CHWYTHU'R CHWIBAN
(DATGELU ER LLES Y CYHOEDD)
POLISÏAU A GWEITHDREFNAU

Dyddiad	Diben ei Gyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid	Cwblhau Asesiad Effaith Cydraddoldeb
8 Mehefin 2015	Diwygio ac ailgyhoeddi - Fersiwn 2	28 Gorffennaf, 2015
16 Gorffennaf 2018	Adolygu ac ailgymeradwyo – fersiwn 3	
16 Hydref 2020	Adolygu ac ailgymeradwyo – fersiwn 4	
Medi 2023	Adolygu ac ailgymeradwyo – fersiwn 5	
Mawrth 2026	Adolygiad Llawn yn dilyn Adroddiad Gwirio	

Swyddog Polisi	Uwch-Swyddog Cyfrifol	Cymeradwywyd gan	Dyddiad
Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol	Ysgrifennydd y Brifysgol	Pwyllgor Cydymffurfiaeth	19 Mawrth 2026

Caiff y polisi hwn ei adolygu bob dwy flynedd o leiaf

1. Rhagarweiniad

1.1 Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i'r safonau uchaf posib o ran didwylledd, uniondeb ac atebolrwydd, gan geisio gweithredu mewn modd cyfrifol gan ystyried gofynion ei chyrff cyllido a disgwyliadau'r Pwyllgor Moeseg ac Uniondeb[1] (Y Pwyllgor ar Safonau Bywyd Cyhoeddus gynt). Yn unol â'r ymrwymiad hwnnw, anogir aelodau staff, myfyrwyr ac aelodau eraill y Brifysgol sydd â phryderon difrifol am unrhyw agwedd ar ein gwaith i leisio'r pryderon hynny.

1.2 Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i weithwyr sy'n datgelu gwybodaeth benodol er budd y cyhoedd. Disgwylir y bydd gweithiwr yn gwasanaethu ei gyflogwr yn ffyddlon ac na fydd yn datgelu gwybodaeth gyfrinachol ynghylch busnes y cyflogwr. Er hynny, mae'r polisi hwn yn caniatáu i aelodau'r Brifysgol siarad yn agored, a chodi ar lefel uchel unrhyw bryderon difrifol a all fod ganddynt ynglŷn â chamymarfer ymddangosiadol yn y Brifysgol heb ofni adwaith anffafriol neu ddial os ydynt yn gweithredu'n gyfreithlon, heb falais, ac er lles y cyhoedd.

1.3 Nid yw amddiffyniad o dan y ddeddf yn ymestyn i fyfyrwyr ac eraill nad ydynt yn gyflogedig gan y Brifysgol. Er hynny, mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i amddiffyn yr holl rai hynny sy'n codi pryderon er budd y cyhoedd. Yn ogystal â'r staff gall y polisi a'r drefn hon gael eu defnyddio gan aelodau eraill o'r Brifysgol (fel y'u diffinnir yn yr Ordinhadau), gan gynnwys aelodau'r Cyngor, aelodau'r Llys, a myfyrwyr.

1.4 Mae'r Brifysgol yn ystyried ei bod yn rhesymol disgwyl i'r rhai hynny sydd â phryderon o'r fath i ddefnyddio'r drefn hon yn hytrach na lleisio eu cwynion y tu allan i'r sefydliad.

2. Diffiniad o Chwythu'r Chwiban

Y diffiniad o chwythu'r chwiban a fabwysiadwyd gan Brifysgol Bangor:

Datgelu gwybodaeth gan unigolyn am gamwedd neu beryglon a amheuir o fewn y sefydliad sydd er budd y cyhoedd ac sy'n dod y tu allan i weithdrefnau adrodd arferol rheolwyr llinell yw chwythu'r chwiban. [2]

---

[1] https://eic.independent-commission.uk

[2] **GOV.UK – Gwybodaeth ynghylch Chwythu'r Chwiban.**
Yn diffinio chwythu'r chwiban fel pan fydd gweithiwr neu gyn-weithiwr yn rhoi gwybod am gamwedd a amheuir yn y gwaith, a ddisgrifir yn swyddogol fel "datgelu er budd y cyhoedd".
ACAS – Chwythu'r Chwiban yn y Gwaith: Y Gyfraith
Yn disgrifio chwythu'r chwiban fel y camau a gymerir i roi gwybod am gamwedd yn y gwaith sy'n effeithio ar eraill, a elwir yn gyfreithiol yn *"ddatgelu er budd y cyhoedd."*
Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd (PIDA) 1998 – Wedi'i dehongli drwy Ganllawiau Rheoleiddio FCA.
Yn nodi'r diffiniad statudol o "ddatgeliad cymwys", sy'n cwmpasu troseddau , torri rhwymedigaethau cyfreithiol, camweddau cyfiawnder, peryglon difrifol i iechyd a diogelwch, difrod amgylcheddol, a chuddio materion o'r fath.

