



POLISI CHWYTHU CHWIBAN

Beth yw'r ddogfen hon?

Nod y polisi hwn yw sicrhau:

- bod staff a gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i ddatgelu unrhyw gamymddwyn (chwythu'r chwiban) y maent yn dod yn ymwybodol ohono;
- bod staff a gwirfoddolwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hannog a'u galluogi i godi pryderon difrifol o fewn fframwaith llywodraethu Aberacon, yn hytrach nag anwybyddu problem neu 'chwythu'r chwiban' y tu allan.
- bod staff a gwirfoddolwyr sy'n adrodd am honiadau o gamymddwyn o'r fath yn cael eu diogelu;
- bod pob honiad o gamymddwyn yn cael ei ymchwilio'n drylwyr, a chymryd camau addas lle bo angen.

Ar gyfer pwy yw'r ddogfen hon?

- Bwrdd Aberacon, sy'n cynnwys ei gyfarwyddwyr
- staff craidd sy'n gweithio i Aberacon
- gwirfoddolwyr yn gweithio i Aberacon.

Mae'r polisi hwn a'r Cod Ymddygiad yn llywodraethu ymddygiad ar unrhyw adeg lle mae unigolion a gwmpesir gan y polisi hwn yn cyflawni eu dyletswyddau, boed cyn neu ar ôl digwyddiad, ac ar bob adeg lle mae aelod o staff neu wirfoddolwr yn bresennol yn Aberacon.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



DIFFINIADAU

Mae **chwythu'r chwiban** yn golygu 'gwneud datgeliad er budd y cyhoedd', ac yn disgrifio unigolyn sy'n codi pryder am berygl neu anghyfreithlondeb sy'n effeithio ar eraill, fel aelodau o'r cyhoedd, gwybodaeth sydd wedi dod i'w sylw trwy eu gwaith.

Mae enghreifftiau o'r pryderon y gellid eu hadrodd yn cynnwys:

- Ymddygiad sy'n drosedd neu'n torri cyfraith;
- Datgeliadau sy'n ymwneud â chamesgoriadau cyfiawnder;
- Risgiau iechyd a diogelwch, gan gynnwys risgiau i'r cyhoedd yn ogystal â staff;
- Difrod i'r amgylchedd;
- Y defnydd anawdurdodedig o gronfeydd;
- Twyll, llwgrwobrwyo, llygredd neu gamymddwyn posibl;
- Torri'r Polisi Bwlio ac Aflonyddu, neu;
- Ymddygiad anfoesegol arall.

Mae Deddf Datgelu Budd y Cyhoedd 1998 (PIDA) yn amddiffyn gweithiwr sy'n adrodd pryderon am ble maen nhw'n gweithio, os yw'r gweithiwr hwnnw'n credu bod eu pryderon yn wir. Er nad yw hyn yn berthnasol i weithwyr gwirfoddol, mae Aberacon yn ymrwymo i roi'r un amddiffyniadau i'w staff a'i wirfoddolwyr.

Pan fydd rhywun yn 'chwythu'r chwiban', maen nhw'n codi pryder am berygl neu anghyfreithlondeb sy'n effeithio ar eraill (e.e. aelodau o'r cyhoedd, neu'r digwyddiad). Fel arfer, nid yw'r person sy'n chwythu'r chwiban yn cael ei effeithio'n uniongyrchol, yn bersonol gan y perygl neu'r anghyfreithlondeb. O ganlyniad, anaml y mae gan y chwythwr chwiban ddiddordeb personol yng nghanlyniad unrhyw ymchwiliad i'w bryder - maen nhw'n ceisio rhybuddio eraill. Am y rheswm hwn, ni ddylid disgwyl i'r chwythwr chwiban brofi'r camymddygiad; maen nhw'n negesydd sy'n codi pryder fel y gall eraill fynd i'r afael ag ef.

Mae hyn yn wahanol iawn i **gŵyn**. Pan fydd rhywun yn cwyno, maen nhw'n dweud eu bod wedi cael eu trin yn wael yn bersonol. Gallai'r driniaeth wael hon gynnwys bwlio neu aflonyddu, ac mae'r achwynydd yn ceisio iawn iddo'u hunain. Felly, mae gan y person sy'n gwneud y gŵyn fuddiant ym chanlyniad y gŵyn ac, am y rheswm hwn, disgwylir iddo allu profi eu hachos. Am y rhesymau hyn, nid yw er budd unrhyw un os yw polisi chwythu'r

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



chwiban Aberacon yn cael ei ddefnyddio i fynd ar drywydd cwynion personol. Mae gan Aberacon weithdrefn gwyno fel rhan o'i **Bolisi Bwlio ac Aflonyddu** a byddai hyn yn fwy priodol ar gyfer gwneud cwyn.

