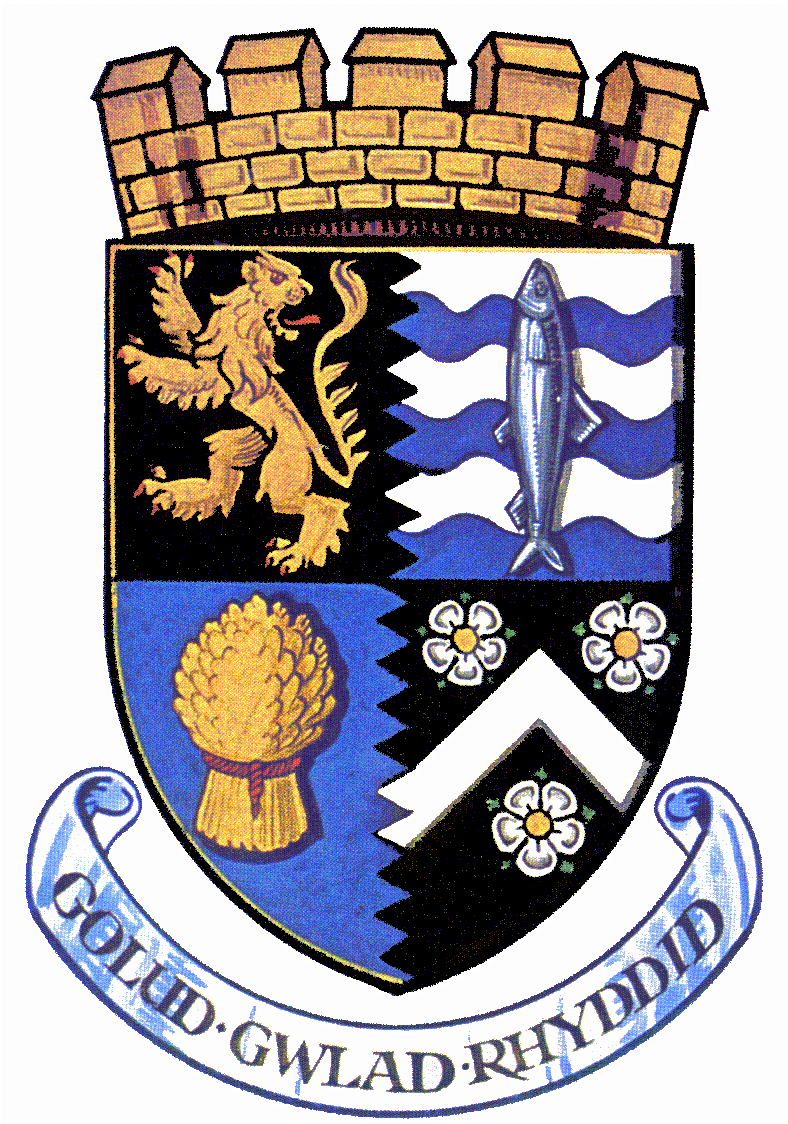
****

**Polisi Chwythu’r Chwiban**

Awdur: Swyddog Monitro / Adnoddau Dynol

Terfynol: 7 Ebrill 2016

Cytunwyd gan yr Undebau Llafur: 14/3/16

Cymeradwywyd gan y Cabinet: 17 Mai 2016

Dyddiad Cyhoeddi: 17 Mai 2016

Diwygiwyd gan y Swyddog Monitro:

Ailddiwygiwyd gan y Swyddog Monitro: 23/11/2017

Ailddiwygiwyd gan y Swyddog Monitro: 16/05/2018

Cymeradwywyd gan y Cabinet: 19/06/2018

**RHAGYMADRODD**

Yn aml, y cyflogeion fydd y bobl gyntaf i sylweddoli y gall fod rhywbeth difrifol o’i le ar y ffordd y mae gweithgareddau’r Cyngor yn cael eu cyflawni. Serch hynny, mae’n bosibl na fyddant yn gallu mynegi’u pryderon oherwydd, o wneud hynny, byddant yn teimlo eu bod yn anffyddlon i’w cydweithwyr neu i’r Cyngor. O ddweud eu dweud, gall fod ofn arnynt y bydd rhywun yn aflonyddu arnynt neu’n eu trin yn annheg. Mewn sefyllfaoedd o’r fath, gall fod yn haws iddynt anwybyddu’u pryderon, yn hytrach na rhoi gwybod i rywun am yr hyn all fod yn ddim mwy na chamymddygiad amheus.

