadau a wnaed yn flaenorol o dan weithdrefnau eraill y Coleg; neu fel ffordd o ddelio â chamymddwyn myfyrwyr ar gyfer materion y mae'r Coleg eisoes wedi ymchwilio iddynt drwy broses arall. Ni ddylid dod â phryderon yr ymdriniwyd â hwy o dan weithdrefnau mewnol eraill, lle

gwnaed penderfyniadau a phrosesau apelio wedi ymlâdd ymhellach o dan y polisi a'r weithdrefn hon.

- 2.5. Os ydych yn ansicr a yw rhywbeth o fewn cwmpas y polisi hwn, dylech ofyn am gyngor gan yr Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredu (mae'r manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi a'r weithdrefn hon).

3. **EGWYDDORION**

3.1. ***Amddiffyniad***

Mae'r polisi a'r weithdrefn hon wedi'u cynllunio i gynnig amddiffyniad i Chwythwyr Chwiban y Coleg sy'n datgelu gwybodaeth yn unol â'r weithdrefn hon:

- 3.1.1. sydd yn eu cred resymol yn wir; a

- 3.1.2. sy'n cael ei wneud er budd y cyhoedd.

3.2. ***Cyfrinachedd***

- 3.2.1. Gobeithiwn y bydd unigolion yn teimlo eu bod yn gallu lleisio pryderon yn agored o dan y polisi ac rydym yn eich annog i wneud hynny. Mae gwahaniaeth sylweddol rhwng cadw pryderon yn gyfrinachol a chodi pryder yn ddienw. Os ydych am godi eich pryder yn gyfrinachol, byddwn yn gwneud pob ymdrech i gadw eich hunaniaeth yn gudd heblaw am y rhai sy'n ymwneud ag ymchwilio i'ch pryderon. Bydd y Coleg yn trin pob datgeliad o'r fath mewn modd cyfrinachol a sensitif.

- 3.2.2. Bydd pryderon a fynegir yn ddienw ond yn cael eu hystyried os bydd y Coleg yn penderfynu gwneud hynny oherwydd:

- difrifoldeb y materion a godwyd;
- hygredd y pryder; a
- y tebygolrwydd o gadarnhau'r honiad o ffynonellau priodoladwy

Bydd pob honiad dienw yn cael ei drosglwyddo i'r Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredu i'w hystyried, mewn ymgynghoriad ag eraill fel y bo'n briodol. Efallai na fydd y Coleg yn gallu sefydlu'n iawn a yw eich honiadau yn gredadwy heb allu gofyn i chi am fwy o fanylion neu am eglurhad, ac mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd dod i benderfyniad gwybodus. Dyma pam y gofynnir i chi ystyried peidio â rhoi gwybod am faterion yn ddienw.

- 3.2.3. Pan fyddwch yn gofyn i'r datgeliad gael ei wneud yn gyfrinachol, gellir cadw hunaniaeth yr unigolyn sy'n gwneud yr honiad yn gyfrinachol cyn belled nad yw'n rhwystro unrhyw ymchwiliad. Os oes angen i bobl sy'n rhan o'r ymchwiliad wybod pwy ydych chi, byddwn yn trafod hyn gyda chi. Er enghraifft, efallai y bydd y broses ymchwilio yn datgelu ffynhonnell y wybodaeth ac efallai y bydd angen i'r unigolyn sy'n gwneud y datgeliad ddarparu datganiad fel rhan o'r dystiolaeth sydd ei hangen.
- 3.2.4. Dylai chwythwyr chwiban sy'n poeni am ddial posibl os caiff eu hunaniaeth ei datgelu fynegi eu pryderon gyda'r Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredu (neu'r Pennaeth/Prif Swyddog Gweithredol, Cadeirydd Bwrdd y Cyfarwyddwyr neu Gadeirydd Archwilio fel y bo'n briodol) a gellir cymryd mesurau priodol wedyn i gadw cyfrinachedd lle y caniateir hynny. Os oes gennych unrhyw amheuaeth ynglŷn â chyfrinachedd, gellir gofyn am gyngor gan yr Undebau Llafur, Caplaniaeth a gall unrhyw un ofyn am gyngor gan elusen chwythu'r chwiban y DU 'Diogelu' - yr elusen chwythu'r chwiban annibynnol, sy'n cynnig llinell gymorth gyfrinachol (mae'r manylion cyswllt ar ddiwedd y weithdrefn hon).