Gall pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, eu perthnasau neu gynrychiolwyr neu eraill, wneud cwynion am wasanaeth trwy gysylltu ag aelod o staff Aberacon neu Fwrdd Aberacon. Nid chwythu'r chwiban yw hyn.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



EGWYDDORION CYFFREDINOL

Mae Aberacon wedi ymrwymo i'r safonau uchaf posibl o agoredrwydd, gonestrwydd ac atebolrwydd. Yn unol â'r ymrwymiad hwnnw, disgwylir y bydd pobl yr ydym yn delio â nhw, sydd â phryderon difrifol am unrhyw agwedd ar waith Aberacon, yn dod ymlaen ac yn lleisio'r pryderon hynny.

Mae unrhyw aelod o staff neu wirfoddolwr sy'n chwythu'r chwiban yn cael ei amddiffyn rhag gweithredoedd andwyol (rhyddhau, israddio, atal, aflonyddu, neu fathau eraill o wahaniaethu) am godi honiadau o gamymddygiad. Maent yn cael eu diogelu hyd yn oed os yw'r honiadau yn profi i fod yn anghywir neu'n ddi-sail. Bydd unrhyw aelod o staff craidd neu wirfoddolwyr sy'n cymryd rhan neu'n cynorthwyo mewn ymchwiliad hefyd yn cael eu diogelu.

Mae Aberacon wedi ymrwymo i gyfle cyfartal ac mae'n benderfynol na fydd gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon yn cael eu goddef. Dylai pob aelod o staff a gwirfoddolwyr fod yn ymwybodol y bydd troseddau sy'n ymddygiad gwahaniaethol yn cael eu hystyried gyda'r difrifoldeb mwyaf.

Mae gan bob person sy'n mynychu neu'n gweithio yn Aberacon, boed yn mynychwr, aelod o staff craidd, neu'n wirfoddolwr, yr hawl i gael eu trin â thegwch ac urddas.

Os gofynnir am y chwythwr chwiban, cymerir pob cam rhesymol i ddiogelu anhysbysrwydd y chwythwr chwiban. Fodd bynnag, o dan rai amgylchiadau, er mwyn cynorthwyo gyda'r ymchwiliad neu gamau dilynol iddo, efallai y bydd angen datgelu hunaniaeth yr unigolyn.

Bydd unrhyw weithred o ddial neu erledigaeth yn erbyn y chwythwr chwiban yn arwain at gamau disgyblu, hyd at a chan gynnwys terfynu gwaith i Aberacon a gwaharddiad parhaol rhag mynychu digwyddiadau.

Bydd y defnydd maleisus o'r polisi chwythu'r chwiban yn arwain at gamau disgyblu yn erbyn yr achwynydd chwythu'r chwiban, hyd at a chan gynnwys terfynu gwaith i Aberacon a gwaharddiad parhaol rhag mynychu digwyddiadau.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



CYSYLLTIADAU Â PHOLISIÂU ERAILL

Cod ymddygiad

Mae'r Cod Ymddygiad yn amlinellu'r safonau ymddygiad a ddisgwylir gan staff a gwirfoddolwyr Aberacon, yn ogystal â'i fynychwyr.

Cod ymddygiad staff

Mae'r Cod Ymddygiad Staff yn amlinellu safonau ymddygiad ychwanegol a ddisgwylir gan staff a gwirfoddolwyr Aberacon.

Pan fydd aelod o staff neu wirfoddolwr yn cam-drin y polisi hwn, byddant yn destun camau priodol. Yn yr un modd, bydd unrhyw aelodau o staff neu wirfoddolwyr sy'n erledigaeth chwythwyr chwiban, neu sy'n cyflawni trosedd sy'n gysylltiedig â'r weithred(au) a adroddwyd trwy chwythu'r chwiban, yn destun camau disgyblu.

Bwlio ac aflonyddu

Ni fydd Aberacon yn goddef unrhyw aflonyddu nac erledigaeth, a bydd yn cymryd camau priodol i amddiffyn aelodau o staff a gwirfoddolwyr pan fyddant yn codi pryder o dan y polisi hwn. Os yw aelod o staff neu wirfoddolwr yn teimlo eu bod yn cael eu bwlio neu aflonyddu gan gyd-aelod o staff neu wirfoddolwr, dylent gyfeirio at y Polisi Bwlio ac Aflonyddu.