Rydym wedi ymrwymo i gyflawni ein busnes yn onest a chydag uniondeb, ac rydym yn disgwyl i’r holl staff arddel safonau uchel. Serch hynny, mae perygl y gall rhywbeth fynd o’i le mewn unrhyw sefydliad o bryd i’w gilydd, neu berygl y gall ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol fod yn digwydd yno’n ddiarwybod. Mae’n hanfodol meithrin diwylliant agored ac atebol i atal sefyllfaoedd o’r fath rhag codi neu i fynd i’r afael â nhw pan fyddant yn codi.

Mae’r Cyngor wedi ymrwymo i’r safonau uchaf posibl o ran uniondeb, atebolrwydd a bod yn agored. Yn unol â’r ymrwymiad hwnnw, rydym yn annog cyflogeion ac eraill a chanddynt bryderon difrifol am unrhyw agwedd ar waith y Cyngor i gysylltu â ni ac i leisio’r pryderon hynny. Rydym yn sylweddoli y bydd yn rhaid trin a thrafod rhai achosion yn gyfrinachol. Mae’r ddogfen bolisi hon yn egluro bod modd i’r staff wneud hynny heb ofni y bydd rhywun yn dial arnynt.

**NOD A CHWMPAS Y POLISI HWN**

Nod y polisi hwn yw:

* annog staff i roi gwybod cyn gynted â phosibl os ydynt yn amau achos o ddrwgweithredu gan wybod y byddwn yn ymdrin â’u pryderon o ddifrif ac yn ymchwilio iddynt fel y bo’n briodol, a chan wybod y byddwn yn parchu cyfrinachedd.
* darparu canllawiau a dulliau i sicrhau bod modd i’r staff fynegi pryderon a chael adborth am unrhyw gamau a gymerwyd.
* caniatáu i’r staff gymryd camau pellach i ymdrin â’r mater os nad ydynt yn fodlon ag ymateb y Cyngor.
* rhoi sicrwydd i’r staff y dylai fod modd iddynt fynegi pryderon dilys heb ofni y bydd rhywun yn dial arnynt neu’n eu trin yn annheg oherwydd iddynt chwythu’r chwiban, hyd yn oed os daw i’r amlwg eu bod wedi camgymryd.

Mae gweithdrefnau ar waith i alluogi’r staff i wneud cwyn sy’n gysylltiedig â’u cyflogaeth neu’u contractau cyflogaeth. Bwriedir i’r polisi chwythu’r chwiban hwn drin a thrafod pryderon sydd tu hwnt i gwmpas gweithdrefnau eraill.

Nid yw’r polisi hwn yn rhan o gontract cyflogaeth unrhyw gyflogai a gellir ei ddiwygio ar unrhyw adeg.

**I BWY Y MAE’R POLISI HWN YN BERTHNASOL?**

Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob unigolyn sy’n gweithio ar bob lefel yn y Cyngor, gan gynnwys uwch reolwyr, swyddogion, cyfarwyddwyr, cyflogeion, ymgynghorwyr, contractwyr, hyfforddeion, gweithwyr cartref, gweithwyr rhan-amser, gweithwyr tymor penodol, gweithwyr dros dro a gweithwyr asiantaeth, yn ogystal â gwirfoddolwyr. (Cyfeirir atynt ar y cyd fel **staff** yn y polisi hwn.)

**BETH YW CHWYTHU’R CHWIBAN?**

Datgelu gwybodaeth sy’n ymwneud â drwgweithredu amheus neu beryglon yn y gwaith yw **chwythu’r chwiban.** Gall gynnwys:

(a) gweithgarwch troseddol;

(b) camweinyddu cyfiawnder;

(c) perygl iechyd a diogelwch;

(d) niwed i’r amgylchedd;

(e) methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol neu broffesiynol neu ofynion rheoleiddiol;

(f) llwgrwobrwyo;

(g) twyll neu gamreolaeth sy’n ymwneud ag arian / caffael;

(h) esgeulustod;

(i) torri polisïau a gweithdrefnau mewnol;

(j) ymddygiad sy’n debygol o niweidio ein henw da;

(k) datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb ganiatâd;

(l) ymddygiad amhriodol;

(m) ymddygiad a gweithredoedd sy’n syrthio islaw safonau neu arferion sydd wedi ennill eu plwyf

(n) gweithredoedd sy’n mynd yn groes i reolau sefydlog neu bolisïau’r Cyngor;

(o) caethwasiaeth / masnachu pobl

(p) celu unrhyw un o’r materion uchod yn fwriadol.

