Estyn

Rhagoriaeth i bawb ~ Excellence for all

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate
for Education and Training in Wales

Polisi a Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban

Datgeliadau Budd y Cyhoedd

Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth

I gael mwy o gyngor, cysylltwch â'r: Tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2011

Dyddiad adolygu arfaethedig: Tair blynedd o'r dyddiad cyhoeddi neu'n gynharach os yw'n ofynnol gan y ddeddfwriaeth

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	**Awdur**	**Dyddiad cyhoeddi**	**Newidiadau a wnaed**
2.0	Jenny Wagner	31 Ionawr 2011	Polisi cytûn yn dilyn ymgynghori

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r polisi hwn at:

Y Tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor
Estyn
Llys Angor
Heol Keen
Caerdydd
CF24 5JW neu drwy anfon neges e-bost at AdnoddauDynol@estyn.gov.uk

Mae'r ddogfen hon a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)

Asesu Effaith Cydraddoldeb

Yn unol ag arweiniad Estyn ar Asesu Effaith Cydraddoldeb 2010, cynhaliwyd asesiad effaith sgrinio cychwynnol ac ni ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar sail hil, anabledd, rhyw, tueddfryd rhywiol, cred, oedran, iaith, neu hawliau dynol.

Cynnwys	Tudalen

Cyflwyniad **4**

Nodau'r polisi 4

Cwmpas y polisi **5**

Adran 1: Polisi **6**

Beth yw Chwythu'r Chwiban? 6
Adrodd am bryderon 6
Diogelu yn erbyn dial, aflonyddu ac erledigaeth 7
Camymddygiad neu weithgarwch troseddol 7
Cyfarwyddyd i guddio camwedd 7
Ymrwymiad Estyn i unigolion sy'n gwneud datgeliadau yn ddidwyll 8
Datgeliadau sy'n cynnwys honiadau di-sail, camsyniol neu faleisus 8
Rôl y Swyddog Chwythu Chwiban 9

Adran 2: Gweithdrefnau **10**

Sut i wneud datgeliad 10
Beth fydd Estyn yn ei wneud i ymateb i bryder a godwyd o dan y polisi hwn 10
Mesurau interim 11
Ymholiadau cychwynnol 11
Datgeliadau'n cael eu gwneud tu allan i Estyn 11
Ymchwiliad ffurfiol 12
Cyfrinachedd 13
Datgeliadau Di-enw 14
Datgeliadau'n ymwneud â'r Prif Arolygydd 14
Datgeliadau'n ymwneud ag aelodau anweithredol Bwrdd Strategaeth Estyn neu'r Pwyllgor Archwilio 15

Ffynonellau eraill cyngor a gwybodaeth **16**

Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) 16
Public Concern at Work 16

Atodiad

Atodiad 1: Cod y Gwasanaeth Sifil
Atodiad 2: Siart llif gweithdrefnau

Ffurflen cytundeb polisi

Cyflwyniad

1 Mae Estyn wedi ymrwymo i gynnal diwylliant agored gyda'r safonau uchaf o onestrwydd ac atebolrwydd, lle gall cyflogeion a gweithwyr adrodd am unrhyw bryderon dilys yn gyfrinachol.

Nodau'r polisi

2 Mae Estyn yn annog cyflogeion a gweithwyr i adrodd am unrhyw gamwedd a amheuir. Nod y polisi hwn yw sicrhau bod ein cyflogeion a'n gweithwyr yn hyderus y gallant godi unrhyw faterion pryder dilys heb ofni dial, gan wybod y byddant yn cael eu cymryd o ddifrif.

3 O dan delerau Cod y Gwasanaeth Sifil (gweler Atodiad 1), mae'n ofynnol i gyflogeion adrodd am dystiolaeth o weithgarwch troseddol neu anghyfreithlon. Mae Cod y Gwasanaeth Sifil hefyd yn dweud y gallech adrodd am achosion eraill o gydweithwyr yn torri'r Cod. Mae cyflogeion, sy'n adrodd pryder dilys, hyd yn oed os yw'n gamgymeriad yn y pen draw, yn gwneud eu dyletswydd fel Gweision Sifil.

4 Mae Estyn yn cydnabod y gall y penderfyniad i adrodd am bryderon weithiau fod yn un anodd i bobl ei wneud. Mae'r polisi hwn a'r gweithdrefnau cysylltiedig wedi'u cynllunio i fod yn deg a hyblyg, i fynd i'r afael â'r anawsterau hynny ac i sicrhau cyflogeion a gweithwyr y gallant amlygu camweddau heb beryglu nhw eu hunain. Gellir codi pryderon gyda rheolwyr ar bob lefel, ac mewn achosion eithriadol, gallech godi pryderon gyda Chomisiynwyr y Gwasanaeth Sifil (gweler Atodiad 1).

5 Mae'r polisi hwn a'r gweithdrefnau:

- yn amlinellu'r gweithdrefnau mewnol ar gyfer codi pryderon a gwneud datgeliadau;
- yn annog unigolion i adrodd am faterion pryder priodol a gwneud datgeliadau yn briodol yn gynnar;
- yn esbonio beth i'w wneud os byddwch yn dymuno gwneud datgeliad;
- yn sicrhau eich bod yn cael ateb i'r pryderon yr ydych wedi'u codi ac adborth ar unrhyw gamau a gymerwyd, lle bo'n briodol;
- yn cynnig sicrwydd y byddwch yn cael eich amddiffyn rhag dial neu niwed posibl lle gwneir datgeliad yn ddidwyll yr ydych yn credu'n rhesymol ei fod yn wir; ac
- yn amddiffyn cyflogeion, gweithwyr ac Estyn rhag honiadau di-sail a maleisus.

Cwmpas y polisi

6 Mae'r polisi hwn a'i weithdrefnau yn berthnasol i'r holl unigolion sy'n gweithio i Estyn gan gynnwys cyflogeion, secondeion, staff asiantaethau, ymgynghorwyr, contractwyr, aelodau bwrdd gan gynnwys cyfarwyddwyr anweithredol ac aelodau o'r pwyllgor archwilio. Gall unrhyw un sy'n gweithio i Estyn wneud datgeliad o dan y gweithdrefnau a amlinellir yn Adran 2.