Amrywiaeth a chynhwysiant

Mae'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ei gwneud yn ofynnol i Aberacon roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal, a meithrin perthynas dda rhwng gwahanol bobl wrth gyflawni dyletswyddau. Mae'n ofynnol i aelodau o staff a gwirfoddolwyr gydymffurfio â pholisiau sy'n ymwneud â materion cydraddoldeb, ac ymgyswrtio a chadw at y polisi.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Rhaid i bob cyfarwyddwr, staff craidd, a gwirfoddolwr sy'n ymwneud â'r broses chwythu'r chwiban fod yn gwbl alluog i gyflawni eu dyletswyddau, a dylent gymryd cyfrifoldeb am sicrhau eu bod wedi'u hyfforddi'n briodol er mwyn cyflawni eu rôl yn foddhaol.

Gwirfoddolwyr a staff

- Mae gan staff a gwirfoddolwyr ddyletswydd i gynnal eu gwaith mewn ffordd onest a ffyddlon, a dylent ymgyswngtu a chydymffurfio â'r Cod Ymddygiad.
- Mae'n hanfodol bod staff yn dod â sylw pennaeth neu gyfarwyddwr eu hadran, os yw'n briodol. Gallai methu â gwneud hynny ynddo'i hun fod yn fater disgyblu. Er enghraifft, methiant i riportio mater amddiffyn plant neu oedolion.

Pennaeth Adran

- Mae Pennaethiaid Adrannau yn gyfrifol am wneud staff a gwirfoddolwyr yn ymwybodol o safonau ymddygiad Aberacon, gorfodi rheolau, a sicrhau bod toriadau yn cael eu trin yn brydlon, yn rhesymol ac yn deg.
- Rhaid iddynt hefyd sicrhau eu bod yn annog staff a gwirfoddolwyr i roi gwybod am unrhyw bryderon yn uniongyrchol iddynt ac yna anfon y pryderon ymlaen at Fwrdd Aberacon i'w hymchwilio.

Cyfarwyddwr

- Dylai cyfarwyddwyr sicrhau bod y polisi yn cael ei gadw at a bod unrhyw ganlyniadau sy'n deillio o'r canlyniadau yn gyson.
- Dylai cyfarwyddwyr sicrhau bod cyngor a chefnogaeth gadarn yn darparu lle bo'n briodol.
- Rhaid iddynt sicrhau bod ymchwiliadau'n cael eu cwblhau mewn modd amserol a phroffesiynol, bod ataliadau'n cael eu sancsiynu ar ôl asesiadau risg priodol ac am gyfnodau rhesymol, a bod unrhyw wrandawiadau disgyblu yn digwydd yn brydlon ar ôl cwblhau unrhyw ymchwiliad.
- Rhaid iddynt enwebu aelod priodol o staff craidd i ymchwilio i gŵyn o dan y polisi hwn, os nad yw'r ymchwiliad i'w gynnal gan y Bwrdd.
- Rhaid iddynt sicrhau pan ofynnir am unrhyw dystion, eu bod yn cael eu hysbysu pryd y dylent fynychu unrhyw gyfarfod neu wrandawriad ymchwilio, a bod yn cael yr amser iddynt fynychu.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027

- Rhaid iddynt adolygu canlyniad yr ymchwiliad, neu enwebu dirprwy briodol i wneud hynny, a chadarnhau a ddylid gweithredu argymhellion yr adroddiad, ac os felly, sicrhau eu bod yn cael eu gweithredu.

Rôl aelod o staff craidd ymchwilio (pan nad yw'n pwyllgor llywodraethu)

- Ymchwilio i'r gŵyn chwythu'r chwiban, sefydlu a oes achos i'w ateb a gwneud casgliadau ac argymhellion priodol.
- Mae'r aelod hwn o staff ymchwilio yn cael ei benodi gan y pwyllgor llywodraethu. Dylent dderbyn ac adolygu canfyddiadau'r ymchwiliad ac argymhell a oes angen camau cywiro a'u hargymhell, lle mae achos i'w ateb, a ddylai fod gwrandawriad disgryblu, ac a oes angen adrodd am y mater ymhellach.
- Pan fo rhywun y tu allan i'r Bwrdd yn gyfrifol am ymchwilio, rhaid iddynt sicrhau bod y Bwrdd yn cael ei ddiweddarau ynglŷn â chynnydd a bod gan y Bwrdd log o'r digwyddiad chwythu'r chwiban cychwynnol.
- Bydd y Bwrdd yn sicrhau bod y chwythwr chwiban yn cael ei ddiweddarau wrth ymdrin â'i ddatgeliad, gydag unrhyw gymorth neu gyngor yn ôl yr angen.