Dywedir bod unigolyn sy’n mynegi pryder dilys am unrhyw un o’r materion uchod yn **chwythu’r chwiban**. Os oes gennych chi bryderon dilys sy’n ymwneud â drwgweithredu amheus neu berygl sy’n effeithio ar unrhyw un o’n gweithgareddau (**pryder chwythu’r chwiban**), dylech roi gwybod am y pryderon hynny o dan y polisi hwn.

Ni ddylech ddefnyddio’r polisi hwn ar gyfer cwynion sy’n ymwneud â’ch sefyllfa bersonol, fel y ffordd y cawsoch eich trin yn y gwaith. Mewn achosion o’r fath, dylech ddefnyddio’r Drefn Gwyno neu’r Polisi Bwlio ac Aflonyddu yn y Gwaith.

**LLWGRWOBRWYO**

Mae atal llwgrwobrwyo wedi’i gynnwys mewn polisi a gweithdrefnau ar wahân.

Mae’n ofynnol i bob cyflogai roi gwybod pan fyddant yn amau bod pobl neu gwmnïau yn cynnig neu’n derbyn llwgrwobrau. Gall awdurdod lleol gael ei erlyn os yw cyflogai, asiant neu rywun â chysylltiad yn llwgrwobrwyo unigolyn arall, gyda’r bwriad o sicrhau mantais i’r awdurdod. Mae llygredd, yn ddi-os, yn arwain at golled ariannol sylweddol o ran y pwrs cyhoeddus ac mae unigolion llwgr yn medru treiddio i unrhyw lefel o’r sefydliad heb fod neb yn sylwi arnynt.

Os nad ydych chi’n siŵr a yw rhywbeth yn dod o fewn cwmpas y polisi hwn, dylech ofyn am gyngor gan y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu). Mae manylion cyswllt y Swyddog Monitro i’w gweld ar dudalen 6 y polisi hwn.

**ATAL CAETHWASIAETH**

Mae atal caethwasiaeth wedi’i gynnwys mewn polisi a gweithdrefnau ar wahân.

**RHAGOFALON**

Rhaid i staff sy'n delio â chwynion chwythu’r chwiban barchu cyfrinachedd y broses. Nid oes angen i’r gair ‘Cyfrinachol’ a/neu’r geiriau ‘Chwythu’r Chwiban’ ymddangos ar y dogfennau sy’n dod i law er mwyn iddynt gael eu trin felly. Ni ddylid datgelu dogfennau sy’n ymwneud â chwynion oni bai bod y Swyddog Monitro yn rhoi caniatâd cyn hynny.

**DEDDF DATGELU ER BUDD Y CYHOEDD 1998**

Daeth y Ddeddf uchod i rym ar 2 Gorffennaf 1999 ac mae’n eich diogelu rhag i chi gael eich diswyddo’n annheg neu’ch trin yn annheg oherwydd i chi roi gwybod am ddrwgweithredu yn y gweithle. Yn ddiweddar, cafodd ei diwygio gan Ddeddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013.

**AFLONYDDU NEU ERLEDIGAETH**

Mae’r Cyngor yn sylweddoli y gall fod yn anodd i unigolion benderfynu rhoi gwybod am eu pryderon, nid lleiaf oherwydd y gall yr unigolion hynny ofni y bydd y rheini sy’n drwgweithredu’n dial arnynt. Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw aflonyddu nac erledigaeth a bydd yn mynd ati i ddiogelu unrhyw unigolion sy’n mynegi pryderon.

**CYFRINACHEDD**

Rydym yn mawr obeithio y bydd aelodau staff yn teimlo bod modd iddynt fynegi’u pryderon yn agored o dan y polisi hwn. Serch hynny, os hoffech fynegi’ch pryderon yn gyfrinachol, byddwn yn gwneud ein gorau glas i sicrhau na ddaw neb i wybod pwy ydych chi. Os bydd angen i unrhyw un sy’n ymchwilio i’r mater wybod pwy ydych chi, byddwn yn trafod hyn gyda chi.

