Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban **Anghyfrinachol**

1. Lluniwyd y weithdrefn hon gan gyfeirio at Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 (PIDA) a'r Ddeddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013 (ERRA). Pwrpas y weithdrefn hon yw pennu sianelau clir er mwyn rhannu pryderon ynghylch diffyg rheoleidd-dra tybiedig o fewn CCAUC, ac ymdrin â hynny mewn modd priodol, heb ofni dial nac erledigaeth.

2. Nid yw'r PIDA yn rhoi amddiffyniad cyffredinol i chwythwyr chwiban ym mhob sefyllfa. Yn benodol, ni fydd y chwythwr chwiban yn cael ei amddiffyn os yw'n cyflawni trosedd wrth ddatgelu'r wybodaeth. Mae ERRA yn rhoi eglurhad pellach drwy roi amddiffyniad i gyflogeion ond os ydynt yn chwythu'r chwiban 'er lles y cyhoedd'.

3. Er mwyn elwa ar amddiffyniad y Ddeddf, ac ar y polisi hwn, mae'n rhaid i ddatgeliad fodloni amodau penodol. Mae a wnelo'r amod cyntaf â'r testun dan sylw, sef yr achos difrifol posibl o gamymddwyn, a elwir yn "Ddatgeliad Cymwys".

4. Dylid nodi bod amodau pellach yn berthnasol, yn dibynnu ar y sawl y gwneir y datgeliad iddo.

5. Dylid mynegi pryderon ynghylch Datgeliad Cymwys yn fewnol, yn unol â'r weithdrefn hon.

6. Bydd pob mater sy'n ymwneud â chwyn bersonol, perthnasoedd â chydweithwyr neu gontract cyflogaeth unigolyn o dan Bolisi Cwynion a Disgyblu CCAUC. Mae'r materion hynny y tu hwnt i gwmpas a diben y weithdrefn hon.

7. Mae siart lif 'o'r dechrau i'r diwedd' ar gyfer y gweithdrefnau wedi'i hatodi yn **Atodiad A**.

Diffiniadau

8. Ystyr "chwythu'r chwiban" yw pan fydd unigolyn yn adrodd am bryder er lles y cyhoedd, naill ai yn y gweithle neu'n allanol, ynghylch perygl, risg, camymddygiad neu gamwedd, neu ymgais i guddio camwedd gan gyflogai arall CCAUC, aelod o'r Cyngor, neu barti arall sy'n gweithredu ar ran CCAUC (ee, contractwr). Bydd hefyd yn berthnasol i Lywodraeth Cymru neu i Gynulliad Cenedlaethol Cymru. Nid yw hyn yn cynnwys gweithredu neu ddiffyg gweithredu ar ran Aelodau'r Cynulliad sy'n gweithredu fel unigolion, na'u gweithredoedd yn rhinwedd eu swydd fel Aelodau Cynulliad. I'r gwrthwyneb, nid oes unrhyw ddimensiwn budd cyhoeddus yn gysylltiedig ag unrhyw gwyn ynghylch statws cyflogaeth cyflogai ei hun. Dylid ymdrin â'r gwyn honno o dan y Polisi Cwynion a'i weithdrefnau atodol, yn hytrach nag o dan Bolisi a gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban.

9. "Chwythwr chwiban" yw'r sawl sy'n adrodd am y digwyddiad honedig.

10. "Datgeliad Cymwys" yw math o gamymddygiad difrifol posibl o dan y PIDA. Nid yw'r Ddeddf ond yn amddiffyn datgeliadau gwybodaeth sydd, yng nghred rhesymol y chwythwr chwiban, yn tueddu i ddangos bod un o'r canlynol wedi'i gyflawni, yn cael ei gyflawni, neu'n debygol o gael ei gyflawni:
    - Camymddwyn ariannol, llwgrwobrwyo, twyll neu ymddygiad arall amhriodol (yn achos twyll neu lwgrwobrwyo, gweler 'Polisi Twyll a Llwgrwobrwyo CCAUC' a 'Gweithdrefnau Twyll a Llwgrwobrwyo CCAUC' ar y fewnrwyd am arweiniad).
    - trosedd, ee hawliadau treuliau ffug
    - methiant i gydymffurfio â rhwymedigaethau neu statudau cyfreithiol, ee methu cadw gwybodaeth bersonol neu sensitif yn ddiogel