7 Mae'r polisi hwn yn bennaf ar gyfer pryderon lle mae lles pobl eraill neu'r sefydliad ei hun mewn perygl, ac mae'n wahanol i Bolisi Achwyn Estyn. Os bydd gennych unrhyw broblemau neu'n dymuno codi dadl mewn perthynas â sefyllfa eich cyflogaeth neu'ch amgylchiadau personol yn y gweithle, yna dylid gwneud hyn trwy Weithdrefn Achwyn Estyn. Os ydych yn ansicr ynghylch pa bolisi sy'n berthnasol, dylech siarad â Phennaeth y Gangen Adnoddau, Swyddog Chwythu Chwiban dynodedig Estyn.

8 Dylid ymdrin ag unrhyw faterion mewn perthynas ag amddiffyn plant o dan Bolisi a Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Estyn.

9 Dylid gwneud datgeliadau sy'n ymwneud â gweithgarwch twyllodrus, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â llwgrwobrwyaeth, trwy Bolisi Gwrth-Dwyll Estyn.

Adran Un: Polisi

Beth yw chwythu'r chwiban?

10 Mae chwythu'r chwiban yn cyfeirio at 'wneud datgeliad er lles y cyhoedd'. Mae chwythu'r chwiban yn digwydd pan fydd cyflogai neu weithiwr (neu grŵp o gyflogeion neu weithwyr) yn codi pryder neu'n datgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â chamwedd, arferion anghyfreithlon neu ymddygiad anfoesegol yn y gweithle, y cawsant wybod amdanynt trwy waith ac y mae'n effeithio ar bobl eraill, er enghraifft aelodau o'r cyhoedd. Nid yw'r chwythwr chwiban fel arfer yn cael ei effeithio'n uniongyrchol neu'n bersonol gan y mater yr adroddir amdano.

11 Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn llywodraethu gwneud datgeliadau yn ymwneud â gweithgareddau yn y gweithle ac yn amddiffyn yn erbyn erledigaeth neu ddiswyddo cyflogeion a gweithwyr sy'n gwneud datgeliad wedi'i ddiogelu (chwythu'r chwiban), ar yr amod bod y datgeliad yn cael ei wneud yn briodol ac yn ddidwyll. Mae'r Ddeddf yn diogelu chwythwr chwiban os bydd yn codi pryder ynghylch camwedd yn fewnol ac, yn y rhan fwyaf o achosion, gyda rheoleiddiwr allanol. Fodd bynnag, ni fydd y chwythwr chwiban yn cael ei ddiogelu os bydd ef neu hi, wrth ddatgelu'r wybodaeth, yn cyflawni trosedd, e.e. torri Deddf Cyfrinachau Swyddogol 1989.

Adrodd am bryderon

12 Mae gan bob cyflogai a phob gweithiwr gyfrifoldeb i godi unrhyw bryderon a allai fod ganddynt am gamymddygiad, camwedd neu ymddygiad anfoesegol yn y gweithle. Dylech fod yn wyliadwrus o ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol a dylech adrodd am unrhyw beth o'r natur honno.

13 Byddem yn disgwyl i bob cyflogai a gweithiwr adrodd, neu ddatgelu gwybodaeth sy'n ymwneud ag Estyn, sy'n tueddu i ddangos bod un o'r gweithredoedd canlynol wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd:

- trosedd;
- methiant i gydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol;
- camweinyddiad cyfiawnder;
- peryglu iechyd neu ddiogelwch unigolyn;
- difrod i'r amgylchedd; neu
- gelu gwybodaeth yn ymwneud ag unrhyw un o'r uchod yn fwriadol.

14 Mae gan bob cyflogai gyfrifoldeb ychwanegol i weithredu yn unol â Chod y Gwasanaeth Sifil (gweler Atodiad 1). Mae'r polisi hwn a'r gweithdrefnau cysylltiedig yn egluro hawliau a chyfrifoldebau gweision sifil o dan God y Gwasanaeth Sifil ac yn rhoi gwybodaeth i gyflogeion ynglŷn â gwneud datgeliadau ac adrodd am faterion sydd yn eu barn nhw yn gwrthdaro neu a allai wrthdaro â'r Cod.

15 Mae canllawiau ar beth i'w wneud os byddwch yn amau neu'n pryderu am gamymddygiad, camwedd neu ymddygiad anfoesegol yn y gweithle wedi'u cynnwys yn Adran 2 y polisi hwn.

16 Ymchwilir yn brydlon, yn drylwyr ac yn gyfrinachol i faterion a godir o dan y polisi hwn a'r gweithdrefnau, a bydd camau priodol yn cael eu cymryd. Bydd canlyniad yr ymchwiliad yn cael ei adrodd yn ôl i'r unigolyn a gododd y datgeliad, lle teimlir bod hyn yn briodol.

17 Os byddwch yn gwneud datgeliad, rhaid eich bod yn credu'n rhesymol bod y wybodaeth yr ydych yn ei datgelu yn wir a rhaid i chi wneud y datgeliad yn ddidwyll. Os canfyddir yn ddiweddarach mai camgymeriad yw eich cred, byddwch yn parhau i gael eich diogelu ar yr amod ei bod yn rhesymol i chi fod wedi credu fel y gwnaethoch.

Diogelu yn erbyn dial, aflonyddu ac erledigaeth

18 Ni fydd Estyn yn goddef dial yn erbyn, nac aflonyddwch, nac erledigaeth i gyflogeion neu weithwyr sy'n codi materion yn unol â darpariaethau Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd. Ymdrinnir ag unrhyw gyflogai neu weithiwr sy'n erlid neu'n aflonyddu ar gyflogai neu weithiwr arall o ganlyniad i godi pryder yn unol â'r polisi hwn o dan Bolisi a Gweithdrefnau Disgyblu Estyn.