Y Bwrdd (cydweithfa'r cyfarwyddwyr)

- Mae'r Bwrdd yn gyfrifol am fod y dull arferol o ymchwilio i dwyll a amheuir, llygredd, camymddwyn a llwgrwobrwyo. Bydd aelodau'r Bwrdd bob amser yn agored i drafod pryderon a godwyd gan staff, gwirfoddolwyr, neu gan y cyhoedd yn gyffredinol.
- Os yw'r pryderon o natur gamymddwyn arbenigol iawn, efallai y bydd yn rhaid i'r ymchwiliad gael ei gynnal gan bersonau heblaw'r Bwrdd. Bydd y Bwrdd yn gofyn am enwebiad priodol gan y Cyfarwyddwr perthnasol.
- Bydd y Bwrdd yn sicrhau bod y chwythwr chwiban yn cael ei ddiweddarau wrth ymdrin â'i ddatgeliad, gydag unrhyw gymorth neu gyngor yn ôl yr angen.
- Bydd y Bwrdd yn cadw cofnod o'r holl achosion Chwythu'r Chwiban a adroddwyd.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



GWEITHDREFNAU

Proses ar gyfer rhoi gwybod am bryderon chwythu'r chwiban

Argymhellir bod aelod o staff neu wirfoddolwr yn codi pryderon yn agored gyda Bwrdd Aberacon, ond cydnabyddir hefyd nad yw hyn yn bosibl weithiau.

Yn y lle cyntaf, dylai aelod o staff neu wirfoddolwr ystyried trafod y mater gyda'u pennaeth adran. Dylai penaethiaid adran ddelio yn gyflym ac yn effeithiol â phryderon am eu gwasanaeth. Fodd bynnag, lle mae hyn yn aflwyddiannus, gellir ymdrin â'r mater yn fwy ffurfiol.

Os nad yw'r chwythwr chwiban yn rhan o'r adran dan sylw, efallai y byddant hefyd eisiau trafod eu pryderon gyda'u pennaeth adran eu hunain fel y gallant ystyried pa gamau i'w cymryd. Er enghraifft, efallai y bydd gan aelod o Diogelwch bryderon am Artists' and Authors' Alley ac adrodd y rhain i'w pennaeth adran yn Diogelwch. Mae'r datgeliadau hyn hefyd yn cael eu diogelu.

Pan nad oes gan aelod o staff neu wirfoddolwr hyder y gall rheolwyr ymdrin â'r mater yn briodol neu'n teimlo y gallai'r rheolwyr fod yn ymwneud â'r mater sy'n peri pryder neu'n gysylltiedig â'r mater sy'n peri pryder, dylid cysylltu â Bwrdd Aberacon. Mae'n well bob amser bod y chwythwr chwiban yn adnabod eu hunain pan fyddant yn cysylltu â'r pwyllgor llywodraethu gan fod hyn yn galluogi'r ymchwiliad i fynd rhagddo'n fwy effeithiol. Fodd bynnag, os nad yw'r chwythwr chwiban yn dymuno datgelu eu hunaniaeth, bydd ymchwiliad yn dal i gael ei gynnal yn seiliedig ar y wybodaeth a ddatgelwyd.

Gellir gofyn am gyngor annibynnol cyn codi pryder, drwy gysylltu â chorff rheoleiddio proffesiynol, neu gyfeirio at ganllawiau a gyhoeddwyd ganddynt. Gellir cael cyngor cyfrinachol am ddim gan yr elusen chwythu'r chwiban annibynnol Public Concern at Work:

Public Concern at Work
The Green House
244-254 Cambridge Heath Road
London E2 9DA

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



whistle@pcaw.org.uk

020 7404 6609 (llinell gymorth)

020 3117 2520 (ymholiadau eraill)

020 7403 8823

protect-advice.org.uk/

Proses ar gyfer delio â phryderon chwythu'r chwiban

Rhaid anfon pob pryderon chwythu'r chwiban ymlaen at Fwrdd Aberacon, os nad yn uniongyrchol gan y chwythwr chwiban, yna gan y derbynnydd.