- defnyddio arian cyhoeddus heb awdurdod
- torri'r cod ymddygiad cyflogeion
- camweinyddu, ee peidio â chadw at weithdrefnau, esgeulustod
- camddefnyddio grym
- diffyg gwerth am arian
- achos a o gamweinyddu cyfiawnder
- peryglu iechyd neu ddiogelwch unigolyn, ee methu cynnal a chadw offer diogelwch
- difrod i'r amgylchedd
- ymddygiad amhriodol neu anfoesegol
- cuddio gwybodaeth yn fwriadol, neu geisio cuddio camwedd yn gysylltiedig ag unrhyw un o'r uchod.
- unrhyw weithgarwch troseddol o fewn CCAUC neu ei gadwyni cyflenwi yn gysylltiedig ag arferion cyflogaeth anfoesegol, fel y nodir yng Nghod Ymarfer *Llywodraeth Cymru: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi.* Mae'r cod hwn yn trafod y materion cyflogaeth a ganlyn: Caethwasiaeth fodern a thresmasu ar hawliau dynol; cosbrestru; hunangyflogaeth ffug; defnydd annheg o gynlluniau ymbarél a chontractau dim oriau; a thalu'r cyflog byw.

Rhoi gwybod am amheuaeth o gamwedd

11. Pwrpas y weithdrefn hon yw galluogi staff i fynegi pryderon yn fewnol, ar lefel uwch, a datgelu gwybodaeth y mae aelod o staff yn credu ei bod yn dangos camymddygiad neu amhriodolrwydd.

12. Ymchwilir i bob honiad yn ei hawl ei hun, a gallai arwain at ddefnyddio polisïau eraill, fel y polisi Cwynion a Disgyblu.

13. Os oes gan aelod o staff reswm i gredu ei fod yn dymuno gweud Datgeliad Cymwys, dylai adrodd am y mater yn ffurfiol ar y cyfle cyntaf, drwy ddilyn y gweithdrefnau isod.

14. Mae'n rhaid nodi, onid yw gweithred yr aelod o staff wedi'i hamddiffyn gan PIDA, mae gwneud Datgeliad Cymwys i gorff allanol yn lle ei adrodd yn fewnol wrth CCAUC yn dramgwydd disgyblu difrifol a allai arwain at ddiswyddo.

15. Dyma'r amddiffyniadau sydd wedi'u cynnwys yn PIDA:

    - bod yr unigolyn yn gwneud y datgeliad er lles y cyhoedd; a'i
    - fod yn credu bod yr wybodaeth , ac unrhyw honiad a wneir yn rhan o'r wybodaeth honno, yn wir o ran sylwedd;
    - yn credu bod y digwyddiad yn berthnasol i'r disgrifiad o weithgareddau y mae'r corff allanol yn gyfrifol amdanynt (er enghraifft, gellir dwyn achosion o dorri rheoliadau iechyd a diogelwch i sylw'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, a gellir hysbysu Cyfoeth Naturiol Cymru ynghylch peryglon amgylcheddol); a
    - gellir mynegi unrhyw fater ynghylch camwedd ag unrhyw Aelod Seneddol (yn San Steffan).

16. Yn gyntaf, dylai Aelodau staff adrodd Datgeliad Cymwys ar lafar wrth eu haelod o'r Bwrdd Rheoli. Fodd bynnag, os ydynt yn teimlo nad ydynt yn gallu cysylltu â'u cynrychiolydd ar y Bwrdd Rheoli, beth bynnag fo'r rheswm am hynny, gallant godi'r mater gydag aelod arall o'r Bwrdd Rheoli.

17. Os yw'r aelod o staff yn teimlo bod y Datgeliad Cymwys mor ddifrifol fel bod yn rhaid adrodd amdano'n uniongyrchol ar y lefelau uchaf, neu os nad yw'n gallu cysylltu â Chyfarwyddwr / Pennaeth Tîm, gall gysylltu ag unrhyw un o'r canlynol yn ffurfiol:
    - Cadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol
    - Y Prif Weithredwr
    - Ysgrifennydd y Cyngor

18. Pan fydd y Prif Weithredwr yn gysylltiedig â'r Datgeliad, bydd yn rhaid adrodd y Datgeliad Cymwys wrth Gadeirydd Cyngor CCAUC, a fydd wedyn yn rheoli'r gweithdrefnau fel y'u diffinnir yn y polisi hwn.

19. O dan y PIDA, cydnabyddir Archwilydd Cyffredinol Cymru yn ôl y gyfraith fel 'unigolyn a ragnodir' a all dderbyn datgeliadau gan unigolion a gyflogir gan gyrff archwiliedig Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'n rhaid i'r datgeliad ymwneud â 'chynnal busnes cyhoeddus yn briodol, gwerth am arian, twyll a llygredd yn gysylltiedig â darparu gwasanaeth cyhoeddus' (gweler y manylion cyswllt yn yr adran 'Cyngor Annibynnol' isod).

20. Gall yr aelod o staff ofyn am gyngor ynghylch gweithdrefnau gan AD neu gysylltu â chynrychiolydd o'r Cyngor Gwaith am gymorth.