Camymddygiad neu weithgarwch troseddol

19 Os darganfyddir camymddygiad o ganlyniad i ymchwiliad, bydd y mater, lle bo'n briodol, yn cael ei ystyried o dan Bolisi a Gweithdrefnau Disgyblu Estyn. Gallai gweithredu allanol, fel rhoi gwybod i'r heddlu am y mater lle canfuwyd ymddygiad troseddol, fod yn briodol hefyd. Pan fydd angen rhoi gwybod i'r heddlu am fater, dylai Cyfarwyddwr Cynorthwyol gysylltu â nhw ar ôl trafod y mater gyda Chyfarwyddwr Strategol neu'r Prif Arolygydd.

20 Mae methiant rhywun i hysbysu Estyn pan fydd yn rhesymol ymwybodol neu'n sicr ynghylch digwyddiad sydd wedi'i gynnwys yn y rhestr o gategorïau o ddatgeliadau ym mharagraff 13 yn cael ei ystyried yn gamymddygiad gan Estyn. Caiff methiant i hysbysu'n fewnol cyn hysbysu'n allanol heb reswm da hefyd ei ystyried yn gamymddygiad.

Cyfarwyddyd i guddio camwedd

21 Mae cyfarwyddyd i guddio camwedd yn drosedd ddisgyblaethol. Os dywedir wrthych i beidio â chodi neu fynd ymlaen â datgeliad, hyd yn oed gan rywun mewn awdurdod, ni ddylech barhau'n ddistaw. Yn dibynnu pwy roddodd y cyfarwyddyd i chi guddio'r camwedd, dylech adrodd am y mater wrth yr unigolyn mwyaf priodol o'r rhestr ganlynol:

- eich rheolwr llinell, neu'r unigolyn sy'n goruchwylio eich gwaith;
- Cyfarwyddwr Strategol;
- y Prif Arolygydd;

- Swyddog Chwythu Chwiban dynodedig Estyn; neu
- unrhyw aelod anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn.

Ymrwymiad Estyn i unigolion sy'n gwneud datgeliadau yn ddidwyll

22 Cyhyd â'ch bod yn codi pryder yn ddidwyll, yn seiliedig ar gred resymol, a'ch bod yn dilyn y gweithdrefnau a amlinellir yn Adran 2, mae Estyn yn gwneud yr ymrwymiadau canlynol:

- ni fyddwch yn cael eich disgyblu ac ni fydd unrhyw niwed arall i'ch gyrfa o ganlyniad i godi datgeliad, hyd yn oed os yw'r pryder yn gamsyniol neu'n ddi-sail yn y pen draw;
- bydd y datgeliad yn cael ei drin o ddifrif, ac fel y chwythwr chwiban, byddwch yn cael eich trin yn deg a chyfiawn gan Estyn;
- bydd eich enw fel y chwythwr chwiban yn cael ei gadw'n gyfrinachol cyhyd ag y mae angen hynny arnoch, lle mae hyn yn ymarferol ac o dan reolaeth Estyn[1], yn amodol ar ofynion ymchwiliadau troseddol ac unrhyw achosion cyfreithiol eraill, lle bo'n berthnasol;
- byddwch yn cael gwybod am unrhyw gamau sy'n cael eu cymryd i ymateb i'ch pryder, a'r canlyniad (yn amodol ar unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol a lle bo'n briodol); a
- bydd Estyn yn cymryd yr holl gamau rhesymol eraill i'ch diogelu rhag unrhyw erledigaeth, aflonyddwch, bwlio neu golled personol arall a achoswyd o ganlyniad i'ch datgeliad.

23 Pan fyddwch yn teimlo eich bod wedi cael eich erlid, eich aflonyddu neu'ch bwlio o ganlyniad i wneud datgeliad ac yn hysbysu Estyn am hyn, ymchwilir yn llawn i'r mater a gallai arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn yr unigolyn sy'n gyfrifol am yr erledigaeth, yr aflonyddwch neu'r bwlio.

Datgeliadau sy'n cynnwys honiadau di-sail, camsyniol neu faleisus

24 Pan fydd datgeliad yn cynnwys honiad nad yw wedi cael ei gadarnhau gan ymholiad pellach ac y canfyddir yn y pen draw ei fod yn gamgymeriad neu'n ddi-sail, rhoddir diwedd ar y mater ac ni fydd unrhyw gamau pellach yn cael eu cymryd, ar yr amod y gwnaethoch chi (fel y chwythwr chwiban) weithredu'n rhesymol a heb falais. Bydd Estyn yn cymryd yr holl gamau rhesymol i ddiogelu unrhyw un sy'n gysylltiedig â honiadau di-sail neu gamsyniol rhag canlyniadau anffafriol.

25 Mae gan Estyn ddyletswydd i ddiogelu pawb sy'n gweithio i ni a'r sefydliad ei hun rhag honiadau di-sail, maleisus neu flinderus. Bydd honiad a wneir mewn datgeliad dim ond yn cael ei ystyried yn faleisus os gellir dangos, yn dilyn ymchwiliad, iddo gael ei godi mewn ymgais fwriadol i achosi niwed i unigolyn neu'r sefydliad. Pan gaiff datgeliadau eu gwneud heb gred resymol, yn annidwyll neu'n faleisus, ni fydd y diogelwch a bennir gan y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd yn berthnasol. Bydd datgeliadau o'r fath yn cael eu trin fel mater difrifol a gallai arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn yr unigolyn dan sylw a gallai arwain o bosibl at eu diswyddo.

[1] Gallai enw'r chwythwr chwiban gael ei ddatgelu mewn amgylchiadau y tu hwnt i reolaeth Estyn, er enghraifft, mewn achosion llys.

26 Bydd unrhyw honiadau y canfyddir eu bod yn faleisus neu'n annidwyll yn cael eu hystyried gyda hyd yn oed mwy o ddifrifoldeb os gwneir yr honiad yn allanol (er enghraifft, trwy ddatgelu gwybodaeth i'r wasg), heblaw pan fydd cyflogai yn gwneud honiad i Gomisiynwyr y Gwasanaeth Sifil yn unol â Chod y Gwasanaeth Sifil.