Yna bydd y Bwrdd naill ai'n ymchwilio i'r gŵyn yn uniongyrchol, neu pan nad yw'n gysylltiedig â thwyll, bydd yn gofyn i Gyfarwyddwr enwebu gweithiwr proffesiynol addas i ymchwilio ac, lle bo'n briodol, gall:

- Cyfeirio'r mater at yr heddlu;
- Cyfeirio'r mater at yr archwilydd allanol;
- Cymryd rhan mewn pwnc ymchwiliad annibynnol.

Er mwyn amddiffyn unigolion a'r rhai sydd wedi'u cyhuddo o gamweithredoedd neu gamymddwyn posibl, bydd ymholiadau cychwynnol yn cael eu gwneud i benderfynu a yw ymchwiliad yn briodol ac, os felly, pa ffurf y dylai fod. Yr egwyddor flaenllaw y bydd gan Aberacon mewn golwg ynglŷn â chwythu'r chwiban yw budd y cyhoedd. Bydd pryderon neu honiadau sy'n dod o fewn cwrmpas gweithdrefnau penodol (er enghraifft, aflonyddu neu faterion gwahaniaethu) fel arfer yn cael eu cyfeirio i'w hystyried o dan y polisiâu perthnasol hynny.

Efallai y bydd rhai pryderon yn cael eu datrys trwy weithredu cytunedig heb yr angen am ymchwiliad. Os oes angen camau brys, bydd hyn yn cael ei gymryd cyn i unrhyw ymchwiliad gael ei gynnal.

O fewn 14 diwrnod calendr cyn i bryder gael ei godi gyda nhw, bydd y Bwrdd yn ysgrifennu at y chwythwr chwiban (os yw hunaniaeth y chwythwr chwiban yn hysbys):

- cydnabod bod y pryder wedi'i dderbyn;
- nodi sut mae'r Bwrdd yn bwriadu delio â'r mater;
- rhoi amcangyfrif o ba mor hir y bydd yn ei gymryd i ddarparu ymateb terfynol;
- cynghori a oes unrhyw ymholiadau cychwynnol wedi'u gwneud;
- darparu gwybodaeth am fecanweithiau cymorth staff; a

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



- cynghori a fydd ymchwiliadau pellach yn digwydd ac os na, pam lai.

Bydd cyswllt rhwng y staff sy'n ystyried y materion a'r chwythwr chwiban yn dibynnu ar natur y materion a godwyd, yr anawsterau posibl sy'n gysylltiedig ac eglurder y wybodaeth a ddarperir. Os oes angen, bydd y Bwrdd yn ceisio rhagor o wybodaeth gan y chwythwr chwiban.

Lle mae unrhyw gyfarfod yn cael ei drefnu, gall cydweithiwr staff fynd gyda'r chwythwr chwiban.

Bydd y Bwrdd yn cymryd camau i leihau unrhyw anawsterau y gall chwythwr chwiban eu profi o ganlyniad i godi pryder. Er enghraifft, os yw'n ofynnol iddynt roi tystiolaeth mewn achosion troseddol neu ddisgyblu, bydd y Bwrdd yn trefnu iddynt dderbyn cyngor am y weithdrefn.

Bydd y Bwrdd, neu aelod o staff ymchwilio enwebedig, yn cynhyrchu adroddiad ar ganfyddiadau'r ymchwiliad. Ni fydd fformat yr adroddiad bob amser yr un fath gan fod pob achos yn unigryw, ond bydd yn aml yn nodi:

- Sut y cododd yr ymchwiliad;
- Pwy yw'r rhai dan amheuaeth, a'u swydd(au) o fewn corff staff Aberacon a'u cyfrifoldebau;
- Sut y cynhaliwyd yr ymchwiliad;
- Y ffeithiau a'r dystiolaeth a nodwyd;
- Crynodeb o'r canfyddiadau a'r argymhellion, gan gynnwys unrhyw waith ychwanegol sydd ei angen ar wendidau y system yn ystod yr ymchwiliad.

Mae'r Bwrdd yn derbyn bod angen sicrhau bod chwythwyr chwiban wedi mynd i'r afael yn briodol. Felly, yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol, bydd y Bwrdd yn hysbysu chwythwyr chwiban o ganlyniad unrhyw ymchwiliad.