21. Ni fydd yr aelod o staff yn cael ei ddisgyblu nac yn dioddef unrhyw niwed gan na wnaeth ddewis yr unigolyn mwyaf priodol o'r rhestr uchod. Y peth pwysig yw bod yr aelod o staff yn mynegi'r pryder.

22. Os canfyddir mai camgymeriad yw honiad, neu fod yr honiad yn ddi-sail, bydd CCAUC yn cymryd pob cam rhesymol i amddiffyn y sawl sydd wedi'i gysylltu â'r honiad rhag dioddef canlyniadau niweidiol.

Ymdrin ag adroddiad Datgeliad Cymwys

23. Ar ôl i'r aelod o staff adrodd Datgeliad Cymwys honedig, cyfrifoldeb aelod perthnasol y Bwrdd Rheoli yw penderfynu a yw'r datgeliad hwnnw yn Ddatgeliad Cymwys ai peidio. Mae'n bosibl y bydd ymholiadau anffurfiol cychwynnol yn cael eu cynnal er mwyn sefydlu hyn.

24. Os yw aelod perthnasol y Bwrdd Rheoli yn cytuno bod y digwyddiad a adroddwyd yn Ddatgeliad Cymwys, bydd yn rhaid iddo gysylltu a'r Prif Weithredwr (oni adroddwyd y Datgeliad eisoes yn uniongyrchol wrth y Prif Weithredwr). Bydd yn rhaid i aelod y Bwrdd Rheoli hysbysu'r chwythwr chwiban ei fod yn gwneud hynny.

25. I ddibenion y weithdrefn hon, bydd Swyddogion Dynodedig yn cael eu penodi gan y Prif Weithredwr (neu gan Gadeirydd y Cyngor os yw'r Prif Weithredwr yn ymwneud â'r mater). Bydd y Swyddogion Dynodedig eisoes wedi'u hyfforddi i gyflawni'r rôl. Bydd y Swyddogion Dynodedig yn:

    - cadw cofnod o'r holl faterion a godir o dan y weithdrefn, ac o'r holl gamau a gymerir; a
    - hysbysu chwythwyr chwiban am y camau a gymerwyd mewn ymateb i'w Datgeliad Cymwys.

26. Os oes agen gweithredu mesurau dros dro ar frys, er enghraifft, i warchod arian cyhoeddus neu ddiogelwch y cyhoedd, bydd y Prif Weithredwr yn gwneud hynny ar unwaith, cyn cynnal unrhyw ymholiad neu ymchwiliad.

27. Bydd ymchwiliad trylwyr yn cael ei gynnal i'r Datgeliad Cymwys gan y Swyddogion Dynodedig nad ydynt yn gysylltiedig â'r datgeliad, ac sy'n annibynnol ar y rhai sy'n gysylltiedig â'r datgeliad. Gall Swyddog Dynodedig fod yn:

    - aelod o'r Bwrdd Rheoli (gan gynnwys y Prif Weithredwr);
    - archwilwyr mewnol;
    - unigolion â gwybodaeth arbenigol am y maes dan sylw;
    - y Swyddogion Dynodedig hynny a nodir yn y weithdrefn ddisgyblu;
    - neu gyfuniad o'r uchod, fel yr ystyrir yn briodol.

28. Gall materion hefyd gael eu trosglwyddo i'r heddlu er mwyn cynnal ymchwiliad iddynt.

29. Ni ddylai'r ymchwiliad barhau am gyfnod hwy na thri mis, onid yw'n anymarferol cwblhau'r ymchwiliad o fewn y cyfnod hwnnw, a bod y Prif Weithredwr wedi cytuno i hynny. Os yw'r raddfa amser yn debygol o fod yn hwy na thri mis, bydd y chwythwr chwiban yn cael gwybod am hynny.

30. Bydd yn rhaid i'r Swyddog Dynodedig gadw'r holl nodiadau cyfarfod a chofnodion yn ddiogel a'u cadw'n gyfrinachol.

31. Cyn pen 10 diwrnod gwaith ar ôl dwyn y Datgeliad Cymwys i sylw'r Prif Weithredwr, bydd y Swyddog Dynodedig a'r rheolwr llinell yn cyfleu'r canlynol yn ffurfiol wrth y chwythwr chwiban:

    - cydnabod bod y Datgeliad Cymwys wedi'i adrodd neu ei atgyfeirio;
    - rhoi syniad o'r hyn y mae CCAUC yn ei gynnig er mwyn ymdrin â'r mater;
    - hysbysu'r chwythwr chwiban am unrhyw fesurau dros dro a weithredwyd; a
    - nodi'r raddfa amser debygol ar gyfer rhoi ymateb terfynol.