Rôl y Swyddog Chwythu Chwiban

27 Swyddog Chwythu Chwiban dynodedig Estyn yw Pennaeth y Gangen Adnoddau.

28 Rôl y Swyddog Chwythu Chwiban yw cadw cofnod o'r holl faterion a godir o dan y polisi ac o'r camau a gymerwyd fel y gellir gwneud asesiad o effeithiolrwydd y polisi ac unrhyw batrymau sy'n dod i'r amlwg.

Adran Dau: Gweithdrefnau

Sut i wneud datgeliad

29 Os bydd gennych reswm i gredu bod arferion twyllodrus neu anghyfreithlon wedi digwydd, neu'n debygol o ddigwydd, fe'ch anogir i roi gwybod am y mater ar unwaith, ar lafar neu yn ysgrifenedig, i naill ai:

- eich rheolwr llinell neu'r sawl sy'n goruchwylio eich gwaith;
- Cyfarwyddwr Strategol;
- y Prif Arolygydd;
- y Swyddog Chwythu Chwiban; neu
- unrhyw aelod anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn.

30 Mae gweithdrefnau gwahanol yn berthnasol ar gyfer gwneud datgeliadau yn ymwneud â'r Prif Arolygydd (gweler paragraffau 68 i 72); neu ag aelodau anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn neu'r Pwyllgor Archwilio (gweler paragraff 73).

31 Rhaid i chi ddweud yn glir a yw'r datgeliad yn cael ei wneud o dan y Polisi Chwythu Chwiban a/neu o dan ddarpariaethau Cod y Gwasanaeth Sifil.

32 Wrth ddatgelu unrhyw bryderon, ni ddisgwylir i chi gael prawf llwyr o'r weithred dan sylw, ond bydd angen i chi allu dangos y rhesymau dros eich pryder.

33 Lle mae datgeliad yn cael ei godi'n llafar, dylid gwneud nodyn cytûn o'r drafodaeth a dylai'r ddau barti gadw copi rhag ofn y bydd angen tystiolaeth nes ymlaen. Gall fod yn ofynnol i'r unigolyn ffurfioli eich datganiad yn ysgrifenedig.

34 Mewn materion yn ymwneud â gwrthdaro posibl â Chod y Gwasanaeth Sifil, gallwch drafod y mater gyda'r Tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor cyn gwneud datgeliad o dan y polisi hwn (gweler Atodiad 1).

35 Mae'n bwysig iawn mewn materion yn ymwneud ag iechyd, diogelwch a lles y bobl ar ein safle (p'un a ydynt yn gyflogeion, yn gontractwyr neu'n ymwelwyr) bod gofyniad arbennig i unrhyw un sy'n dod yn ymwybodol o berygl (gwirioneddol neu bosibl) neu ddigwyddiad peryglus hysbysu Dai Williams, Swyddog Arweiniol Iechyd a Diogelwch Estyn ar unwaith cyn gwneud unrhyw adroddiad arall (e.e. i gorff allanol) yn bennaf er mwyn gallu gweithredu'n uniongyrchol i ddelio â'r perygl.

Beth fydd Estyn yn ei wneud i ymateb i bryder a godwyd o dan y polisi hwn

36 Cyn gynted ag yr adroddir am bryder o dan y polisi hwn, bydd y sawl sy'n cael y datgeliad yn trafod y mater gyda'r Swyddog Chwythu Chwiban, a fydd yn penderfynu sut i fwrw ymlaen â'r mater.

37 Bydd y Swyddog Chwythu Chwiban yn gweithredu fel yr unigolyn cyswllt gyda'r chwythwr chwiban (os yw ef neu hi yn hysbys) nes bydd yr Uwch Reolwyr yn ystyried bod y mater wedi'i ddatrys.

38 Bydd y Swyddog Chwythu Chwiban yn ysgrifennu at y chwythwr chwiban (neu'r unigolyn arall sy'n adrodd am y mater ar ran y chwythwr chwiban) o fewn 10 diwrnod gwaith o dynnu eu sylw at y pryder gan:

- gydnabod yr adroddiad neu gyfeirio'r pryder;
- rhoi syniad o sut mae Estyn yn bwriadu delio â'r mater; a
- nodi'r raddfa amser debygol ar gyfer darparu ymateb terfynol.

39 Os yw'n amhosibl rhoi'r sylwadau o fewn 10 diwrnod gwaith, bydd y llythyr yn dweud hynny, gan roi rhesymau, a bydd y sylwadau yn cael eu rhoi cyn gynted ag y bo modd ar ôl hynny.

40 Lle mae'r mater yn ymwneud â'r Swyddog Chwythu Chwiban neu'r Prif Arolygydd, bydd y sawl sy'n derbyn y datgeliad yn trafod y mater gydag aelod anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn. Y Bwrdd Strategaeth fydd yn penderfynu sut i fwrw ymlaen.

41 Os penderfynir peidio ag ymchwilio i'r pryder, bydd y chwythwr chwiban yn cael gwybod, yn ysgrifenedig, cyn gynted ag y bo modd, ac o fewn 10 diwrnod gwaith fan bellaf.

Mesurau interim

42 Os ymddengys ei fod yn angenrheidiol gweithredu mesurau interim brys – er enghraifft, i ddiogelu cyllid cyhoeddus neu os oes mater yn ymwneud â diogelu plentyn neu oedolyn sy'n agored i niwed – bydd y Cyfarwyddwr Strategol neu'r Prif Arolygydd yn trefnu i hyn gael ei wneud ar unwaith, cyn i unrhyw ymholiadau neu ymchwiliad fynd yn eu blaen.