3. **Undebau Llafur**

Ni fwriedir i'r weithdrefn hon atal materion sy'n peri pryder rhag cael eu codi gan yr Undebau Llafur cydnabyddedig drwy'r gweithdrefnau ymgynghori ar y cyd y cytunwyd arnynt.

4. **GWEITHDREFN**

4.1. **Cychwyn y weithdrefn**

- 4.1.1. Os ydych chi'n poeni am unrhyw fath o gamymddwyn sy'n cael sylw gan y polisi a'r weithdrefn hon, dylai cydweithwyr fel arfer godi'r mater gyda'ch rheolwr llinell, dylai myfyrwyr godi'r mater gyda'u tiwtor cwrs neu Bennaeth yr Is-adran, gall cyflenwyr sydd â'u rheolwr perthynas ac aelodau'r cyhoedd gysylltu â'r Swyddfa Weithredol. Os ydych yn teimlo na allwch ddweud wrth y person cyfrifol uniongyrchol, am ba reswm bynnag, dylech godi'r mater gyda'r uwch reolwr nesaf neu'r Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredu. Gallwch ddweud wrthynt yn bersonol neu roi'r mater yn ysgrifenedig os yw'n well gennych. Efallai y byddant yn gallu cytuno ar ffordd o ddatrys eich pryder yn gyflym ac yn effeithiol. Mewn rhai achosion, gallant gyfeirio'r mater at y Weithdrefn Chwythu'r Chwiban ffurfiol a nodir isod.
- 4.1.2. Os yw'r mater yn fwy difrifol, neu os ydych yn teimlo nad yw'r person cyfrifol priodol hwnnw wedi mynd i'r afael â'ch pryder, neu os yw'n well gennych beidio â'i godi gyda nhw am unrhyw reswm, gallwch wneud datgeliad gwarchodedig. Dylai chwythwr chwiban gyflwyno ei ddatgeliad ffurfiol yn ysgrifenedig i'r Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredu. Bydd yr holl bryderon yn:

- Cydnabod
- Cofnodi; a
- Adolygwyd a, lle bo hynny'n briodol, ymchwiliwyd iddo.

4.1.3. Pan fo'r datgeliad yn ymwneud â'r Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredol neu aelod Gweithredol, dylid ei godi'n uniongyrchol gyda'r Pennaeth/Prif Swyddog Gweithredol. Os yw'r datgeliad yn ymwneud â'r Pennaeth/Prif Swyddog Gweithredol neu â Chyfarwyddwr, dylid ei godi'n uniongyrchol â Chadeirydd Bwrdd y Cyfarwyddwyr. Os yw'r datgeliad yn cynnwys y Cadeirydd yn bersonol, dylid ei gyfeirio at Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio. Cyfeirir at bob un o'r derbynwyr hyn fel y Swyddog Chwythu'r Chwiban.

4.1.4. Dylech nodi'n glir eich bod yn codi eich pryderon o dan y Polisi a'r Weithdrefn Chwythu'r Chwiban ac yna esbonio beth ydynt. Cynnwys yr holl ffeithiau allweddol, dyddiadau, ac enwau'r bobl dan sylw. Bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban yn ystyried y wybodaeth sydd ar gael ac, mewn ymgynghoriad ag eraill fel y bo'n briodol, yn penderfynu a oes pryder yn gofyn am ymchwiliad ffurfiol ac, os felly, pa ffurf y dylai ei gymryd. Bydd hyn yn dibynnu ar natur y mater a godir a gall gynnwys:

- ymchwiliad mewnol
- penodi parti annibynnol allanol i gynnal ymchwiliad
- Cyfeirio at yr Heddlu neu gorff allanol arall

4.1.5. Bydd gan y Swyddog Chwythu'r Chwiban hawl i ofyn i'r Chwythwr Chwiban ddarparu tystiolaeth ddogfennol i gefnogi sylwedd y datgeliad. Efallai y byddant yn trefnu un neu fwy o gyfarfodydd gyda chi i drafod eich pryder. Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb i unrhyw gyfarfodydd o dan y polisi hwn. Rhaid i'ch cydymaith barchu cyfrinachedd eich datgeliad ac unrhyw ymchwiliad dilynol..

4.1.6. Byddwn yn tynnu crynodeb ysgrifenedig o'ch pryder ac yn rhoi copi i chi ar ôl y cyfarfod. Byddwn hefyd yn ceisio rhoi syniad i chi o sut rydym yn bwriadu ymdrin â'r mater gan roi rhesymau dros y penderfyniad hwn.