3. Amcanion a Chwmpas y Polisi hwn

3.1 Bwriad y polisi hwn yw cynnig ffyrdd i aelodau o'r Brifysgol i godi pryderon difrifol, datgelu gwybodaeth o dan amgylchiadau y mae'r unigolyn yn credu sy'n dangos camymarfer, a derbyn adborth ar unrhyw gamau a gymerwyd. Mae hefyd yn creu ffyrdd o allu mynd â'r mater ymhellach os oes anfodlonrwydd ynglŷn ag ymateb y Brifysgol.

3.2 Yn ogystal â'r polisi hwn, mae nifer o bolisïau a gweithdrefnau eraill eisoes ar waith yn y Brifysgol yn cynnwys cwynion, cwynion am urddas yn y gwaith ac wrth astudio (bwlio), cwynion, aflonyddu a gweithdrefnau disgyblu y dylid eu dilyn mewn perthynas â materion o'r fath.

3.3 Ni fwriedir i'r Polisi hwn atal materion o bryder rhag cael eu codi gan yr Undebau Llafur cydnabyddedig drwy'r gweithdrefnau ymgynghori ar y cyd y cytunwyd arnynt.

3.4 Bwriad y polisi 'chwythu'r chwiban' hwn yw ymdrin â phryderon sydd er lles y cyhoedd, a gellir ymchwilio iddynt ar wahân (i ddechrau o leiaf), er y gall gweithredu'r gweithdrefnau a amlinellwyd yn 3.2 uchod fod yn ganlyniad i ymchwiliad i'r pryder a ddatgelir.

3.5 Bydd y Brifysgol yn trin pob datgeliad a wneir yn unol â'r polisi hwn mewn dull cyfrinachol a sensitif. Caiff pob datgeliad ei gydnabod, ei gofnodi a'i adolygu.

3.6 Mae'r mathau o bryderon y bwriedir i'r ddeddf ymdrin â hwy yn cynnwys:

- troseddau - gall y rhain gynnwys camymarfer neu dwyll ariannol;
- gweithgaredd troseddol mewn cadwyni cyflenwi - gall hyn gynnwys caethwasiaeth fodern neu fasnachu mewn pobl;
- methu â chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol; yn cynnwys torri siartr a statudau'r Brifysgol, deddf elusennau neu reoliadau eraill;
- aflwyddiannau cyfiawnder;
- peryglu iechyd a diogelwch aelodau'r Brifysgol neu'r gymuned leol;
- niwed i'r amgylchedd; ac
- unrhyw ymgais i gelu unrhyw un o'r uchod.

Ni fwriedir i'r rhestr hon fod yn gynhwysfawr, ac anogir aelodau'r Brifysgol i ddefnyddio'r polisi hwn ar adegau pan gredant eu bod wedi darganfod camymarfer neu ymddygiad amhriodol.

3.7 Mewn perthynas ag adran 3.4 uchod, nid yw'n berthnasol ble digwyddodd y pryder yr adroddwyd arno (p'un a ddigwyddodd yn y Deyrnas Unedig neu mewn unrhyw wlad neu diriogaeth arall) cyhyd â'i fod yn ymwneud â gwaith y Brifysgol.

3.8 Nid yw datgelu gwybodaeth yn ddatgeliad cymwys os yw'r unigolyn sy'n gwneud y datgeliad yn cyflawni trosedd trwy ddatgelu, ond gall y Brifysgol barhau i ddewis ymchwilio i'r honiad a wnaed.

3.9 Nid yw'r ddogfen hon yn sefydlu dull o gwestiynu penderfyniadau academaidd, busnes neu

ariannol a wnaed eisoes gan y Brifysgol; nid yw chwaith yn darparu dull o ailystyried unrhyw faterion y deliwyd â hwy eisoes o dan drefniadau aflonyddu, cwyno neu ddisgyblu, neu faterion y dylid yn briodol eu hystyried o dan y trefniadau hynny; nid yw chwaith yn ymwneud â chamymarfer neu ddrwgweithredoedd myfyrwyr.