Ymholiadau cychwynnol

43 Os nad oes unrhyw fesurau interim yn cael eu gweithredu, dylai'r Swyddog Chwythu Chwiban drefnu gwneud ymholiadau cychwynnol anffurfiol er mwyn penderfynu ar yr ymchwiliad mwyaf priodol (os o gwbl) a'r broses fwyaf priodol ar gyfer ystyried y pryder. Bydd pryderon sy'n disgyn yn fwy priodol o fewn cwmpas gweithdrefnau ffurfiol eraill, fel y weithdrefn gwyno neu achwyn, yn cael eu cyfeirio ar gyfer eu hystyried o dan y gweithdrefnau hynny.

Datgeliadau'n cael eu gwneud tu allan i Estyn

44 Os bydd aelod o'r cyhoedd, neu unrhyw un arall nad yw'n gweithio i Estyn yn cysylltu â chi (fel y diffinnir yn y polisi hwn, gweler paragraff 6) i wneud datgeliad neu godi pryder sy'n ymwneud yn uniongyrchol ag Estyn a'i waith, dylech ofyn am gyngor oddi wrth:

- eich rheolwr llinell, neu'r sawl sy'n goruchwylio eich gwaith;
- Cyfarwyddwr Strategol;
- y Prif Arolygydd;
- Swyddog Chwythu Chwiban dynodedig Estyn; neu
- unrhyw aelod anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn

a byddant hwythau'n penderfynu ar y camau gweithredu mwyaf priodol. Mae'n debygol y delir yn fwy priodol â'r cyfryw honiadau o dan Weithdrefn Gwyno Estyn.

45 Lle derbynnir datgeliad gan aelod o'r cyhoedd yn ymwneud â sefydliad allanol, e.e. ysgol, dylech eu cynghori i ddefnyddio naill ai weithdrefnau Chwythu Chwiban y sefydliad allanol (os yw'r sawl yn gweithio i'r sefydliad) neu eu gweithdrefnau Cwyno. Fel arall, dylent gysylltu ag uwch unigolyn priodol o fewn y sefydliad hwnnw, neu'r awdurdod lleol neu'r rheoleiddiwr perthnasol. Nid yw hyn yn berthnasol i bryderon ynglŷn â diogelu plant, pobl ifanc ac oedolion sy'n agored i niwed, y dylid eu trin yn unol â Pholisi a Gweithdrefnau Diogelu Estyn.

Ymchwiliad ffurfiol

46 Os penderfynir y dylai ymchwiliad ffurfiol gael ei gynnal o dan y gweithdrefnau hyn, bydd y Swyddog Chwythu Chwiban (neu Gyfarwyddwr Strategol/y Prif Arolygydd) yn penodi rhywun addas i weithredu fel Swyddog Ymchwilio, cyn pen deng niwrnod gwaith o godi'r datgeliad fel arfer. Bwrdd Strategaeth Estyn fydd yn penderfynu sut i fwrw ymlaen mewn perthynas â datgeliad sy'n ymwneud â'r Prif Arolygydd/Swyddog Chwythu Chwiban.

47 Bydd y Swyddog Ymchwilio yn rhywun nad yw wedi'i ymhlygu yn y weithred honedig neu'r datgeliad dilynol, rhywun sy'n ddiduedd ac a fydd yn gallu ymchwilio i'r mater yn drylwyr ac yn gyfrinachol.

48 Lle mae'r datgeliad yn ymwneud â gweithredoedd unigolyn, bydd y Swyddog Ymchwilio ar lefel Swyddog Gweithredol Uwch neu'n uwch na hynny fel arfer, ac o leiaf ar lefel reoli sy'n uwch nag unrhyw un sydd wedi'i ymhlygu yn y datgeliad. Mewn amgylchiadau eraill, Cyfarwyddwr Strategol neu'r Prif Arolygydd fydd yn penderfynu pwy yw'r unigolyn mwyaf addas i gynnal yr ymchwiliad.

49 Er mwyn rhoi ystyriaeth lawn i ddatgeliad, bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyfarfod â'r sawl sy'n gwneud y datgeliad (lle mae'n hysbys) ac unrhyw unigolyn arall sy'n cael ei grybwyll yn y datgeliad, er mwyn pennu'r ffeithiau. Gall y Swyddog Chwythu Chwiban fynd gyda'r Swyddog Ymchwilio i'r cyfarfod, a bydd yn cymryd nodiadau ac yn cynghori ar y broses.

50 Mewn unrhyw gyfarfod a gynhelir o dan y weithdrefn hon, gall cydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur fynd gydag unigolion, a gallant annerch y cyfarfod, ond ni allant ateb cwestiynau ar ran yr unigolyn.

51 Bydd y Swyddog Ymchwilio yn rhoi rhybudd deng niwrnod gwaith am gyfarfod fel arfer. Bydd y sawl y mae'r Swyddog Ymchwilio'n cyfarfod ag ef yn gyfrifol am sicrhau bod ei gydymaith ar gael i fynychu'r cyfarfod. Os nad yw ar gael, gall yr aelod staff gynnig amser rhesymol gwahanol o fewn 5 diwrnod gwaith o ddyddiad y cyfarfod gwreiddiol.

52 Gall yr ymchwiliad hefyd gynnwys gofyn i unigolion ddarparu datganiadau ysgrifenedig i'r Swyddog Ymchwilio.

53 Pan fydd y Swyddog Ymchwilio wedi pennu'r ffeithiau, bydd yn paratoi adroddiad i'r Cyfarwyddwr Strategol perthnasol, neu'r Prif Arolygydd. Bydd y Cyfarwyddwr Strategol neu'r Prif Arolygydd yn ystyried yr adroddiad ac yn penderfynu pa gamau, os o gwbl, sy'n briodol.

54 Os profir y drosedd honedig, bydd camau priodol yn cael eu cymryd. Lle'r ystyrir bod camau disgyblu yn angenrheidiol, bydd y Cyfarwyddwr Strategol neu'r Prif Arolygydd yn cychwyn camau gweithredu o dan Bolisi a Gweithdrefn Disgyblu Estyn ar ôl cael cyngor gan y tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor.