32. Os penderfynir peidio ymchwilio i'r Datgeliad Cymwys, hy, os yw'n berthnasol i bolisi arall, ee, y Weithdrefn Gwynion, bydd y chwythwr chwiban yn cael gwybod hynny'n ffurfiol cyn pen 10 diwrnod gwaith.

33. Os yw'n amhosib dweud o fewn 10 diwrnod gwaith, bydd hynny wedi'i nodi mewn gohebiaeth ffurfiol, gan roi rhesymau, a phennu graddfeydd amser cyn gynted ag sy'n bosibl wedi hynny.

34. Bydd y chwythwr chwiban yn cael cymaint o wybodaeth ag sy'n bosibl ynghylch canlyniad yr ymchwiliad. Fodd bynnag, mae'n bosibl y ceir cyfyngiadau oherwydd dyletswyddau CCAUC o ran cyfrinachedd, tegwch neu ystyriaethau cyfreithiol eraill.

35. Bwriedir i'r weithdrefn hon amddiffyn CCAUC a'i aelodau staff rhag honiadau ffug, honiadau maleisus a straeon di-sail. Os canfyddir bod Datgeliad Cymwys a adroddir o dan y polisi hwn wedi'i wneud yn faleisus neu'n anonest, neu os bydd cyflogai neu weithiwr yn camddefnyddio'r polisi hwn yn fwriadol drwy wneud honiadau blinderus gan wybod nad

ydynt yn wir, bydd hynny'n cael ei drin fel mater disgyblu difrifol, a allai arwain at ddiswyddo. Bydd y mater yn cael ei ystyried yn fwy difrifol fyth os gwneir yr honiad yn allanol.

Cyfrinachedd ac anhysbysrwydd

36. Bydd manylion y chwythwr chwiban yn cael eu cadw'n gyfrinachol hyd y bo'r chwythwr chwiban yn dymuno hynny, a hyd y bo'r mater yn parhau o fewn rheolaeth CCAUC. Yr unig eithriad i hyn yw bod y Prif Weithredwr (neu Gadeirydd y Cyngor) yn cadw'r hawl i ddatgelu manylion y chwythwr chwiban i'r heddlu os oes angen, er mwyn cynnal ymchwiliad priodol i amheuon o drosedd. Yn yr achos hwnnw, bydd y Swyddog Dynodedig yn hysbysu'r chwythwr chwiban y bydd ei fanylion yn cael eu datgelu i'r heddlu, a bydd CCAUC yn cymryd pob cam rhesymol i'w amddiffyn rhag aflonyddwch, erledigaeth neu niwed personol arall. Bydd unrhyw achos o erlid chwythwr chwiban gwirioneddol yn fater disgyblu, a gallai arwain at ddiswyddo. Er y bydd CCAUC yn gwneud popeth sy'n bosibl i sicrhau cyfrinachedd y chwythwr chwiban, mae'n rhaid nodi na ellir gwarantu na fydd eraill yn ceisio canfod ei fanylion (yn gywir neu fel arall).

37. Fodd bynnag, os bydd y chwythwr chwiban yn cael ei gyhuddo o drosedd, er enghraifft, os yw wedi gwneud honiad ffug i dynnu sylw oddi ar ei ymddygiad troseddol ei hun, ni fydd modd cadw ei fanylion yn gyfrinachol.

38. Bydd unrhyw aelod o staff sy'n datgelu manylion y chwythwr chwiban yn groes i'r polisi hwn yn wynebu camau disgyblu, a allai arwain at ddiswyddo.

39. Gallai cadw manylion y chwythwr chwiban yn gyfrinachol achosi anhawster wrth gynnal ymchwiliad llawn, neu wrth gymryd camau yn erbyn drwgweithredwr. Os yw'r Prif Weithredwr (neu Gadeirydd y Cyngor) o'r farn na ellir datrys y pryder heb ddatgelu manylion y chwythwr chwiban (ac eithrio i'r heddlu, fel y nodir uchod), bydd trafodaeth yn cael ei chynnal â'r chwythwr chwiban er mwyn trafod sut i symud ymlaen.

40. Bydd unrhyw Ddatgeliadau Cymwys a wneir yn ddienw yn cael eu hystyried, a bydd ymchwiliad pellach yn cael ei gynnal iddynt os yw'r Swyddog Dynodedig o'r farn fod hynny'n briodol. Yn aml bydd hi'n fwy anodd, neu'n amhosibl, ymchwilio i gwynion a wneir yn ddienw, gan na ellir cysylltu â'r unigolyn i gael gwybodaeth bellach. Dyma ffactor y bydd y Swyddog Dynodedig yn ei ystyried. Os bydd pryder yn cael ei fynegi'n ddienw, dylid nodi na all y chwythwr chwiban elwa ar drefniadau amddiffyn CCAUC, fel y'u nodir yn y polisi a'r weithdrefn. Gan hynny, bydd disgwyl i'r Swyddogion Dynodedig annog chwythwr chwiban yn gryf i roi ei enw ym mhob achos. Drwy hynny, bydd y darpariaethau cyfrinachedd a nodir yn berthnasol.