Cofiwch y gall y broses ymchwilio ddatgelu o ble mae’r wybodaeth wedi dod a gall fod angen i chi wneud datganiad fel rhan o’r dystiolaeth. Os oes angen datgelu pwy ydych chi, bydd y Cyngor yn trefnu i’ch cefnogi drwy gydol y broses.

**HONIADAU DIENW**

O dan y polisi hwn, anogir y staff i wneud honiadau ar goedd. Mae pryderon a fynegir yn ddienw yn llawer llai grymus, ond bydd Swyddog Monitro’r Cyngor (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu) yn ystyried honiadau dienw.

Gall fod yn anoddach neu’n amhosibl ymchwilio’n briodol iddynt os nad oes modd i ni gael rhagor o wybodaeth gennych. Mae hefyd yn anoddach pennu a yw’r honiadau’n gredadwy.

Os yw’r sawl sy’n chwythu’r chwiban yn pryderu y bydd rhywun yn dial arno os daw i wybod pwy sydd wedi chwythu’r chwiban, dylai siarad â’r Swyddog Monitro neu un o’r swyddogion cyswllt eraill a restrir isod. Bydd modd cymryd camau i sicrhau na ddaw neb i wybod pwy ydych chi. Os oes gennych unrhyw amheuon, gallwch ofyn am gyngor gan yr elusen chwythu’r chwiban annibynnol, Public Concern at Work. Mae ganddi linell gymorth gyfrinachol. Dyma fanylion cyswllt yr elusen:

CAN Mezzanine  
7 - 14 Great Dover Street  
Llundain SE1 4YR

**FFÔN**Llinell Gymorth Chwythu’r Chwiban: 020 7404 6609  
Ymholiadau Cyffredinol: 020 3117 2520

**FFACS**  
020 7403 8823

**E-BOST**

Llinell Gymorth y Deyrnas Unedig: [whistle@pcaw.org.uk](mailto:whistle@pcaw.org.uk)  
Ymholiadau’r Cyfryngau: [press@pcaw.org.uk](mailto:fw@pcaw.org.uk)  
Gwasanaethau’r Deyrnas Unedig: [services@pcaw.org.uk](mailto:services@pcaw.org.uk)

Pan fydd y Swyddog Monitro’n ystyried yr honiad, bydd yn rhoi sylw i’r materion a ganlyn:

* pa mor ddifrifol yw’r materion a godwyd;
* pa mor gredadwy yw’r pryderon;
* pa mor debygol yw hi y bydd modd cadarnhau’r honiad o ffynonellau y gellir eu priodoli.

Os bydd y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu) yn penderfynu peidio â mynd i’r afael â honiad dienw, bydd yn cofnodi’r rheswm dros ei benderfyniad.

**SUT I FYNEGI PRYDER**

* Yn gyntaf, dylech roi gwybod, fel arfer, i’ch rheolwr llinell uniongyrchol, neu’i reolwr ef, am eich pryderon. Gall fod modd iddynt gytuno ar ffordd o ddatrys eich pryderon yn gyflym ac yn effeithiol. Fodd bynnag, bydd hyn yn dibynnu ar ba mor ddifrifol a sensitif yw’r materion o dan sylw a phwy y tybir eu bod yn rhan o’r camymddygiad.
* Os nad ydych am roi gwybod i’ch rheolwr llinell, neu’i reolwr, am eich pryderon, neu os yw’r mater yn fwy difrifol, fe’ch anogir i gysylltu â Swyddog Monitro’r Cyngor.
* Fel arall, os ydych yn pryderu am amhriodoldeb ariannol, gallech roi gwybod i’r Swyddog Arweiniol Corfforaethol:Cyllid a Chaffael neu’r Prif Archwilydd Mewnol am eich pryderon.
* Mae’n well cofnodi’ch pryderon yn ysgrifenedig. Dylech nodi cefndir a hanes y pryderon, gan roi enwau, dyddiadau a lleoliadau lle bo modd, a dylech egluro pam eich bod yn pryderu’n benodol am y sefyllfa hon. Os nad ydych yn teimlo bod modd i chi gofnodi’ch pryderon yn ysgrifenedig, gallwch ffonio’r swyddog priodol neu drefnu i gwrdd ag ef.
* Po gynharaf y byddwch yn mynegi’ch pryderon, po hawsaf y bydd i weithredu.
* Dylech roi gwybod yn uniongyrchol i’r Swyddog Monitro am unrhyw gŵyn ddifrifol, sef honiad o gamymddygiad neu amhriodoldeb ariannol.
* Gallwch gael cyngor ac arweiniad ynghylch sut i fynd i’r afael â materion sy’n peri pryder oddi wrth:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu) | Swyddog Arweiniol Corfforaethol:Cyllid a Chaffael / Swyddog Adran 151 | Prif Archwilydd Mewnol | Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth |
| Neuadd Cyngor  Ceredigion, Penmorfa, Aberaeron, Ceredigion, SA46 0PA. | Canolfan Rheidol  Rhodfa Padarn, Llanbadarn Fawr, Aberystwyth, Ceredigion,  SY23 3UE | Canolfan Rheidol,  Rhodfa Padarn, Llanbadarn Fawr, Aberystwyth, Ceredigion,  SY23 3UE | Canolfan Rheidol,  Rhodfa Padarn,  Llanbadarn Fawr  Aberystwyth,  Ceredigion,  SY23 3UE |
| Ffôn  (01545) 572120 | Ffôn  (01970 633110) | Ffôn  (01970) 633320 | Ffôn  (01545) 572011 |