55 Lle bo'n briodol, bydd y Cyfarwyddwr Strategol neu'r Prif Arolygydd yn sicrhau bod canfyddiadau'r ymchwiliad yn cael eu cyfleu:

- i'r sawl sy'n gwneud y datgeliad;
- i'r unigolyn (unigolion) sy'n destun ymchwiliad; a/neu
- Fwrdd Gweithredol Estyn, neu awdurdod allanol arall, er enghraifft, yr heddlu, y gallai fod angen iddynt ystyried pa un a ddylid gweithredu ar sail y canfyddiadau (gweler paragraff 19).

Fodd bynnag, gall fod cyfyngiadau ar faint o wybodaeth y gellir ei chyfleu oherwydd dyletswyddau cyfrinachedd neu degwch Estyn, neu ystyriaethau cyfreithiol eraill.

56 Er na all Estyn sicrhau'r canlyniad yr ydych yn ei geisio, byddwn yn ceisio delio â'ch pryder yn deg ac mewn ffordd briodol. Trwy ddefnyddio'r polisi hwn, gallwch helpu ni i gyflawni hyn.

57 Os nad ydych yn fodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â'ch pryder, gallwch ei godi gydag un o'r bobl gyswllt allweddol eraill ym mharagraff 29.

Cyfrinachedd

58 Os byddwch yn gwneud datgeliad, dim ond y bobl hynny sy'n ystyried y datgeliad fydd yn gwybod pwy ydych chi. Ni ddatgelir eich enw ac eithrio:

- lle mae Estyn dan rwymedigaeth gyfreithiol i wneud hynny;
- lle mae eich enw eisoes wedi cael ei wneud yn gyhoeddus; neu

- i gyfreithiwr neu ymgynghorydd arall ar sail gwbl gyfrinachol ar gyfer cael cyngor; neu'r
- amgylchiadau a ddisgrifir ym mharagraff 61 isod.

59 Bydd nifer y bobl sy'n cael eu hysbysu yn cael ei chyfyngu'n llwyr i'r rhai y mae angen iddynt wybod ym mhob cyfnod o'r broses.

60 Bydd gofyn i chi hefyd gadw'r ffaith eich bod wedi codi datgeliad, natur y datgeliad ac enw'r bobl sy'n gysylltiedig, yn gyfrinachol.

61 Gall cadw eich enw yn gyfrinachol ei gwneud yn anos cynnal ymchwiliad llawn i'r mater neu weithredu yn erbyn drwgweithredwr. Os yw sefyllfa yn codi lle nad ydym yn gallu datrys y pryder heb ddatgelu pwy ydych chi (er enghraifft, oherwydd bod angen eich tystiolaeth yn y llys neu fod angen i chi fod yn dyst), byddwn yn trafod gyda chi a ddylid mynd ymlaen â'r achos, a sut. Os bydd yr ymchwiliad yn arwain at erlyniad, mae'n debygol y byddwch yn cael eich galw i roi tystiolaeth yn y llys.

62 Gallai unrhyw gyflogai neu weithiwr sy'n datgelu pwy yw'r chwythwr chwiban ac yn torri amodau'r polisi hwn wynebu camau disgyblu.

63 Bydd pob gohebiaeth ysgrifenedig rhwng y Swyddog Ymchwilio, y Swyddog Chwythu Chwiban, y rheolwr llinell, y Cyfarwyddwr Strategol, y Prif Arolygydd, aelod anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn a'r unigolyn yn gyfrinachol (tra bod hyn dan reolaeth Estyn).

Datgeliadau dienw

64 Caiff unigolion eu hannog yn gryf i godi datgeliadau yn agored ac yn unol â'r gweithdrefnau hyn. Lle bynnag y bo modd, dylech roi eich enw ar yr honiadau. Fodd bynnag, rhoddir ystyriaeth briodol i ddatgeliadau dienw o dan y weithdrefn hon.

65 Wrth benderfynu a fydd ymchwiliad pellach i ddatgeliad dienw, bydd Estyn yn ystyried y ffactorau canlynol:

- difrifoldeb y mater a godwyd;
- hygrededd y pryder; a'r
- tebygolrwydd o gadarnhau'r honiad o ffynonellau i'w priodoli, a chael gwybodaeth.

66 Ni all Estyn warantu y bydd yn ymchwilio i bob datgeliad dienw oherwydd gallai ymchwiliad priodol fod yn amhosibl os na all y Swyddog Ymchwilio gael mwy o wybodaeth gan yr unigolyn sy'n codi'r datgeliad, rhoi adborth neu gadarnhau a godwyd y datgeliad yn ddidwyll. Mae'n hawdd gwneud honiadau maleisus neu ddi-sail yn ddienw. Bydd y swyddog ymchwilio yn cadw hyn mewn cof. Bydd ymholiadau cychwynnol i honiadau di-enw yn cael eu trin gyda sensitifrwydd arbennig.

67 Os codir pryder yn ddienw, ni all y chwythwr chwiban elwa ar ymrwymiadau Estyn a amlinellir ym mharagraff 22.

Datgeliadau'n ymwneud â'r Prif Arolygydd

68 Dylai unrhyw un sy'n dymuno gwneud datgeliad yn ymwneud â'r Prif Arolygydd, gan gynnwys unrhyw beth yn ymwneud â'r Prif Arolygydd a allai wrthdaro â Chod y Gwasanaeth Sifil, wneud hyn trwy godi'r mater gydag unrhyw un o'r aelodau anweithredol ar Fwrdd Strategaeth Estyn. Bydd y Bwrdd yn penderfynu ar y broses fwyaf priodol ar gyfer ystyried y datgeliad.

69 Os bydd rhywun yn mynd at aelod o'r Bwrdd Strategaeth ynghylch mater yn ymwneud â'r Prif Arolygydd, dylai'r aelod o'r Bwrdd drefnu cyfarfod ag aelodau eraill o'r Bwrdd i drafod y ffordd ymlaen.