41. Mae'n hawdd gwneud honiadau maleisus neu ddi-sail yn ddienw. Bydd y Swyddogion Dynodedig yn cadw hyn mewn cof bob amser. Bydd yr ymholiadau cychwynnol i honiadau dienw felly'n cael eu trin mewn modd arbennig o sensitif.

42. Mewn achos disgyblu yn erbyn aelod o staff sydd wedi'i gyhuddo o wneud honiad maleisus neu ddi-sail yn erbyn cydweithiwr o dan y polisi hwn, bydd y ffaith bod yr honiad wedi'i wneud yn ddienw yn cael ei ystyried fel ffactor gwaethygol.

43. Fel eithriad, gall y Prif Weithredwr ddewis ymchwilio i fater a atgyfeirir yn uniongyrchol iddo ar ei ben ei hun.

Cwynion yn erbyn yr ymdriniaeth ag ymchwiliad.

44. Os yw aelod o staff wedi gwneud Datgeliad Cymwys o dan y polisi hwn, a'i fod yn anfodlon â'r modd yr ymdriniwyd â'r ymchwiliad, gellir adrodd hyn wrth Gadeirydd y Pwyllgor AD, a bydd yn ofynnol i'r Cadeirydd ymateb i hynny fel pryder o'r newydd o dan y polisi hwn. Bydd penderfyniad Cadeirydd y Pwyllgor AD yn derfynol.

Datgeliadau i reoleiddwyr a datgeliadau allanol eraill

45. Nod y weithdrefn yw cyflwyno prosesau i sicrhau y bydd aelodau o staff yn teimlo'n sicr y gallant fynegi pryderon yn fewnol, ond mae CCAUC yn derbyn y gallant hefyd gysylltu'n ddiogel neu'n briodol â chorff allanol cymwys. Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 (PIDA) yn cydnabod, mewn rhai amgylchiadau, y gallai'r weithred honno gan aelod o staff fod yn gyfiawn. Ceir mwy o fanylion am hyn isod.

46. Ceir amddiffyniadau cyfreithiol penodol os bydd chwythwr chwiban yn cysylltu â chorff a ragnodir o dan PIDA. Mae hyn yn cynnwys cyrff fel Llywodraeth Cymru ac Archwilydd Cenedlaethol Cymru. Gellir gweld rhestr lawn o'r cyrff hyn a'r materion y gellir adrodd wrthynt yn www.gov.uk/whistleblowing/how-to-blow-the-whistle.

47. Bydd amddiffyniadau cyfreithiol yn cael eu darparu os bydd chwythwr chwiban yn datgelu digwyddiad i reoleiddiwr os:

- yw'r wybodaeth yn berthnasol i baragraff 10 uchod; ac
- os gwneir y datgeliad yn ddidwyll; ac
- os yw'r chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol fod yr wybodaeth ac unrhyw honiad yn yr wybodaeth honno yn wir o ran sylwedd.

48. Bydd amddiffyniadau cyfreithiol ar gael os bydd chwythwr chwiban yn datgelu digwyddiad i unrhyw gorff allanol os:
    - yw'r wybodaeth yn berthnasol i baragraff 10 uchod; ac
    - os gwneir y datgeliad yn ddidwyll; ac
    - os yw'r chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol fod yr wybodaeth ac unrhyw honiad yn yr wybodaeth honno yn wir o ran sylwedd; ac
    - nad yw'r chwythwr chwiban wedi'i ysgogi gan enillion personol; ac
    - os bodlonir un o'r amodau ychwanegol ar gyfer datgelu'n allanol (gweler paragraff 45); ac
    - os yw'n rhesymol iddo wneud y datgeliad i'r corff allanol hwnnw.

49. Dyma'r rhag-amodau ychwanegol ar gyfer amddiffyn datgeliad allanol:

- mae'n rhaid i'r chwythwr chwiban gredu'n rhesymol y gallai gael ei erlid o godi'r mater yn fewnol neu gyda rheoleiddiwr rhagnodedig; neu
- nad oes rheoleiddiwr rhagnodedig perthnasol, a bod y chwythwr chwiban yn credu'n rhesymol fod tystiolaeth yn gysylltiedig â'r datgeliad y mae'n dymuno ei wneud yn debygol o gael ei chuddio neu ei difrodi o godi'r mater yn fewnol; neu
- mae'r pryder eisoes wedi'i fynegi â'r cyflogwr neu reoleiddiwr rhagnodedig; neu

- fod y pryder o natur eithriadol o ddifrifol.