Byddwn yn trefnu i gwrdd â chi cyn gynted â phosibl i drafod eich pryderon. Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb gyda chi i unrhyw gyfarfod a gynhelir o dan y polisi hwn. Rhaid i’r sawl sy’n dod gyda chi i unrhyw gyfarfod barchu cyfrinachedd y wybodaeth a ddatgelwyd gennych ac unrhyw ymchwiliad sy’n deillio ohono.

Byddwn yn ysgrifennu crynodeb o’ch pryderon ac yn rhoi copi i chi ar ôl y cyfarfod. Byddwn hefyd yn ceisio rhoi syniad i chi o’r ffordd y bwriedir ymdrin â’r mater.

**DATGELU GWYBODAETH TU ALLAN I’R CYNGOR**

Bwriedir i’r polisi hwn ddarparu dull mewnol o roi gwybod am achosion o ddrwgweithredu yn y gweithle, ymchwilio iddynt a’u datrys. Gan mwyaf, ni ddylai fod angen i chi roi gwybod i unrhyw un tu allan i’r Cyngor.

Mewn rhai sefyllfaoedd, mae’r gyfraith yn cydnabod y gall fod yn briodol i chi roi gwybod i gorff allanol, fel rheoleiddiwr, am eich pryderon. Fe’ch anogir yn gryf i ofyn am gyngor cyn rhoi gwybod i unrhyw un tu allan i’r Cyngor am eich pryderon. Mae gan yr elusen chwythu’r chwiban annibynnol, Public Concern at Work, linell gymorth gyfrinachol. Mae ganddi hefyd restr o reoleiddwyr penodedig y gellir rhoi gwybod iddynt am fathau penodol o bryderon.

Mae rhestr o’r personau a’r cyrff rhagnodedig ar gael drwy fynd at:

<https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/496899/BIS-16-79-blowing-the-whistle-to-a-prescribed-person.pdf>

Os yw’r materion yn ymwneud ag awdurdodau lleol yng Nghymru, gan gynnwys cynnal busnes cyhoeddus yn briodol; gwerth am arian, twyll a llygredd o fewn cyrff cyhoeddus yng Nghymru, y cyswllt perthnasol yw Archwilydd Cyffredinol Cymru:

**ARCHWILYDD CYFFREDINOL CYMRU**

Swyddog PIDA

Archwilydd Cyffredinol Cymru

24 Heol y Gadeirlan

Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 01244 525980

E-bost: whistleblowing@wao.gov.uk

www.wao.gov.uk/whistleblowers-hotline

Mae rhagor o wybodaeth ar gael drwy fynd at: www.gov.uk/whistleblowing

Fel rheol, mae pryderon chwythu’r chwiban yn ymwneud ag ymddygiad ein staff, ond weithiau gallant fod yn gysylltiedig â gweithredoedd trydydd parti, fel cyflenwr, contractwr, ymgynghorwr neu ddarparwr gwasanaeth. Mewn rhai sefyllfaoedd, bydd y gyfraith yn eich diogelu os byddwch yn codi’r mater gyda’r trydydd parti’n uniongyrchol. Serch hynny, fe’ch anogir i fynegi pryderon o’r fath yn fewnol i gychwyn. Dylech gysylltu â’ch rheolwr llinell neu un o’r unigolion eraill a enwir uchod i gael cyngor.