70 Dylai'r Bwrdd Strategaeth drefnu bod ymholiadau cychwynnol anffurfiol yn cael eu gwneud i benderfynu ar y broses fwyaf priodol ar gyfer ystyried y datgeliad (h.y. gweithdrefn gwyno, achwyn, chwythu chwiban) a'r math mwyaf priodol o ymchwiliad (os o gwbl).

71 Os penderfynir y dylid cynnal ymchwiliad ffurfiol o dan weithdrefnau Chwythu'r Chwiban, bydd Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio yn penodi rhywun addas i weithredu fel Swyddog Ymchwilio – aelod arall o'r Bwrdd fel arfer – o fewn deng niwrnod gwaith o godi'r datgeliad. Bydd y Swyddog Ymchwilio yn rhywun nad yw wedi'i ymhlygu yn y datgeliad, rhywun sy'n ddiduedd ac a fydd yn gallu ymchwilio i'r mater yn drylwyr ac yn gyfrinachol.

72 Y weithdrefn ar gyfer ymchwilio i'r datgeliad fydd y weithdrefn a amlinellir ym mharagraffau 46 i 55. Dylai'r Bwrdd Strategaeth ystyried yr adroddiad a baratowyd gan y Swyddog Ymchwilio. Yn dibynnu ar ganlyniad yr ymchwiliad, efallai y bydd yn rhaid hysbysu Llywodraeth Cynulliad Cymru am y canlyniad.

Datgeliadau'n ymwneud ag aelodau anweithredol Bwrdd Strategaeth Estyn neu'r Pwyllgor Archwilio

73 Dylid gwneud datgeliadau sy'n ymwneud â gwaith aelodau anweithredol o Fwrdd Strategaeth Estyn neu'r Pwyllgor Archwilio i'r Prif Arolygydd.

Ffynonellau eraill cyngor a gwybodaeth

74 Os ydych yn ansicr ynghylch a ddylid defnyddio'r polisi hwn neu yr hoffech gael cyngor annibynnol ar unrhyw bryd, gallech gysylltu â'r canlynol:

- eich undeb llafur;
- ACAS; neu'r
- elusen annibynnol, Public Concern at Work.

Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)

75 Mae ACAS yn gweithredu rhwydwaith cenedlaethol o linellau cymorth sy'n delio ag ymholiadau am faterion cyflogaeth, gan gynnwys yr hawliau a'r rhwymedigaethau sy'n deillio o'r gyfraith gyflogaeth. Mae'r gwasanaeth ar gael i unrhyw unigolyn neu sefydliad yn rhad ac am ddim. Bydd unrhyw weithiwr sy'n cysylltu ag ACAS yn dymuno ystyried y gwahaniaeth rhwng gofyn am wybodaeth am ddarpariaethau Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, a'r gofynion sydd ynghlwm wrth wneud datgeliad a ddiogelir, fel yr esbonnir yn y polisi hwn.

Public Concern at Work

76 Sefydliad annibynnol yw Public Concern at Work a all roi arweiniad a hyfforddiant i gyflogwyr ar chwythu'r chwiban, a gall hefyd gynnig cyngor am ddim i gyflogeion nad ydynt yn siŵr a ddylent godi datgeliad, a sut i godi datgeliad, ynglŷn â chamwedd yn y gweithle.

Atodiad 1: Cod y Gwasanaeth Sifil

Mae Cod y Gwasanaeth Sifil yn amlinellu'r fframwaith cyfansoddiadol y mae gweision sifil yn gweithio oddi mewn iddo; y gwerthoedd y disgwylir iddynt eu cynnal; a'r safonau ymddygiad a ddisgwylir ganddynt. Mae hefyd yn egluro'r hawliau a'r cyfrifoldebau sydd gan gyflogeion i sicrhau nad oes camau'n cael eu cymryd sy'n gwrthdaro â'r Cod. Gellir gweld copi o'r Cod yn:

www.civilservice.gov.uk/about/values/cscode.

Mae Cod y Gwasanaeth Sifil yn berthnasol i holl gyflogeion Estyn. Cyflogeion yn yr achos hwn yw unigolion sydd wedi gwneud contract cyflogaeth gydag Estyn neu sy'n gweithio dan gontract cyflogaeth gydag Estyn. Ni fyddai hyn fel arfer yn cynnwys, er enghraifft, contractwyr, ymgynghorwyr ac ati.

O dan delerau Cod y Gwasanaeth Sifil, mae'n rhaid i holl gyflogeion Estyn, fel gweision sifil, weithredu gyda chywirdeb, gonestrwydd, gwrthrychedd ac amhleidioldeb. Os ydych chi'n gyflogai ac yn credu:

- bod gofyn i chi weithredu mewn ffordd mewn modd sy'n gwrthdaro â Chod y Gwasanaeth Sifil; neu
- eich bod yn dod yn ymwybodol o weithredoedd gan bobl eraill sydd, yn eich barn chi, yn gwrthdaro â Chod y Gwasanaeth Sifil

dylech adrodd y mater yn unol â'r weithdrefn yn adran 2.

Apeliadau i Gomisiynwyr y Gwasanaeth Sifil

Os byddwch yn codi mater yn ymwneud â Chod y Gwasanaeth Sifil yn unol â'r gweithdrefnau yn adran 2 a'ch bod yn credu nad yw ymateb Estyn yn cynrychioli ymateb rhesymol i sail eich pryder, gallech adrodd y mater i Gomisiynwyr y Gwasanaeth Sifil. Gall y Comisiynwyr hefyd ystyried cymryd cwyn yn uniongyrchol cyn i'r gweithdrefnau mewnol ddod at eu terfyn yn gyfan gwbl.

Dylid anfon pob cais am apêl yn ysgrifenedig at:

Bill Brooke
Office of the Civil Service Commissioners
35 Great Smith Street
LONDON
SW1P 3BQ

Ffôn: 020 7276 2613

e-bost: bill.brooke@csc.x.gsi.gov.uk

Mae canllaw ar wneud apêl ar gyfer pobl sy'n ystyried apêl i'r Comisiynwyr ar gael o wefan Comisiynwyr y Gwasanaeth Sifil www.civilservicecommissioners.org neu gan y tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor.