50. Bydd yn rhaid i'r dull o ddatgelu a ddewisir fod yn "rhesymol". Os mai'r rheswm dros droi at unigolyn neu sefydliad allanol oedd bod y pryder yn eithriadol o ddifrifol, y ffactor pwysig er mwyn asesu rhesymolrwydd y penderfyniad datgelu hwn fydd y sefydliad a ddewiswyd. Mae datgelu i'r cyfryngau yn annhebygol o fod yn rhesymol ac eithrio mewn amgylchiadau anarferol iawn, er enghraifft lle bo angen rhybuddio'r cymaint ag sy'n bosibl o unigolion ynghylch perygl uniongyrchol. Ni fydd PIDA yn amddiffyn staff CCAUC sy'n cysylltu â'r cyfryngau gyda'r gobaith o greu enillion.

51. Os yw'r rheswm dros ddatgelu'n allanol ymhlith un o'r rhesymau eraill a restrir ym mharagraff 10, bydd rhesymolrwydd yn cael ei asesu yn sgil y canlynol, yn enwedig:

- manylion yr unigolyn y gwnaed y datgeliad iddo,
- difrifwch y pryder,
- a yw'r risg neu'r perygl yn dal i fodoli, ac
- a oedd y datgeliad yn torri dyletswydd cyfrinachedd gan y cyflogwr tuag at drydydd parti.

Cyngor Annibynnol

52. Os yw chwythwr chwiban yn ansicr sut i fynegi pryder, neu os yw am gael cyngor cyfrinachol am ddim ar unrhyw bryd, gall gysylltu ag unrhyw un o'r canlynol:
    - Undeb Llafur;
    - Yr elusen, *Public Concern at Work,* ar 020 7404 6609, neu yn whistle@pcaw.org.uk;
    - Y Swyddog PIDA yn Swyddfa Archwilio Cymru ar 029 2032 0522, neu yn whistleblowing@audit.wales;
    - Rhaglen gymorth CCAUC i gyflogeion - gweler mewnrwyd CCAUC am fanylion o dan Adnoddau Dynol/Cymorth i Staff/EAP

Datgeliadau allanol eraill

53. Yn ogystal â hyn, mae telerau ac amodau cyflogaeth CCAUC yn mynnu ad yw cyflogeion yn datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb ganiatâd priodol. Wrth ystyried cyflwyno Datgeliad Cymwys i sefydliad sydd heb ei gymeradwyo, dylai cyflogeion fod yn ymwybodol o'u dyletswydd a'u gofynion cyfrinachedd, a sicrhau na chaiff unrhyw wybodaeth gyfrinachol ei datgelu onid oes ystyriaethau budd cyhoeddus tra phwysig sy'n denu amddiffyniad PIDA.

54. Efallai y bydd aelod o staff sy'n ystyried datgelu'n allanol yn dymuno gofyn cyngor ei undeb llafur neu gynghorydd cyfreithiol cyn gwneud hynny. Os bydd aelodau o staff yn gofyn am gyngor o'r fath, bydd angen i'r cynghorydd wybod rhai manylion o'r wybodaeth, neu'r math o wybodaeth y mae'r aelod staff yn ystyried ei ddatgelu. Os bydd aelod o staff yn gwneud datgeliad wrth geisio cyngor cyfreithiol, bydd wedi'i amddiffyn gan PIDA. Dylai aelodau staff ofalu nad ydynt ond yn datgelu gwybodaeth i'w cynghorydd cyfreithiol yn bersonol, ac nad ydynt, er enghraifft, yn gwneud hynny drwy weithiwr llinell gymorth neu mewn neges ffôn ateb.

Adroddiadau o'r tu allan i CCAUC

55. Gall aelod o'r cyhoedd neu gorff allanol gysylltu â CCAUC i fynegi pryder yn erbyn aelod o staff. Yn yr amgylchiadau hyn, dilynir Gweithdrefn Gwynion CCAUC.