4.2. ***Dim gweithredu***

4.2.1. Os mai penderfyniad y Swyddog Chwythu'r Chwiban yw na ddylid cymryd camau, yna gall y Chwythwr Chwiban ofyn am adolygiad i uwch Swyddog Chwythu'r Chwiban a nodwyd yn 4.1.3 o fewn 20 diwrnod gwaith o dderbyn y llythyr y cyfeirir ato ym mharagraff 4.1.6 uchod.

4.2.2. Bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban adolygu yn adolygu'r penderfyniad ac efallai y bydd yn dymuno gofyn i'r Chwythwr Chwiban am wybodaeth ychwanegol neu ddogfennaeth i gynorthwyo gyda'r adolygiad. Bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban adolygu yn hysbysu'r Chwythwr Chwiban yn ysgrifenedig o ganlyniad yr adolygiad.

4.2.3. Os cadarnheir y penderfyniad cynharach i beidio â gweithredu, dyna ddiwedd y mater.

4.3. ***Ymchwiliad***

4.3.1. Pan fydd y penderfyniad i gynnal ymchwiliad, bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban yn gyfrifol am benodi'r ymchwilydd ac am bennu cylch gorchwyl yr ymchwiliad, er bod y rhain yn

destun trafodaeth a chytundeb gyda'r ymchwilydd. O ganlyniad i'r ymchwiliad hwn, neu yn lle'r ymchwiliad, gall y Swyddog Chwythu'r Chwiban alw gweithdrefnau mewnol eraill os byddai ymchwiliad yn fwy priodol o dan weithdrefn amgen.

4.3.2. Wrth ystyried penodi'r ymchwilydd, dylai'r Swyddog Chwythu'r Chwiban ystyried:

- Natur y mater a godwyd
- Unrhyw arbenigedd penodol sydd ei angen
- Lefel Hynafedd yr Ymchwilydd
- Gallu'r ymchwilydd i fynd i'r afael â'r mater heb ragfarn wirioneddol neu bosibl

4.3.3. Bydd yr ymchwiliad yn cael ei gynnal mor sensitif a chyflym â phosibl. Bydd yr ymchwilydd yn cynnal cyfweiliadau perthnasol â thystion posibl fel y bo'n briodol. Bydd hyn yn cynnwys y chwythwr chwiban a wnaeth y datgeliad gwreiddiol. Oherwydd y pryderon yr ydych wedi'u codi, mae'n debygol y bydd unigolion eraill yn cael eu cyfweld fel rhan o'ch cwyn Chwythu'r Chwiban, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r unigolyn y codwyd y pryder yn ei erbyn. Bydd unrhyw unigolyn sy'n cael ei gyfweld o dan y weithdrefn hon yn cael cymorth cyfartal ac mae ganddo hawl i gael cwmni mewn unrhyw gyfarfodydd gan gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ac i estyn allan at unrhyw unigolyn sydd wedi'i hyfforddi'n briodol o dan y polisi hwn.

4.3.4. Bydd nodiadau ysgrifenedig o'r holl gyfweiliadau yn cael eu paratoi a bydd y cyfwelai yn cael cyfle i adolygu'r nodiadau ar gyfer cywirdeb cyn iddynt gael eu cwblhau.

4.3.5. Gellir cyfeirio unrhyw dystiolaeth sy'n dod ar gael o ganlyniad i ymchwiliadau o dan y Polisi hwn ar gyfer gweithredu fel y nodir isod:

- i. datgeliadau sy'n ymwneud â honiad o gamymddwyn, gwahaniaethu neu aflonyddu gan aelod o staff (*Polisi a Gweithdrefn Cwynion neu Weithdrefnau Disgyblu Staff*);
- ii. datgeliadau sy'n ymwneud â honiad o aflonyddu, bwlio, triniaeth annheg, erledigaeth neu wahaniaethu ar sail hunaniaeth gan fyfyrwr (Polisi Urddas yn y Gwaith, Polisi Urddas wrth Astudio, Polisi a Gweithdrefn Gwynion, Cod Ymddygiad Myfyrwyr);
- iii. datgeliadau sy'n ymwneud â honiad o gamymddwyn gan fyfyrwr (Cod Ymddygiad Myfyrwyr).

