



## POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN



Dyddiad Cwblhau'r Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb:	17 Mai 2021
Haen Cymeradwyo'r Polisi:	Haen 1
Dyddiad Cymeradwyo:	25 Mai 2021
Awdur:	VP (Adnoddau a Chynllunio Ariannol)
Dyddiad Adolygu:	Mai 2024
Dyddiad uwchlwytho i wefan/mewnrwyd y Coleg:	I'w gadarnhau

*Ar gael mewn print mawr a fformatau eraill ar gais*

*Mae'n bosibl y bydd y cofnod hwn wedi aeddfedu os caiff ei argraffu*

<b>Eitem</b>	<b>Tudalen</b>
Rhagair gan Fwrdd y Llywodraethwyr	1
Beth yw Chwythu'r Chwiban?	2
Datganiad Polisi	2
Diben a Chwmpas	2
Gweithdrefn	4
Siart Llif y Weithdrefn Chwythu'r Chwiban	5
Amddiffyn a Chefnogi	6
Honiadau Dienw	6
Chwythu'r Chwiban a Diogelu	7
Chwythu'r Chwiban yn y Gadwyn Gyflenwi	7
Anfodlonrwydd o ran y ffordd y caiff cwyn ei thrin	7
Cyflwyno pryder yn allanol	8

## RHAGAIR

***“The world is a dangerous place, not because of those who do evil, but because of those who look on and do nothing”***

***Albert Einstein***

Ein staff yw'r adnodd mwyaf gwerthfawr yn ein Coleg, nid yn unig oherwydd beth maen nhw'n ei wneud, ond gan fod ganddynt safbwynt unigryw ar wasanaethau rheng-flaen. Nhw yw'r llygaid a'r clustiau all fod yn dyst i arfer gwael a chamymddwyn, all niweidio ein dysgwyr, cydweithwyr, sefydliadau eraill ac aelodau'r cyhoedd.

Mae'n hanfodol bod y Coleg yn manteisio i'r eithaf ar y wybodaeth hon ac yn croesawu staff sy'n ddigon dewr i siarad allan.

Mae llawer o fanteision i annog gweithwyr i siarad allan: mae'n amddiffyn eraill drwy atal rhagor o gamymddwyn; mae'n hyrwyddo diwylliant tryloyw; mae'n amddiffyn ac yn rhoi sicrwydd i'r gweithlu; ac yn helpu i gynnal diwylliant gwaith iach a sefydliad effeithlon.

Mae parodrwydd sefydliad i archwilio ardaloedd posibl o wendid, a gwranddo ar bob aelod o staff, yn golygu bod modd mynd i'r afael â materion a phryderon yn brydlon.

Mae Bwrdd y Llywodraethwyr yng Ngholeg Gwent yn annog staff i siarad allan pan maen nhw'n gweld camymddwyn, ac rydyn ni'n ystyried hyn yn 'y peth iawn i'w wneud'.

Byddwn yn sicrhau bod uwch reolwyr yn cefnogi staff sy'n codi pryderon gwirioneddol, a bod pryderon o'r fath yn cael eu hystyried o ddifrif a'u harchwilio'n briodol.

Mae'r polisi hwn, sy'n unol â'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd (PIDA) 1998 ac yn ystyried Cod Ymddygiad Trefniadau Chwythu'r Chwiban a gyflwynwyd gan Sefydliad Safonau Prydain a Protect (Public Concern at Work gynt), yn nodi'n glir ac yn syml sut gall staff o fewn y Coleg godi pryderon a beth allent ddisgwyl wrth wneud. Rydym yn credu'n gryf fel Bwrdd y Llywodraethwyr y dylai pob gweithiwr fod yn ddigon hyderus i godi pryderon gwirioneddol, ac rydym yn gobeithio y bydd y polisi a'r canllaw hwn yn cefnogi ein staff ac yn rhoi sicrwydd bod modd codi pryderon gwirioneddol yn ddiogel, ac y byddant yn cael eu trin yn briodol.