**SUT Y BYDD Y CYNGOR YN YMATEB**

Bydd y camau a gymerir gan y Cyngor yn dibynnu ar natur y pryder. Yn gyffredinol, gall y Cyngor gymryd y camau a ganlyn:

* gall y Swyddog Monitro (Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu), yr uwch reolwyr, y gwasanaeth archwilio mewnol neu’r tîm ymchwilio a gwrth-dwyll ymchwilio i’r pryder, drwy’r broses ddisgyblu neu ymchwiliad allanol.
* gellir cyfeirio’r mater i’w ystyried gan Bwyllgor Moeseg a Safonau’r Cyngor
* gellir cyfeirio’r mater at yr Heddlu
* gellir cyfeirio’r mater at Swyddfa Archwilio Cymru neu Archwilwyr Allanol eraill a benodir
* gall y pryder fod yn destun ymchwiliad annibynnol
* I ddiogelu unigolion a’r Cyngor, gwneir ymholiadau cychwynnol i benderfynu a yw’n briodol ymchwilio i’r mater ac, os felly, sut y dylid ymchwilio iddo. Fel arfer, caiff pryderon neu honiadau sy’n berthnasol i weithdrefnau penodol (er enghraifft, materion amddiffyn plant neu faterion gwahaniaethu) eu cyfeirio i’w hystyried o dan y gweithdrefnau hynny.
* Pan fyddwch wedi mynegi pryderon, byddwn yn cyflawni asesiad cychwynnol i bennu hyd a lled unrhyw ymchwiliad. Byddwn yn rhoi gwybod i chi am ganlyniad ein hasesiad. Gall fod gofyn i chi ddod i gyfarfodydd ychwanegol i roi mwy o wybodaeth.
* Mewn rhai achosion, gallem benodi ymchwilydd neu dîm o ymchwilwyr, gan gynnwys staff a chanddynt brofiad perthnasol o gyflawni ymchwiliadau neu wybodaeth arbenigol am y testun. Gall yr ymchwilydd/ymchwilwyr argymell newidiadau i’n galluogi i leihau’r risg o ddrwgweithredu yn y dyfodol.
* Dylai staff sy'n derbyn cwynion yn uniongyrchol gyfeirio'r cwynion hynny at y Swyddog Monitro a / neu'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyllid a Chaffael, y Prif Archwilydd Mewnol a/neu’r Swyddog Arweiniol Corfforaethol:Pobl a Threfniadaeth.
* Mae’n well codi unrhyw bryderon yn ysgrifenedig gan, yn ddelfrydol, nodi’r gair ‘Cyfrinachol’ a/neu’r geiriau ‘Chwythu’r Chwiban’ arnynt.
* Rhaid i'r staff sy'n rhan o'r broses ystyried a oes unrhyw wrthdaro buddiannau yn codi. Os oes unrhyw amheuaeth, rhaid gofyn am gyngor oddi wrth y Swyddog Monitro.
* Gellir datrys rhai pryderon drwy gytuno ar gamau gweithredu, heb fod angen cynnal ymchwiliad.
* Ar ôl i chi fynegi’ch pryderon, byddwch yn cael:
* cyn pen 10 diwrnod gwaith, cydnabyddiaeth gan y Swyddog Monitro eich bod wedi codi’r mater.
* cyn gynted ag y bo modd ar ôl hynny,
* braslun o’r ffordd y byddwn yn ymdrin â’r mater ac
* amcan o ba mor hir y bydd yn rhaid aros i gael ymateb terfynol
* ar ôl hynny, gwybodaeth gyson am hynt y gwaith o ymdrin â’ch cwyn
* Os bydd angen taflu goleuni ar unrhyw fater, efallai y bydd yr ymchwilydd / ymchwilwyr yn cysylltu â chi. Cewch gyfle i ddod â ffrind (nad yw’n uniongyrchol gysylltiedig â’r gwaith sy’n destun pryder) neu gynrychiolydd Undeb Llafur neu Gymdeithas Broffesiynol gyda chi i unrhyw gyfweliad.
* Os caiff y pryderon eu cyfeirio i’w trafod o dan unrhyw weithdrefn arall e.e. y drefn ddisgyblu neu gan yr heddlu, bydd y Cyngor yn rhoi gwybod i chi am y weithdrefn honno a, lle bo modd, yn rhoi cefnogaeth i chi drwy gydol y broses.
* Ein nod fydd rhoi gwybod i chi am hynt yr ymchwiliad a’r amserlen debygol. Fodd bynnag, weithiau gall yr angen i gadw cyfrinachedd ein hatal rhag rhoi manylion penodol i chi am yr ymchwiliad neu unrhyw gamau disgyblu sy’n deillio ohono. Dylech gadw unrhyw wybodaeth am yr ymchwiliad yn gyfrinachol.
* Bydd y Cyngor yn rhoi gwybod i chi am ganlyniad yr ymchwiliad a’r camau a gymerir yn ei sgil, gan ddibynnu ar unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol. Efallai na fyddwch yn derbyn copi llawn o'r adroddiad am sawl rheswm gan gynnwys cyfrinachedd.
* Bydd y Swyddog Monitro yn ystyried cynnwys pob adroddiad ymchwiliad, ynghyd ag unrhyw ganfyddiadau ac argymhellion. Bydd y Swyddog Monitro yn ystyried a oes unrhyw faterion o ran buddiannau cyhoeddus wedi codi, a bydd y rhain yn cael eu hadrodd i'r Prif Swyddogion perthnasol.
* Mae angen i’r sawl sy’n chwythu’r chwiban gredu’n rhesymol bod yr hyn a ddatgelir er budd y cyhoedd. Os byddwn yn dod i’r casgliad bod y sawl sydd wedi chwythu’r chwiban wedi gwneud honiadau ffug yn faleisus neu gyda golwg ar ennill budd personol, gall yr unigolyn hwnnw wynebu camau disgyblu.

