Ysgol Gymraeg Teilo Sant

Polisi Chywthu’r Chwiban

Dyddiad cymeradwyo (gan y corff llawn)	27.11.23
Dyddiad adolygu	Hydref 2024

Cadeirydd Llywodraethwyr	
Pennaeth	

Cyflwyniad

Gellir diffinio chwythu'r chwiban fel a ganlyn:

'The disclosure by an employee or professional of confidential information which relates to some danger, fraud or other illegal or unethical conduct connected with the workplace, be it of the employee or his/her fellow employees. The disclosure must be in the public interest, meaning it must affect others, for example the general public.'

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996, yn benodol "Rhan IVA: datgeliadau gwarchodedig", yn rhoi gwarchodaeth statudol i weithwyr sy'n chwythu'r chwiban. Mae Rhan IVA yn gwarchod gweithwyr rhag cael eu herlid os byddant yn gwneud datgeliad gwarchodedig ac yn codi llais am bryderon ynghylch ymddygiad neu arferion yn yr ysgol all fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol neu sy'n gyfystyr â chamymddygiad.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob aelod o staff ysgol gan gynnwys staff amser llawn a rhan-amser, achlysurol, dros dro neu staff dirprwyol ac unigolion sydd ar brofiad gwaith yn yr ysgol.

Amcanion a chwmpas y polisi

Mae'r corff llywodraethu wedi ymrwymo i gynnal safonau uchel ym mhob agwedd ar yr ysgol a bydd yn trin chwythu'r chwiban fel mater difrifol. Yn unol ag ymrwymiad y corff llywodraethu i fod yn agored, yn gywir ac yn atebol, anogir aelodau'r staff i adrodd am bryderon; bydd y rhain yn cael eu cymryd o ddifrif, ymchwilir iddynt a chymerir camau priodol mewn ymateb i hynny.

Nod y polisi hwn yw:

- rhoi hyder i aelodau o'r staff ynghylch mynegi pryderon am ymddygiad neu arferion all fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn anniogel neu'n anfoesegol neu sy'n gyfystyr â chamymddygiad neu sy'n anghyson â safonau a pholisïau'r ysgol, fel y cânt eu hannog i weithredu ar y pryderon hynny
- rhoi ffyrdd o fynegi pryderon i aelodau o'r staff
- sicrhau fod aelodau o'r staff yn derbyn ymateb i'r pryderon y maen nhw wedi eu mynegi ac adborth am unrhyw gamau a gymerwyd
- rhoi sicrwydd i'r staff eu bod yn cael eu gwarchod rhag dial neu erledigaeth am gymryd camau chwythu'r chwiban yn Rhan IVA.

Mae'r polisi hwn yn ymwneud â chwythu'r chwiban mewn perthynas â'r digwyddiadau honedig canlynol:

- ymddygiad anghyfreithlon
- camweddau cyfiawnder wrth drin prosesau statudol neu brosesau eraill
- methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth statudol neu gyfreithiol
- camweinyddu, camymddwyn neu arfer gwael posibl

- materion iechyd a diogelwch gan gynnwys peryglon i'r cyhoedd yn ogystal â pheryglon i ddisgyblion ac aelodau o'r staff
- gweithredu sydd wedi peryglu'r amgylchedd neu sy'n debygol o wneud hynny
- camddefnyddio awdurdod
- defnyddio arian cyhoeddus neu arian arall heb awdurdod
- twyllo neu lygru
- torri rheolau neu bolisïau ariannol
- cam-drin unrhyw berson
- gweithredu sydd wedi achosi neu sy'n debygol o achosi perygl corfforol i unrhyw berson neu roi eiddo'r ysgol mewn perygl o niwed difrifol
- cam-drin aelodau o'r staff neu ddisgyblion yn rhywiol, yn gorfforol neu'n emosiynol
- gwahaniaethu neu ffafriaeth annheg
- aflonyddu yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig – oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol
- 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.

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 hawlwyr llwyddiannus.

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, gallai'r chwythwr chwiban gael ei alw i roi tystiolaeth 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.

Honiadau dienw

Lle bynnag bo'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.

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.

Honiadau'n ymwneud â materion diogelu

Os bydd aelod o staff yn mynegi pryder mewn perthynas â mater diogelu, ni ddylai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr gynnal eu hymholiadau diogelu mewnol eu hunain, ond dylent gysylltu fel mater o frys â swyddog dynodedig yr awdurdod lleol ar gyfer diogelu, sy'n gyfrifol am roi cyngor a monitro achosion. a ddynodwyd i arwain ar faterion diogelu (neu, os nad yw ar gael, y rheolwr dynodedig ar gyfer diogelu yn adran gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod neu'r heddlu) fel y gellir cychwyn cymryd camau i ymdrin â honiadau o'r fath dan weithdrefn ddisgyblu'r ysgol ar gyfer staff a'r gweithdrefnau diogelu a sefydlwyd gan y Byrddau Lleol Diogelu Plant.