**Wales Audit Office**

***“Whistleblowing can act as a catalyst to real improvements in governance and accountability.”***

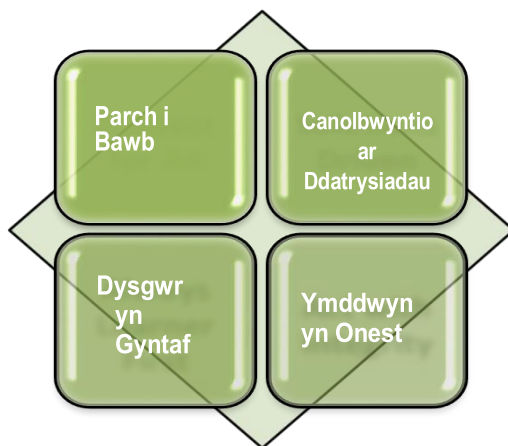
-----  
**Mr Mark Langshaw MBE**  
Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr

-----  
**Mr Guy Lacey**  
Pennaeth/Prif Weithredwr

## 1. BETH YW CHWYTHU'R CHWIBAN?

Chwythu'r chwiban yw datgelu gwybodaeth sy'n berthnasol i honiadau o gamymddwyn neu beryglon yn y gwaith. Chwythwr chwiban yw unigolyn sy'n codi pryder rhesymol ynghylch yr amheuaeth o gamymddwyn neu berygl. Os oes gennych unrhyw bryderon gwirioneddol ynghylch amheuaeth o gamymddwyn neu beryglon all effeithio ar unrhyw rai o'n gweithgareddau (pryder chwythu'r chwiban) dylech adrodd amdano dan y Polisi hwn.

## 2. DATGANIAD POLISI



Mae Coleg Gwent wedi ymrwmo i gyflawni ei faterion yn onest ac yn ddidwyll, ac mewn ffordd gyfrifol a thryloyw. Rydym yn disgwyl i bob aelod staff a'r rhai sy'n gweithio i ni gynnal ein safonau uchel o ymddygiad yn unol â'n Gwerthoedd Craidd sydd wedi'u hamlinellu uchod a'n Codau Ymddygiad Staff a Phartneriaid.

Mae'r Coleg o'r farn bod annog staff i gymryd cyfrifoldeb dros barchu ein gwerthoedd ym mhopeth a wnawn yn cynnwys gallu lleisio pryderon gwirioneddol am gamymddwyn difrifol heb boeni am gosbau, a themlo bod cefnogaeth ar gael wrth wneud hynny.

Mae pob sefydliad yn peri risg o bethau'n mynd o chwith o bryd i'w gilydd, neu o ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesol yn digwydd heb yn wybod iddynt. Mae diwylliant agored ac atebol yn hanfodol er mwyn osgoi sefyllfaoedd o'r fath rhag digwydd a mynd i'r afael â nhw pan fyddan nhw'n digwydd.

Mae'r Coleg wedi ymrwmo i daclo pob math o gamymddwyn a chamdriniaeth ddifrifol. Mae'r Polisi hwn yn egluro sut i godi pryderon o fewn y Coleg, a'r tu allan i'r Coleg i gyrff allanol priodol lle bo'n briodol.

## 3. DIBEN A CHWMPAS

O bryd i'w gilydd, rydym yn cydnabod y gall sefyllfaoedd ddod i'r amlwg lle mae gan aelodau staff bryderon gwirioneddol am anghysondeb o ran y ffordd y mae'r Coleg yn cael ei redeg neu weithgareddau cydweithwyr neu sefydliadau partner.

Nod y polisi yw darparu sianelau clir lle gall pryderon gael eu codi a'u datrys yn briodol, heb ofni erledigaeth neu gosb.

Mae'r weithdrefn hon at ddefnydd 'Gweithwyr' y Coleg - mae hyn yn golygu cyflogeion, contractwyr, hyfforddeion a staff asiantaeth, ac yn cynnwys y rhai sydd wedi'u nodi'n weithwyr o gartref.

Gall gweithwyr godi pryderon am unrhyw fater ynghylch amheuon o gamymddwyn, risg, camdriniaeth neu arfer gwael. Dim ond cred resymol sydd ei hangen ar y gweithiwr fod y mater wedi digwydd, un ai yn y gorffennol, y presennol neu'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol.