Rhaid cyflwyno pob adroddiad i'r Cadeirydd. Byddant (neu'n enwebu rhywun i wneud hynny) yn adolygu canfyddiadau'r ymchwiliad ac yn argymhell a oes angen adrodd am y mater i reoleiddiwr, a oes angen camau cywiro a'u hargymhell, lle mae achos i'w ateb, a ddylai fod gwrandawriad disgyblu, ac a oes angen adrodd am y mater ymhellach.

Sylwch y bydd yn ofynnol i'r holl staff a gwirfoddolwyr sy'n ymwneud â'r broses chwythu'r chwiban gefnogi'r broses ddisgyblu yn ôl yr angen. Bydd y Bwrdd

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



yn sicrhau bod y chwythwr chwiban yn cael ei ddiweddarw wrth ymdrin â'i ddatgeliad, gydag unrhyw gymorth neu gyngor yn ôl yr angen.

Amserlenni

Dylid cwblhau camau gweithredu a nodir yn y polisi hwn mewn amserlen mor fyr ag sy'n rhesymol bosibl. Dylid cadw at amserlenni oni bai bod rhesymau cymhellol dros beidio â gwneud hynny. Os nad yw'n bosibl gweithredu o fewn yr amserlenni hyn, rhaid hysbysu'r partïon dan sylw a bydd y Bwrdd yn penderfynu a yw estyniad yn briodol.

Cadw cofnodion

Rhaid cadw cofnod canolog o'r holl bryderon chwythu'r chwiban a godwyd. Dylai data a brosesir trwy gynllun sy'n hyrwyddo chwythu'r chwiban dienw gael ei ddileu neu ei archifo o fewn dau fis ar ôl cwblhau'r ymchwiliad oni bai ei fod wedi arwain at achos disgyblu neu gyfreithiol.

Adolygiad a gwerthuso

Bydd effeithiolrwydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob 3 blynedd, a bydd yn cael ei fesur trwy set briodol o fesurau perfformiad. Bydd y Bwrdd yn defnyddio'r mesurau hyn a data perthnasol arall i nodi unrhyw newidiadau pellach sydd eu hangen i'r polisi i sicrhau gwelliant parhaus i ymddygiad ac ymddygiad unigolion.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027



AMDDIFFYN AR GYFER CHWYTHU'R CHWIBAN

Mae aelod o staff craidd neu wirfoddolwr yn cael ei ddiogelu rhag y risg o golli ei swydd neu ddioddef unrhyw fath o ddial o ganlyniad i chwythu'r chwiban, ar yr amod:

- Mae'r wybodaeth yn ddatgeliad gwarchodedig;
- Mae'n cael ei wneud er budd y cyhoedd;
- Mae'r unigolyn yn credu'n rhesymol bod gwybodaeth, ac unrhyw honiadau a gynhwysir ynddi, yn sylweddol wir;
- Nid yw'r gweithiwr yn gweithredu er budd personol.

Er mwyn i ddatgeliad gweithiwr gael ei ddiogelu gan PIDA, rhaid iddo fod yn 'ddatgeliad gwarchodedig'. Rhaid i'r gweithiwr:

- Gwneud yn siŵr bod y wybodaeth o natur 'gymwys';
- Datgelu gwybodaeth sydd, yn ôl cred resymol y gweithiwr sy'n gwneud y datgeliad, yn cael ei gwneud er budd y cyhoedd;
- Credu'n rhesymol bod y wybodaeth yn sylweddol wir;
- Credu'n rhesymol eu bod yn gwneud y datgeliad i'r 'person penodedig' cywir.

Er nad yw hyn yn berthnasol i weithwyr gwirfoddol, mae Aberacon yn ymrwymo i roi'r un amddiffyniadau i'w staff a'i wirfoddolwyr.

Os yw aelod o staff neu wirfoddolwr yn credu eu bod wedi dioddef unrhyw niwed, yna os yw'n briodol dylent roi gwybod i'w pennaeth adran (neu staff uwch os yw'r niwed yn cael ei achosi gan bennaeth yr adran). Pan fo'r aelod o staff neu'r gwirfoddolwr yn teimlo nad yw'n gallu adrodd am y niwed yn eu strwythur rheoli eu hunain, yna dylid ei riportio i Fwrdd Aberacon.

Honiadau anghywir

Pe bai honiad yn cael ei wneud yn ddifrifol, yn faleisus neu er budd personol, gellir cymryd camau disgyblu yn erbyn yr unigolyn dan sylw.

Last reviewed Adolygwyd ddiwethaf	15 April Ebrill 2025
To be reviewed I'w adolygu	30 April Ebrill 2027