**DIOGELU A CHEFNOGI’R RHEINI SY’N CHWYTHU’R CHWIBAN**

Mae gan gyflogai yr hawl i beidio â dioddef “anfantais” a hawl i beidio â chael ei ddiswyddo am ddatgelu gwybodaeth sydd er lles y cyhoedd.

Rydym yn sylweddoli y gall y rheini sy’n chwythu’r chwiban ofidio y bydd rhywun yn dial arnynt. Rydym yn annog aelodau staff i fod yn agored a byddwn yn cefnogi unrhyw aelodau staff sy’n codi pryderon dilys o dan y polisi hwn, hyd yn oed os byddwn yn dod i’r casgliad eu bod wedi camgymryd.

Rhaid i aelodau staff beidio â chael eu trin mewn ffordd sy’n peri anfantais iddynt oherwydd iddynt fynegi pryder. Mae triniaeth sy’n peri anfantais yn cynnwys diswyddo, camau disgyblu, bygythiadau neu driniaeth anffafriol arall sy’n gysylltiedig â mynegi pryder. Os ydych yn credu eich bod yn dioddef triniaeth o’r fath, dylech roi gwybod i’r Swyddog Monitro ar unwaith. Os na chaiff y mater ei ddatrys, dylech godi’r mater yn ffurfiol gan ddefnyddio’r Drefn Gwyno.

Rhaid i staff beidio â bygwth y rheini sydd wedi chwythu’r chwiban na dial arnynt mewn unrhyw ffordd. Gallwch wynebu camau disgyblu os byddwch yn ymddwyn yn y fath fodd.

**Y SWYDDOG CYFRIFOL**

Y Swyddog Monitro sy’n ysgwyddo cyfrifoldeb cyffredinol dros gynnal a gweithredu’r polisi hwn.

Bydd y Swyddog Monitro yn cadw cofnod o’r holl bryderon sy’n cael eu mynegi, a’u canlyniadau (ar ffurf sy’n sicrhau na ddaw neb i wybod pwy ydych chi). Bydd yn rhoi adroddiadau rheolaidd (o leiaf ddwywaith y flwyddyn) i Aelodau’r Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu.

Bydd y Swyddog Monitro yn cadw manylion pob atgyfeiriad / cwyn sy’n ymwneud â chwythu’r chwiban ar gofrestr / cronfa ddata ganolog.

**NID YW’R WEITHDREFN UCHOD YN EICH ATAL RHAG CODI’R MATER MEWN UNRHYW FFORDD ARALL, FEL Y BO’N BRIODOL.**