Mae'n bwysig bod staff yn llwyr ymwybodol o'r gwahaniaethau rhwng codi pryder dan y polisi hwn a chwyno:

**The difference between a whistleblowing concern and a grievance:**

A whistleblowing concern is about a risk, malpractice or wrongdoing **that affects others**. It could be something which adversely affects other workers, the organisation itself and/or the public.

A grievance is a personal complaint about someone's own employment situation.

Mae'n well codi pryder cyn gynted â phosibl er mwyn galluogi'r mater i gael ei datrys yn brydlon. Does dim angen i chi fod wedi casglu tystiolaeth neu brawf o gamymddwyn, ond mae'n rhaid i chi fod â chred onest bod achos gwirioneddol dros y pryder dan sylw.

Mae'r rhestr ganlynol yn nodi'r mathau o faterion all gael eu codi:

- the abuse of children and /or vulnerable adults (physical or psychological);
- health and safety risks, either to the public or other employees;
- any unlawful act (e.g. theft);
- the unauthorised use of public funds (e.g. expenditure for improper purpose);
- a breach of the Employee Code of Conduct;
- maladministration (e.g. not adhering to procedures, negligence);
- failing to safeguard personal and/or sensitive information (data protection);
- damage to the environment (e.g. pollution);
- fraud and corruption (e.g. to give or receive any gift/reward as a bribe);
- abuse of power;
- poor value for money;
- other unethical conduct; and
- any deliberate concealment of information tending to show any of the above.

#### 4. GWEITHDREFN

Os oes gennych unrhyw reswm i gredu eich bod eisiau codi pryder dan y polisi hwn, dylech gysylltu ag un o'r Unigolion Enwebedig canlynol:

Guy Lacey Pennaeth/Prif Weithredwr <a href="mailto:guy.lacey@coleggwent.ac.uk">guy.lacey@coleggwent.ac.uk</a> 01495 333501	Lynda Astell Dirprwy Bennaeth (Adnoddau a Chynllunio) <a href="mailto:lynda.astell@coleggwent.ac.uk">lynda.astell@coleggwent.ac.uk</a> 01495 333527/07815 856923	Nicola Gamlin Dirprwy Bennaeth (Y Cwricwlwm ac Ansawdd) <a href="mailto:nicola.gamlin@coleggwent.ac.uk">nicola.gamlin@coleggwent.ac.uk</a> 01495 333532
Jo Duggan Cyfarwyddwr AD a DS <a href="mailto:jo.duggan@coleggwent.ac.uk">jo.duggan@coleggwent.ac.uk</a> 01495 333255	Marie Carter Swyddog Llywodraethu <a href="mailto:marie.carter@coleggwent.ac.uk">marie.carter@coleggwent.ac.uk</a> 01495 333519	Mark Langshaw Cadeirydd y Llywodraethwyr <a href="mailto:mark.langshaw@coleggwent.ac.uk">mark.langshaw@coleggwent.ac.uk</a>

Gallwch hefyd e-bostio eich pryderon i gyfeiriad llinell boeth penodol, [whistleblowing@coleggwent.ac.uk](mailto:whistleblowing@coleggwent.ac.uk) sy'n cael ei fonitro gan Marie Carter, ein Swyddog Llywodraethu.

Yna, bydd gennych gyfle i godi eich pryderon gyda'ch Unigolyn Enwebedig mewn cyfarfod lle gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd Undeb Llafur gyda chi.

Bydd eich Unigolyn Enwebedig yn llwyr gyfrifol am archwilio eich pryder nes bydd casgliad, a byddwch yn cael gwybod o ganfyddiad yr archwiliad pan fydd wedi dod i ben (yn amodol ar gynnal cyfrinachedd trydydd partïon lle bo angen).