Fodd bynnag, mewn perthynas â materion diogelu, bydd dewis gan yr aelod o'r staff i wneud cyfeiriad uniongyrchol i'r rheolwr gwasanaethau cymdeithasol dynodedig neu'r heddlu naill ai cyn mynegi ei bryder i'r corff llywodraethu, neu pan nad yw'r pennaeth neu gadeirydd y

llywodraethwyr yn gwneud hynny ar ôl iddynt leisio pryder a bod yr aelod o staff yn parhau i fod yn bryderus am y sefyllfa.

Os yw'r pryder yn ymwneud ag aelod o staff, rhaid peidio â gwneud penderfyniadau mewnol ynghylch a yw'n fater disgyblu neu'n fater diogelu. Dylai ysgolion fod yn ymwybodol bod gan yr heddlu bwerau statudol a chyfrifoldeb dros benderfynu a ddylid cynnal ymchwiliad troseddol.

Gweithdrefn ar gyfer gwneud honiad chwythu'r chwiban

Dylech fynegi eich pryder i'ch rheolwr llinell, y pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr, neu'r llywodraethwr a enwebwyd ar gyfer chwythu'r chwiban neu [person arall a enwir a rhif cyswllt]. Bydd y sawl y byddwch yn cysylltu ag ef/hi yn dibynnu i raddau ar ddifrifoldeb a sensitifrwydd y mater a phwy y tybir sy'n gysylltiedig â'r mater.

Os ydych yn teimlo na allwch fynegi eich pryderon yn yr ysgol, mae gennych ddewis i fynegi eich pryder i rywun y tu allan i'r ysgol o'r rhestr sefydliadau yn yr adran 'Gweithredu ymhellach' yn y polisi hwn. Ymhlith y sefydliadau allweddol yr ydym yn awgrymu eich bod yn cysylltu â nhw y mae'r awdurdod lleol, Protect a'r undebau llafur. Fodd bynnag, os yw'r pryder yn gysylltiedig â mater diogelu ac nad ydych yn dymuno codi hyn drwy'r ysgol, mae'n rhaid i chi gysylltu â'r swyddog awdurdod lleol a ddynodwyd i arwain ar faterion diogelu (a elwir yn LADO o bryd i'w gilydd) neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, rheolwr diogelu dynodedig gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol. Os yw'r mater yn golygu bod angen i'r heddlu neu awdurdod statudol arall fod yn rhan ohono, 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 yn bosibl, mynegwch eich pryder ar bapur er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth. Dylech amlinellu'r cefndir a hanes y pryder, gan roi enwau, dyddiadau a lleoedd lle bo hynny'n bosibl, ac esbonio'r rhesymau dros eich pryderon. Os ydych yn teimlo na allwch chi fynegi'r mater ar ddu a gwyn gallwch fynegi eich pryder ar lafar er hynny a dylech ffonio neu drefnu i gyfarfod â'r person priodol. Gallwch hefyd ofyn i'ch undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol godi'r mater ar eich rhan neu eich cynorthwyo i fynegi'r pryder.

Ymateb i chwythu'r chwiban

Gall fod angen gwneud y canlynol mewn perthynas â'r mater a godwyd:

- ei ymchwilio'n fewnol yn yr ysgol
- ei gyflwyno i'r heddlu os yw'n gysylltiedig â gweithgaredd troseddol honedig
- ei gyflwyno i'r person yn yr awdurdod lleol sy'n delio â chwynion am reolaeth ariannol neu briodoldeb ariannol mewn ysgolion
- ei gyfeirio at y swyddog awdurdod lleol a ddynodwyd i arwain ar faterion diogelu os oes pryder yn gysylltiedig â diogelu neu, os nad yw'r person hwnnw ar gael, rheolwr diogelu dynodedig gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol.

Yn ystod y cyfnod hwn nid yw pryderon/honiadau'n cael eu derbyn na'u gwrthod.

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.

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.

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.

Gweithredu ymhellach

Os nad oes unrhyw gamau i'w cymryd a/neu eich bod yn anfodlon â'r modd y deliwyd â'r mater, gallwch wneud cwyn dan drefn gwyno'r corff llywodraethu neu fynegi eich pryderon i sefydliadau eraill, fel y rhai yn y rhestr isod:

- yr awdurdod lleol
- awdurdod esgobaethol (ar gyfer ysgolion Eglwys)
- corff proffesiynol neu sefydliad rheoli perthnasol megis Cyngor y Gweithlu Addysg neu Archwilio Cymru
- Comisiynydd Plant Cymru
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Arolygiaeth Gofal Cymru
- cyfreithiwr
- yr heddlu - ar gyfer pryderon yn ymwneud ag ymddygiad troseddol
- undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol
- Protect (elusen chwythu'r chwiban y DU sy'n darparu cyngor am ddim. Ffôn 020 3117 2520 neu protect-advice.org.uk);

Atodlen i Atodiad A

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 anniogel 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 sgyrsiau 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 amheuon 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.