4.3.6. Bydd yr ymchwilydd a/neu'r Swyddog Chwythu'r Chwiban yn anelu at roi gwybod i'r Chwythwr Chwiban am gynnydd yr ymchwiliad a'i amserlen debygol. Fodd bynnag, weithiau gall yr angen am gyfrinachedd eu hatal rhag rhoi manylion penodol yr ymchwiliad neu unrhyw gamau a gymerir o ganlyniad gan fod angen i'r Coleg ddiogelu cyfrinachedd a chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol. Deallir y gallai hyn fod yn rhwystredig a rhoi pryderon i chi ynghylch a oes unrhyw gamau wedi'u cymryd, ac os bydd hyn yn digwydd,

bydd unigolyn priodol yn esbonio pam mae'r Coleg yn gweithredu fel hyn. Bydd y Chwythwr Chwiban yn cael gwybod a ddylent drin unrhyw wybodaeth am yr ymchwiliad yn gyfrinachol.

4.3.7. Bydd yr ymchwilydd yn paratoi adroddiad sy'n amlinellu:

- Cylch gorchwyl yr ymchwiliad
- y fethodoleg a fabwysiadwyd a'r rhesymau pam
- cadarnhau unrhyw ganfyddiadau ffeithiol a wnaed, gan gynnwys y dystiolaeth a ystyriwyd, barn yr ymchwilydd o'i chydlyniaeth a safon y prawf a gymhwyswyd
- unrhyw argymhellion ar gyfer gweithredu fel sy'n briodol – gall hyn gynnwys cychwyn gweithdrefn arall fel y weithdrefn ddisgyblu

5. ADRODD

5.1. Bydd yr ymchwilydd yn ystyried a ellir rhannu'r adroddiad gyda'r chwythwr chwiban a wnaeth y datgeliad gwreiddiol ac unrhyw berson neu bersonau a gyhuddwyd o gamweithredu yn y wybodaeth ddatgelu. Bydd hyn yn dibynnu ar gynnwys yr adroddiad a allai gynnwys gwybodaeth gyfrinachol a data personol. Os yn bosibl, bydd adroddiad neu grynoded wedi'i olygu yn cael ei ddarparu i'r Chwythwr Chwiban a wnaeth y datgeliad gwreiddiol.

5.2. Efallai y bydd yr adroddiad yn gofyn am gyfeirio at bolisiâu neu weithdrefnau eraill y Coleg er mwyn cymryd camau pellach, gan gynnwys camau disgyblu.

5.3. Gwneir adroddiadau ar ganlyniad ymchwiliadau a wneir o dan y gweithdrefnau hyn, gan gynnwys unrhyw argymhellion ar gyfer gweithredu i'r uwch arweinwyr perthnasol, Pwyllgorau Coleg/Prifysgol a/neu'r Bwrdd Cyfarwyddwyr/Llywodraethwyr. Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen cyfeirio'r mater at awdurdod allanol ar gyfer ymchwiliad pellach, e.e. Llywodraeth Cymru, y Comisiwn Elusennau, neu'r [cyrff a restrir](#) yn Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd.

6. OS NAD YDYCH YN FODLON

6.1. Er na allwn bob amser warantu'r canlyniad yr ydych yn ei geisio, byddwn yn ceisio delio â'ch pryder yn deg ac mewn ffordd briodol. Drwy ddefnyddio'r weithdrefn hon, gallwch ein helpu i gyflawni hyn.

6.2. Os nad ydych yn fodlon â'r modd y mae'r Coleg wedi cynnal yr ymchwiliadau, gallwch fynd â'r mater at Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio i'w ystyried ymhellach. Os ymdriniwyd â'ch pryderon gwreiddiol gan Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio mae gennych hefyd yr hawl i gyfeirio pryderon at un o'r cyrff perthnasol y cyfeirir ato ym mhwynt 5.3.

7. TRAFODAETHAU ALLANOL

7.1. Nod y polisi a'r weithdrefn hon yw darparu mecanwaith mewnol ar gyfer adrodd, ymchwilio a gwella unrhyw gamwedd yn y gweithle a chymuned y Coleg. Yn y rhan fwyaf o achosion, ni ddylech gael gwybod unrhyw un yn allanol.