Bydd eich Unigolyn Enwebedig yn ystyried yr honiad a'i amgylchiadau, a gall ddechrau archwiliad a dewis Swyddog Archwilio priodol. O fewn tri diwrnod gwaith o dderbyn y gwyn, bydd eich Unigolyn Enwebedig yn ysgrifennu atoch i gadarnhau manylion eich pryder ac i roi gwybod i chi y bydd archwiliad yn cael ei gynnal, ac yn rhoi gwybod pwy yw'r Swyddog Archwilio. Bydd pob ymholiad ac archwiliad yn cael eu cyflawni'n hollol gyfrinachol lle bo'n bosibl. Bydd adegau pan nid yw'n bosibl cynnal cyfrinachedd os yw hyn yn effeithio ar yr archwiliad. Dan yr amgylchiadau hyn, byddwn yn cysylltu â chi ac o bosibl yn sicrhau eich cydsyniad deallus.

Does dim modd gosod terfynau amser ar gyfer cwblhau'r archwiliad, gan y bydd yn dibynnu ar natur benodol eich pryder a'r materion penodol sydd angen eu harchwilio. Fodd bynnag, er budd pawb sydd ynghlwm, bydd yr archwiliad yn cael ei gwblhau cyn gynted â phosibl. Yn yr achos nad yw'r archwiliad wedi dod i ben o fewn chwe wythnos o'ch trafodaeth gyda'r Unigolyn Enwebedig, byddwch yn cael gwybod am gynnydd waeth beth yw'r sefyllfa.

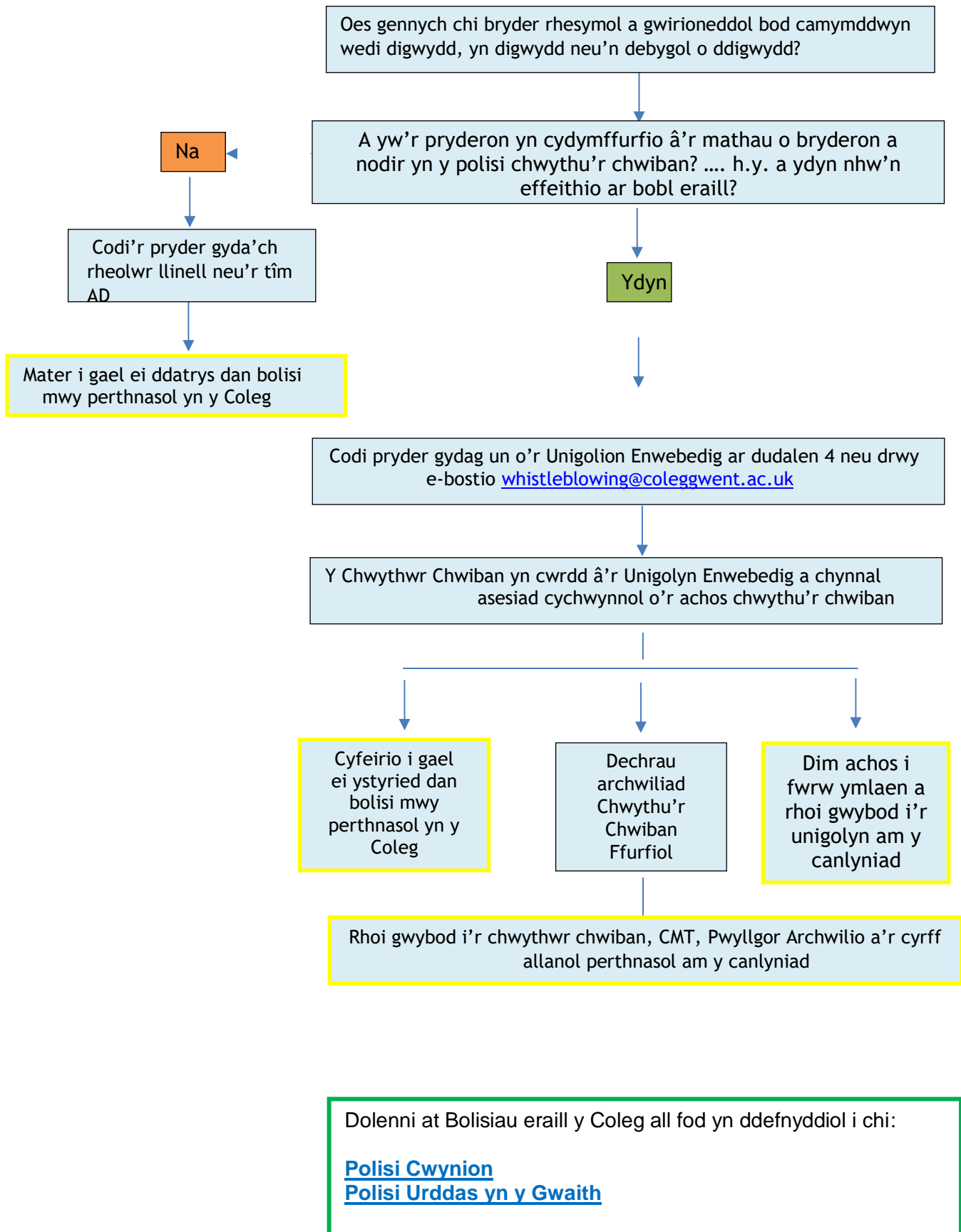
Unwaith y mae'r Swyddog Archwilio wedi cwblhau ei archwiliad, mae'n bosibl y bydd ef neu hi'n cyflwyno'r canfyddiadau ar ffurf adroddiad ysgrifenedig i'ch Unigolyn Enwebedig, a fydd yn cymryd camau y mae ef neu hi'n credu sydd eu hangen dan yr amgylchiadau. Bydd eich Unigolyn Enwebedig yn rhoi gwybod i chi am ganfyddiad yr archwiliad.