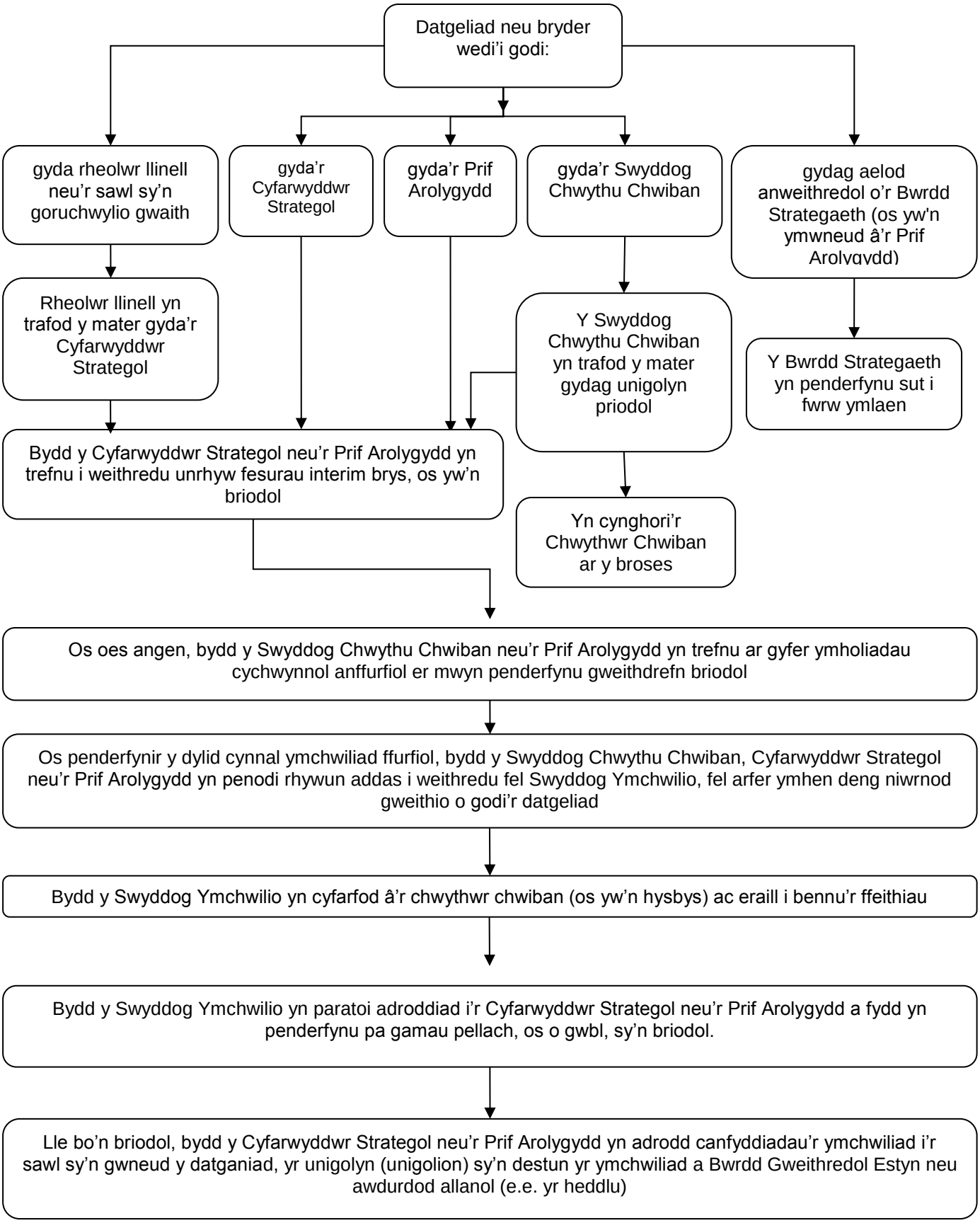
Er bod Cod y Gwasanaeth Sifil yn darparu'r fframwaith ar gyfer y modd y dylai gweision sifil weithredu, nid yw datgeliadau o weithredoedd neu ymddygiad sy'n gwrthdaro â'r Cod yn cael eu diogelu o angenrheidrwydd o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Dylai cyflogeion fod yn ymwybodol wrth adrodd materion sy'n gwrthdaro â'r Cod, er enghraifft, mewn perthynas ag amhleidioldeb, na fydd y Deddfau hyn yn eu diogelu o angenrheidrwydd, hyd yn oed os dilynwyd y gweithdrefnau yn adran 2 yn briodol.

Mae gofyniad ar gyflogeion, serch hynny, i adrodd am faterion sy'n gwrthdaro â'r Cod, a bydd Estyn yn gwneud popeth o fewn ei allu i sicrhau nad yw cyflogeion dan anfantais neu'n cael eu herlid pe byddent yn adrodd ar fater y maent yn credu'n rhesymol ei fod yn gwrthdaro â'r Cod ac y gwnaed hynny yn ddidwyll.

Cyngor am faterion sy'n ymwneud â Chod y Gwasanaeth Sifil

Os byddwch yn dymuno trafod unrhyw fater yn ymwneud â Chod y Gwasanaeth Sifil, gallwch gael cyngor diduedd gan y tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor, a all:

- gynghori ar ddehongli Cod y Gwasanaeth Sifil;
- cynghori ar gamau y gellid eu cymryd i ddatrys datgeliad sy'n ymwneud â'r Cod;
- cynghori ar sut i ddwyn datgeliad felly yn ei flaen drwy weithdrefnau Estyn, pe byddech yn dymuno gwneud hynny; ac
- os gofynnir am hynny, pasio'r datgeliad ymlaen i'r pwynt priodol o fewn Estyn os yw'n fodlon y gall y mater ddisgyn o fewn y Cod.

Ni all aelodau o'r tîm Adnoddau Dynol: Pobl, Polisi a Chyngor ymchwilio i ddatgeliadau.

Atodiad 2: Siart llif gweithdrefnau