7.2. Mae'r gyfraith yn eich adnabod a'ch diogelu rhag ôl-ffeithiau lle gallai fod yn briodol i chi roi gwybod am eich pryderon i gorff allanol fel rheoleiddiwr mewn rhai amgylchiadau. Anaml iawn y bydd yn briodol i rybuddio'r cyfryngau os byth. Rydym yn eich annog yn gryf i ofyn am gyngor cyn rhoi gwybod am bryder i unrhyw un allanol. Mae'r elusen chwythu'r chwiban annibynnol, 'Protect', yn gweithredu llinell gymorth gyfrinachol. Mae ganddynt hefyd restr o reoleiddwyr rhagnodedig ar gyfer adrodd am rai mathau o bryder. Mae eu manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn. O ran rheoleiddwyr allanol bydd hyn yn dibynnu ar natur y pryder. Fodd bynnag, gall y rhain gynnwys, ond nid ydynt yn gyfyngedig i:

- Y Comisiwn Elusennau
- Llywodraeth Cymru
- Y Swyddfa Gartref
- Awdurdod Rheoleiddio perthnasol yr Heddlu
- Cyrff cyllido allanol

7.3. Mae pryderon sy'n chwythu'r chwiban fel arfer yn ymwneud ag ymddygiad ein cydweithwyr, ond weithiau gallant ymwneud â gweithredoedd trydydd parti, fel cwsmer, cyflenwr, myfyriwr, partner neu ddarparwr gwasanaeth. Mewn rhai amgylchiadau, bydd y gyfraith yn eich diogelu os byddwch yn codi'r mater gyda'r trydydd parti yn uniongyrchol. Fodd bynnag, rydym yn eich annog i roi gwybod am bryderon o'r fath yn y Coleg yn gyntaf.

8. AMDDIFFYN A CHEFNOGAETH I CHWYTHWYR CHWIBAN

8.1. Mae'n ddealladwy bod Chwythwyr chwiban weithiau'n poeni am sgil-ffeithiau posibl. Ein nod yw annog didwylledd a byddwn yn cefnogi pobl sy'n codi pryderon gwirioneddol o dan y polisi hwn, hyd yn oed os byddant yn cael eu camgymryd.

8.2. Ni ddylai chwythwyr chwiban ddioddef unrhyw driniaeth niweidiol o ganlyniad i godi pryder. Mae triniaeth niweidiol yn cynnwys erledigaeth, diswyddiad, camau disgyblu, bygythiadau neu driniaeth anffafriol arall sy'n gysylltiedig â chodi pryder.

- Ni ddylai unigolion yn y Coleg fygwth na dial yn erbyn Chwythwyr chwiban mewn unrhyw ffordd o ganlyniad i godi pryder.
- Gellir ystyried erledigaeth neu driniaeth niweidiol arall gan gyflogai, myfyriwr neu aelod arall o'r Coleg, o ganlyniad i'r person hwnnw sy'n mynegi pryderon o dan y polisi hwn, yn drosedd ddisgyblu ddifrifol o dan weithdrefn ddisgyblu'r Coleg.
- Os ydych yn credu eich bod wedi dioddef unrhyw driniaeth o'r fath, dylech roi gwybod i Swyddog Chwythu'r Chwiban ar unwaith. Os na chaiff y mater ei gywiro, dylech ei godi'n ffurfiol gan ddefnyddio Gweithdrefn Gwynion y Coleg perthnasol neu gyda'r Is-Brif Adnoddau/Prif Swyddog Gweithredu os nad ydych yn gydweithiwr.
- Gall unigolion sy'n achosi triniaeth niweidiol hefyd wynebu camau cyfreithiol gan chwythwr chwiban o dan yr amgylchiadau hyn.

Honiadau anwir

8.3. Os bydd unigolyn yn gwneud honiad y mae'n credu'n rhesymol ei fod yn sylweddol wir, nad yw'n cael ei gadarnhau gan ymchwiliad dilynol, ni chymerir unrhyw gamau yn erbyn yr unigolyn hwnnw. Fodd bynnag, os yw unigolyn yn gwneud honiadau neu ddatgeliadau maleisus, sarhaus neu flinderus yn ddidwyll, gellir cymryd camau yn erbyn yr unigolyn dan sylw a allai gynnwys camau disgyblu ar gyfer cydweithwyr neu fyfyrwyr a gall y Coleg ystyried ei hawliau cyfreithiol yn achos athrod neu ddifenwi.**Cysylltiadau**

Is-Bennaeth / Prif Swyddog Gweithredol Prif/Prif Swyddog Gweithredol Cadeirydd y Bwrdd Cyfarwyddwyr Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio	E-Mail to: s.fowler@merthyr.ac.uk Post i: Mrs Lisa M Thomas, Y Coleg Merthyr Tudful, Coleg Boulevard, Merthyr Tudful, CF48 1AR. (Wedi'i farcio'n breifat ac yn gyfrinachol)
'Protect' (Elusen chwythu'r chwiban annibynnol)	Llinell gymorth: 0203 117 2520 E-bost: whistle@pcaw.co.uk Gwefan: https://protect-advice.org.uk/