Bydd y siart llif ar y dudalen nesaf yn eich helpu i lywio'ch ffordd drwy'r broses chwythu'r chwiban.

Cewch gyngor ar dudalen 8 ar y camau allwch chi eu cymryd os nad ydych yn fodlon ar y ffordd y mae eich pryderon yn cael eu datrys.

## 5. SIART LLIF Y BROSES CHWYTHU'R CHWIBAN YN COLEG GWENT





## 6. AMDDIFFYFN A CHEFNOGI

Rydym yn deall yn llawn y bydd gan staff reswm da i deimlo'n bryderus am godi pryder ac adnabod eu hunain, ac am y rheswm yma, byddwn yn gwneud ein gorau i amddiffyn a chefnogi unigolion drwy'r broses:

- Bydd pob pryder a godir dan y polisi hwn yn cael ei ddatrys yn gyfrinachol lle bo'n bosibl. Yn benodol, dim ond yr unigolyn enwebedig a'r swyddog archwilio fydd yn cael gwybod beth yw enw'r unigolyn sy'n codi'r pryder.
- Bydd unrhyw ohebiaeth yn cael ei hanfon i gartref yr unigolyn sy'n codi'r pryder neu i gyfeiriad e-bost preifat.
- Ni ddylai unrhyw unigolyn sy'n codi pryder yn unol â'r Polisi hwn brofi erledigaeth fel canlyniad. Bydd y Coleg yn cymryd camau gweithredu priodol ac amserol yn erbyn unrhyw un sy'n achosi erledigaeth i chwythwr chwiban.
- Mae'r gyfraith yn ceisio amddiffyn staff rhag unrhyw gosbau o ganlyniad i godi pryder os yw'r polisi a'r weithdrefn hon wedi cael eu dilyn ar bob cam, ac nid er budd personol neu gymhelliant personol.
- Nod y polisi a'r weithdrefn hon yw amddiffyn y Coleg a'i staff rhag honiadau ffug, honiadau maleisus a straeon heb sylfaen. Os yw aelod o staff yn camddefnyddio'r polisi hwn yn fwriadol, yna bydd yn destun camau disgyblu priodol all arwain at ddiswyddo.
- Rhaid nodi, os yw'r archwiliad yn arwain at gamau gweithredu, boed hynny dan weithdrefn ddisgyblu'r Coleg neu unrhyw brosesau troseddol neu sifil, yna mae tysteb tystion unigol yn debygol o ddod yn hanfodol, ac mae'r Coleg yn annhebygol o allu cynnal cyfrinachedd dan amgylchiadau fel hyn.

## 7. HONIADAU DIENW

Mae'r polisi hwn yn annog gweithwyr sy'n codi pryderon i beidio â bod yn ddienw, drwy sicrhau y byddant yn cael eu hamddiffyn rhag erledigaeth.