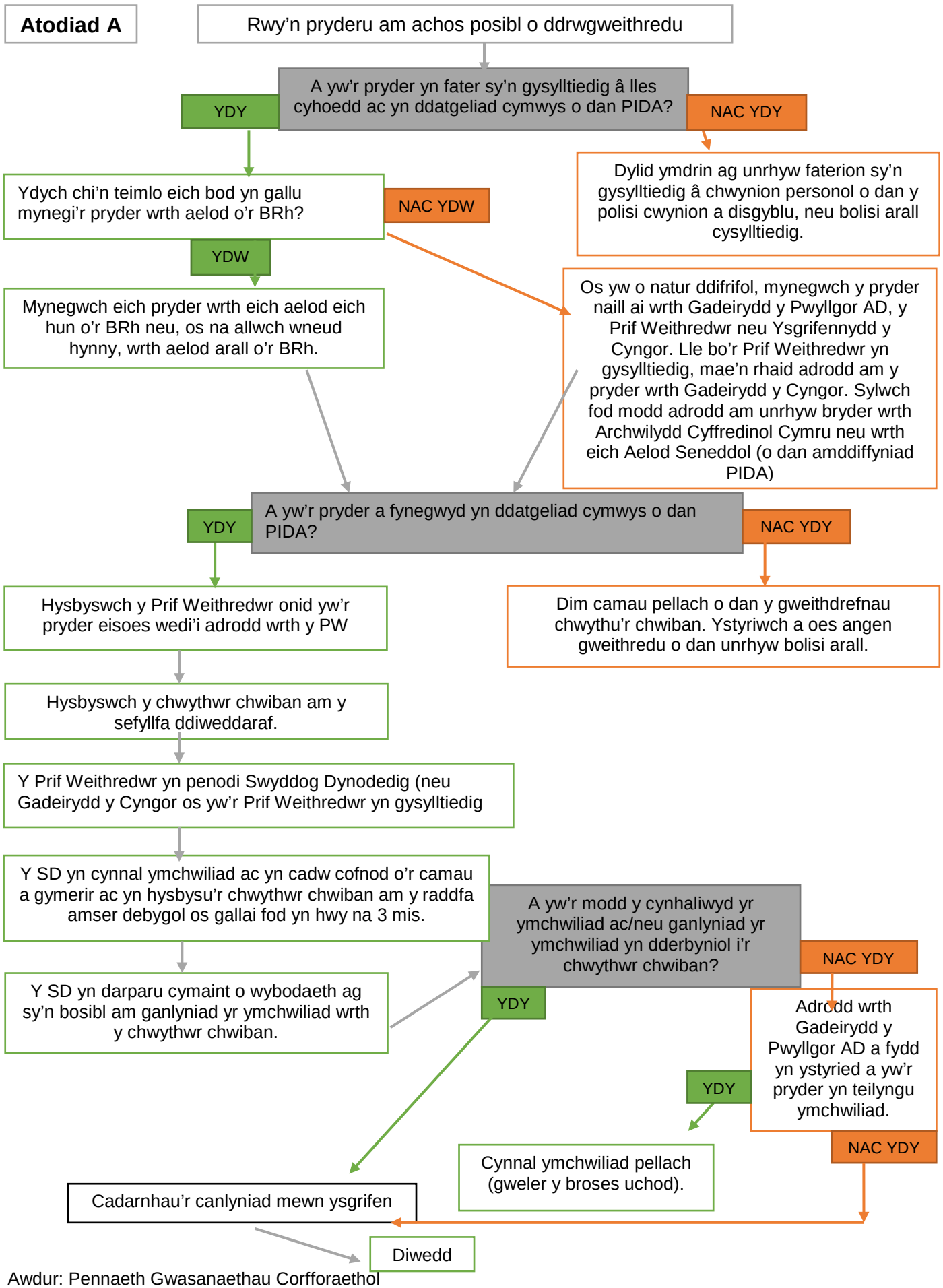
Monitro'r Polisi

56. Bydd Swyddogion Dynodedig yn cadw cofnod anhysbys a chyfrinachol o'r holl faterion a godir drwy'r Polisi Chwythu'r Chwiban fel y gellir asesu effeithiolrwydd y gweithdrefnau ac unrhyw batrymau sy'n dod i'r amlwg.

57. Bydd yn ofynnol hefyd i Swyddogion Dynodedig adrodd yn gyfrinachol ac yn rheolaidd wrth CCAUC am unrhyw weithgarwch chwythu'r chwiban, drwy Bennaeth y Gwasanaethau Corfforaethol. Bydd adroddiad cyfrinachol ac anhysbys yn cael ei gyflwyno'n flynyddol i'r Bwrdd Rheoli gan Bennaeth y Gwasanaethau Corfforaethol.

58. Bydd y polisi'n cael ei adolygu bob tair blynedd (neu'n gynharach os oes angen cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth newydd).