Atodiad 1

Equality Impact Assessment

Nodweddion Warchodedig Protected Characteristic	Effaith Gadarnhaol Positive Impact	Effaith Negyddol Negative impact	Sylw Comment
Anabledd	x		Y bwriad yw y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y rhai sydd ag anabledd, a bydd yn caniatáu iddynt wneud hynny. Mae'r ddau yn cael mynediad at ofal iechyd a hefyd cael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
Ailbennu Rhywedd	x		Y bwriad yw y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y rhai sydd wedi bod drwy neu wrthi'n trawsnewid ailbennu rhywedd, a bydd yn caniatáu iddynt cael mynediad at ofal iechyd a chael gwell hyblygrwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
Priodas neu bartneriaeth sifil			Ni ragwelir y bydd hyn naill ai'n cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar y grŵp hwn.
Beichiogrwydd a Mamolaeth	x		Y bwriad yw y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y rhai sydd wedi bod drwy neu sy'n feichiog, neu'n mynd trwy brosesau mabwysiadu, a bydd yn caniatáu iddynt gael mynediad at brosesau gofal iechyd / cyfreithiol (os yn berthnasol) a hefyd cael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
Hil			Ni ragwelir y bydd hyn naill ai'n cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar y grŵp hwn.
Crefydd neu gred	x		Y bwriad yw y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y rhai sy'n dewis addoli ac yn eu cefnogi i gael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
Cyfeiriadedd Rhywiol			Ni ragwelir y bydd hyn naill ai'n cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar y grŵp hwn.

Rhywedd	x		Y bwriad yw y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y rhai sy'n ofalwyr plant cynradd / gofalwyr hŷn, a bydd yn caniatáu iddynt gael mynediad at ofal iechyd a hefyd gael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
Oedran	x		Y bwriad yw y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y rhai sy'n profi pwysau o gael dibynyddion mewn un neu ddau gategori oedran, a byddant yn caniatáu iddynt gael gwell hyblygrwydd cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Atodiad 2

Asesiad o'r Effaith ar y Gymraeg

Ar bwy mae'r polisi hwn yn effeithio? Who does the policy affect?	Dysgwyr Learners		Staff	x	Y Cyhoedd / General Public	
--	---------------------	--	-------	---	-------------------------------	--

Safonau'r Gymraeg / Welsh Language Standards

Math/ Type	Safon / Standard	Cadarn haol (gallai fod o fudd) Positive (could benefit)	Negyddo l (gallai effeithio) Negative (could impact)
Safonau Llunio Polisi Policy Making standards	Pan fyddwch yn llunio polisi newydd, neu'n adolygu neu'n addasu polisi sydd eisoes yn bodoli, rhaid i chi ystyried pa effeithiau, os o gwbl (pa un ai yw'r rheini'n bositif neu'n andwyol) y byddai'r penderfyniad polisi yn eu cael ar— (a) cyfleoedd i bersonau ddefnyddio'r Gymraeg, a (b) peidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg. When you formulate a new policy, or review or revise an existing policy, you must consider what effects, if any (whether positive or adverse), the policy decision would have on — (a) opportunities for persons to use the Welsh language, and (b) treating the Welsh language no less favourably than the English language.		

Cynllun Gweithredu / Action Plan

Dylai camau gweithredu ddangos camau i'w cymryd i leihau neu, lle bo modd, ddileu unrhyw effaith negyddol ar yr Iaith Gymraeg.

Actions should demonstrate steps to be taken to reduce or where possible, eliminate any negative impact on the Welsh Language.

Gweithredu/ Action	Pwy/ Who	Erbyn Pryd/ By When	Mesur Llwyddiant/ <i>(sut y byddwn ni'n gwybod ein bod wedi cyflawni'r camau gweithredu)</i> Success Measure <i>(how will we know we have achieved the action)</i>
Gwnewch yr holl ddogfennau hygyrch yn ddwyieithog Make all documents accessible bilingually	AD HR	Amser cyhoeddi Time of publish	Ar gael yn ddwyieithog Available bilingually
Galluogi pob siaradwr cynradd Cymraeg i gael mynediad at y ddogfennaeth a'r broses drwy eu hiaith ffafriol Enable all Welsh primary speakers to access the documentation and the process through their language of choice	AD HR	Ar adeg ei lansio At time of launch	Ar gael yn ddwyieithog Available bilingually

Dyddiad Cwblhau'r Asesiad / Assessment Completion Date: Tachwedd / November 2023