Mae anfanteision i godi pryderon yn ddienw gan gynnwys:

- Detailed investigations may be more difficult, or even impossible, to progress if you choose to remain anonymous and cannot be contacted for further information.
- The information and documentation you provide may not easily be understood and may need clarification or further explanation.
- There is a chance that the documents you provide might reveal your identity.
- It may not be possible to remain anonymous throughout an in-depth investigation.
- It may be difficult to demonstrate to a tribunal that any detriment you have suffered is as a result of raising a concern.

Fodd bynnag, os bydd y Coleg yn derbyn honiad dienw, bydd yn cael ei ystyried o ddifrif ac yn cael ei archwilio mor drylwyr ag sy'n bosibl. Dylid cyfeirio'r holl honiadau dienw a dderbynnir o fewn y Coleg gan unrhyw aelod o staff i'r Pennaeth/Prif Weithredwr oni bai bod yr honiad ynghylch y Pennaeth/Prif Weithredwr. Yn yr achos hwnnw, dylid ei gyfeirio at Gadeirydd y Gorfforaeth (y Cadeirydd).

Bydd y Pennaeth/Prif Weithredwr (neu'r Cadeirydd) yn ystyried yr honiad i bennu a yw'r honiad a'r wybodaeth yn ddigon o sail dystiolaeth er mwyn cynnal archwiliad.

Os yw'r Pennaeth/Prif Weithredwr (neu'r Cadeirydd) o'r farn bod sail i'r archwiliad, yna bydd yn sicrhau trefniadau i **unigolyn priodol gyflawni'r archwiliad**. Bydd camau priodol yn cael eu rhoi ar waith yn dilyn yr archwiliad.

Os yw'r Pennaeth/Prif Weithredwr (neu'r Cadeirydd) o'r farn nad yw'r honiad a'r wybodaeth yn rhoi digon o sail dystiolaeth ar gyfer archwiliad, yna bydd yr honiad yn cael ei gofnodi mewn "Ffeil Honiadau Dienw", yn ogystal â'r rhesymau dros gyflawni archwiliad. Bydd y Ffeil yn cael ei chadw gan Glerc y Gorfforaeth ac yn cael ei adolygu'n rheolaidd gan y Pwyllgor Archwilio. Yn dilyn adolygu, bydd y llythrau dienw'n cael eu dinistrio.

Os, yn ystod y broses o godi honiad dienw, bod yr unigolyn sy'n codi'r honiad yn penderfynu datgelu ei hunaniaeth, yna bydd y broses chwythu'r chwiban fel y'i nodir yn y polisi hwn yn cael ei dilyn a chyfrinachedd yn cael ei gynnal lle bo'n bosibl.

## **8. CHWYTHU'R CHWIBAN A DIOGELU**

Dylid nodi hefyd bod angen datgelu am Amddiffyn Plant neu Oedolion Agored i Niwed i aelod o'r tîm neu staff o fewn y Coleg sy'n gyfrifol am faterion o'r fath, neu'n uniongyrchol i'r Heddlu neu'r Gwasanaethau Cymdeithasol, dan weithdrefnau Diogelu'r Coleg.

Byddai aelod o staff sy'n datgelu hyn mewn ffordd onest yn cael yr un sicrwydd ynghylch amddiffyn ag y byddai ef/hi o dan y Weithdrefn hon.

## **9. CHWYTHU'R CHWIBAN A'R GADWYN GYFLENWI**

Mae Polisi Caffael y Coleg yn nodi ein huchelgais i sicrhau bod ein holl weithgareddau caffael yn cydymffurfio â chyflogaeth foesegol yn y canllawiau cadwyn cyflenwi, ac yn hyn o beth, rydym yn annog y broses o adnabod unrhyw gamymddwyn posibl o fewn ein cadwyn cyflenwi - hynny yw, o fewn unrhyw rai o'n cyflenwyr uniongyrchol neu unrhyw isgontractwyr a ddefnyddir gan ein cyflenwyr. Os oes gennych unrhyw reswm i gredu bod unrhyw gamymddwyn o fewn ein cadwyn gyflenwi, rydym yn eich annog i ddefnyddio'r polisi hwn i adrodd y pryderon.