Fersiwn	Dyddiad	Disgrifiad
1.0	09/12/03	Polisi wedi'i gyflwyno i'r Pwyllgor Adnoddau Dynol
1.1	12/04/05	Diweddaru'r polisi drwy'r rhwydwaith HCO - awdurdodi gan Jo Thorne
2.0	Chwefror 08	Diweddaru'r polisi i adlewyrchu DT, y canllaw arddull a'r AEC.
3.0	Tach 08	Adolygu'r polisi, ar gais y Cadeirydd. Y Swyddog Cyfrifyddu wedi cyflwyno diwygiadau i'r Prif Weithredwr
3.1	Awst 09	Diwygio'r polisi i adlewyrchu polisi chwythu'r chwiban Aelodau'r Cyngor.
3.2	Tach 09	Diwygiadau yn dilyn AEC
3.3	Mai 13	Diwygiadau wedi'u cymeradwyo gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol i adlewyrchu newidiadau DT ym mis Hydref 12
0.1	Hydref 13	Wedi'i ddiweddaru gan Bennaeth y Gwasanaethau Corfforaethol yn rhan o adolygiad CCAUC o'i bolisïau a gweithdrefnau - newid y teitl i 'Gweithdrefn Chwythu'r Chwiban'.
0.2	Chwefror 14	Adolygwyd gan Bennaeth y Gwasanaethau Corfforaethol i ystyried ERRA 2013, PAS 1998:2008 Cod Ymarfer Trefniadau Chwythu'r Chwiban y BSI ac Adroddiad Comisiwn Chwythu'r Chwiban Tachwedd 2013 ar Effeithiolrwydd Trefniadau Effeithiol ar gyfer Chwythu'r Chwiban yn y Gweithle yn y DU.
0.3	Ebrill 14	Wedi'i ddiweddaru yn dilyn adolygiad gan y Bwrdd Rheoli ar 24 Mawrth 14.
0.4	Mai 14	Wedi'i ddiweddaru yn dilyn adolygiad gan y Rheolwr Archwilio Mewnol
0.5	Hydref 14	Wedi'i ddiweddaru yn sgil adolygiad cyffredinol CCAUC o'r holl bolisïau a gweithdrefnau
0.6	Hydref 17	Wedi'i adolygu gan Bennaeth y Gwasanaethau Corfforaethol i ystyried yr arfer gorau diweddaraf yn y sector cyhoeddus
0.7	Tach 17	Wedi'i ddiweddaru yn dilyn adolygiad gan y Bwrdd Rheoli ar 6 Tachwedd 17.
0.8	Rhag 17	Cyflwynwyd i'r Pwyllgor AD, a chefnogwyd gan y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg


Atodiad A
Rwy'n pryderu am achos posibl o ddrwgweithredu
A yw'r pryder yn fater sy'n gysylltiedig â lles cyhoedd ac yn ddatgeliad cymwys o dan PIDA?
YDY
NAC YDY
Dylid ymdrin ag unrhyw faterion sy'n gysylltiedig â chwynion personol o dan y polisi cwynion a disgyblu, neu bolisi arall cysylltiedig.
Ydych chi'n teimlo eich bod yn gallu mynegi'r pryder wrth aelod o'r BRh?
NAC YDW
YDW
Mynegwch eich pryder wrth eich aelod eich hun o'r BRh neu, os na allwch wneud hynny, wrth aelod arall o'r BRh.
Os yw o natur ddifrifol, mynegwch y pryder naill ai wrth Gadeirydd y Pwyllgor AD, y Prif Weithredwr neu Ysgrifennydd y Cyngor. Lle bo'r Prif Weithredwr yn gysylltiedig, mae'n rhaid adrodd am y pryder wrth Gadeirydd y Cyngor. Sylwch fod modd adrodd am unrhyw bryder wrth Archwilydd Cyffredinol Cymru neu wrth eich Aelod Seneddol (o dan amddiffyniad PIDA)
A yw'r pryder a fynegwyd yn ddatgeliad cymwys o dan PIDA?
YDY
NAC YDY
Hysbyswch y Prif Weithredwr onid yw'r pryder eisoes wedi'i adrodd wrth y PW
Dim camau pellach o dan y gweithdrefnau chwythu'r chwiban. Ystyriwch a oes angen gweithredu o dan unrhyw bolisi arall.
Hysbyswch y chwythwr chwiban am y sefyllfa ddiweddaraf.
Y Prif Weithredwr yn penodi Swyddog Dynodedig (neu Gadeirydd y Cyngor os yw'r Prif Weithredwr yn gysylltiedig
Y SD yn cynnal ymchwiliad ac yn cadw cofnod o'r camau a gymerir ac yn hysbysu'r chwythwr chwiban am y raddfa amser debygol os gallai fod yn hwy na 3 mis.
A yw'r modd y cynhaliwyd yr ymchwiliad ac/neu ganlyniad yr ymchwiliad yn dderbyniol i'r chwythwr chwiban?
NAC YDY
YDY
Y SD yn darparu cymaint o wybodaeth ag sy'n bosibl am ganlyniad yr ymchwiliad wrth y chwythwr chwiban.
Adrodd wrth Gadeirydd y Pwyllgor AD a fydd yn ystyried a yw'r pryder yn teilyngu ymchwiliad.
YDY
NAC YDY
Cynnal ymchwiliad pellach (gweler y broses uchod).
Cadarnhau'r canlyniad mewn ysgrifen
Diwedd