## **10. ANFODLONRWYDD GYDA'R ARCHWILIAD**

Os nad ydych yn fodlon ar y ffordd y mae'r archwiliad yn cael ei drin, dylech roi gwybod i'r Swyddog Archwilio a byddwch yn cael cyfle i drafod eich rhesymau dros yr anfodlonrwydd.

Os, yn dilyn y cyfarfod hwn, rydych yn parhau i fod yn anfodlon, bydd yr Unigolyn Enwebedig sydd ynghlwm wrth y datgeliad gwreiddiol yn cael gwybod. Trefnir cyfarfod i drafod eich anfodlonrwydd parhaus.

Rhagwelir y bydd unrhyw anfodlonrwydd a brofir drwy'r broses hon wedi cael ei datrys drwy drafodaeth a gwell dealltwriaeth. Fodd bynnag, os nad yw hyn wedi'i gyflawni ac nid yw'ch pryder wedi'i ddatrys, gallwch gysylltu â Chadeirydd y Gorfforaeth neu'r Swyddog Llywodraethu.

## 11. CODI MATERION YN ALLANOL

Os, ar ôl mynd drwy'r gweithdrefnau mewnol a nodir uchod, rydych yn parhau yn anfodlon â'r ffordd y mae eich pryder wedi cael ei ddatrys, gallwch godi'r mater yn allanol gyda chorff allanol priodol megis:

### Archwilydd Cyffredinol Cymru



Caiff yr Archwilydd Cyffredinol ei ddsbarthu fel **unigolyn penodedig**. Mae hyn yn golygu y gall gweithiwr adrodd pryderon am gamymddwyn yn y gweithle i'r Archwilydd Cyffredinol, yn ogystal â'r cyflogwr, neu yn lle'r cyflogwr.

Bydd yr Archwilydd Cyffredinol yn ystyried, ond does dim rhaid archwilio, pob datgeliad y mae'n ei dderbyn. I ddatgelu i'r Archwilydd Cyffredinol dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, cysylltwch â:

E-bost: [whistleblowing@audit.wales](mailto:whistleblowing@audit.wales)

Ffôn: 029 20 320 522

Post:

Swyddog PIDA

Archwilydd Cyffredinol Cymru

24 Heol y Gadeirlan

Caerdydd

CF11 9LJ

### Protect



Protect (Public Concern at Work gynt) yw elusen chwythu'r chwiban y DU. Nod yr elusen yw atal niwed drwy annog chwythu'r chwiban diogel. Maent yn darparu llinell gyngor am ddim a chyfrinachol sy'n cefnogi mwy na 3,000 o chwythwyr chwiban bob blwyddyn sydd wedi gweld camymddwyn, risg neu arfer gwael yn y gwaith.

Fe'ch cynghorir i geisio cyngor cyfreithiol annibynnol cyn datgelu y tu allan i'r Coleg, oherwydd byddwch ond yn cael eich amddiffyn yn gyfreithiol mewn rhai amgylchiadau.

<https://protect-advice.org.uk/contact-protect-advice-line/>

#### PROTECT

The Green House

244-254 Cambridge Heath Road

Llundain E2 9DA

The role of the Welsh  
Ministers as the Principal  
Regulator of exempt charities

Welsh Further Education Corporations and St David's  
Catholic Sixth Form College



Dynodir Colegau Addysg Pellach yn elusennau eithriadol dan Atodlen 3 o'r Ddeddf Elusennau 2011.

Yng Nghymru, mae Gweinidog Llywodraeth Cymru'n ymddwyn fel Prif Reoleiddiwr Colegau AB, i hyrwyddo cydymffurfiaeth gyda'u hymrwymiaidau cyfreithiol dan y Ddeddf Elusennau 2011.

Os ydych yn parhau i fod yn anfodlon gyda'r ffordd y mae eich pryder chwythu'r chwiban wedi cael ei ddatrys, gallwch gysylltu â'r Prif Reoleiddiwr ar [principalregulatorfe@gov.wales](mailto:principalregulatorfe@gov.wales)