3.10 Mewn rhai achosion, efallai y bydd modd ymdrin â'r pryder yn fwy priodol o dan bolisi neu weithdrefn wahanol gan y Brifysgol.

Mae'r polisïau canlynol yn arbennig o berthnasol:

- Y Polisi Gwrth-dwyll a'r Broses Ymateb i Dwyll
- Y Polisi Gwrthlwgrwobrwyo

4. Camau Diogelu

4.1 ***Amddiffyn***

Lluniwyd y polisi hwn er mwyn amddiffyn aelodau o'r Brifysgol sy'n lleisio pryder yn unol â'r drefn yn adran 5 isod ac sy'n gweithredu'n ddidwyll a chan gredu'n rhesymol bod y datgeliad yn tueddu i ddangos camymarfer.

4.2 ***Cyfrinachedd***

Bydd y Brifysgol yn trin pob datgeliad a wneir yn unol â'r polisi hwn mewn dull cyfrinachol a sensitif. Bydd yn ymdrechu felly i gadw'n gyfrinachol enw'r sawl sydd wedi mynegi'r pryder. Er hynny, rhaid sylweddoli y gall y broses ymchwilio ddatgelu ffynhonnell y wybodaeth ac y gall fod yn ofynnol i'r achwynydd gwreiddiol roi datganiad ffurfiol fel rhan o'r broses ymchwilio.

Bydd y Brifysgol hefyd yn cymryd pob cam rhesymol i sicrhau na chaiff aelodau o'r Brifysgol sydd wedi codi pryderon o dan y drefn hon eu herlid mewn unrhyw ffordd gan aelodau eraill o'r Brifysgol. Caiff erlid neu drin aelod staff, myfyriwr neu aelod arall o'r Brifysgol mewn ffordd andwyol, oherwydd bod yr unigolyn hwnnw wedi codi pryderon yn ddidwyll o dan y polisi hwn, ei drin fel trosedd ddisgyblaethol ddifrifol o dan weithdrefnau disgyblu'r Brifysgol.

4.3 ***Honiadau Dienw***

Mae'r polisi hwn yn annog aelodau'r Brifysgol i roi eu henw wrth unrhyw ddatgeliadau a wneir ganddynt. Mae pryderon a fynegir yn ddienw yn llawer llai pwerus ond gall y Brifysgol benderfynu eu hystyried.

Ymysg y ffactorau y bydd y Brifysgol yn eu cymryd i ystyriaeth wrth ymarfer ei disgresiwn y mae:

- difrifoldeb y materion a godir;
- pa mor gredadwy yw'r pryder;
- y tebygolrwydd y bydd modd cadarnhau'r honiad trwy ffynonellau y gellir eu henwi.

Bydd pob honiad dienw yn cael ei drosglwyddo i'r Swyddog Chwythu'r Chwiban i'w ystyried. Mae'n bosibl na fydd y Brifysgol yn gallu pennu'n briodol a yw honiadau dienw yn gredadwy heb allu gofyn i unigolyn am ragor o fanylion neu am eglurhad, ac mae hyn yn ei gwneud yn anos dod i benderfyniad gwybodus.

4.4 ***Honiadau Di-sail***

Os na chaiff honiad a wnaed yn ddidwyll ei gadarnhau trwy ymchwiliad dilynol, ni fydd y Brifysgol yn cymryd unrhyw gamau yn erbyn y sawl a gododd y mater yn y lle cyntaf. Ond os yw unigolyn yn gwneud honiadau maleisus neu gynhennus, ac yn enwedig os yw'r unigolyn hwnnw yn dal ati i'w gwneud, gellir cymryd camau disgyblu.

GWEITHDREFNAU

5. Rheolau Datgelu

O dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 bydd unigolyn yn cael ei amddiffyn wrth ddatgelu, gyda'r amodau canlynol:

- Y datgelir yr wybodaeth yn ddidwyll.
- Mae'r person sy'n datgelu yn credu ei fod yn wir i raddau helaeth.
- Nid yw'r sawl sy'n datgelu yn gweithredu'n faleisus nac yn gwneud honiadau ffug; a
- Nid yw'r sawl sy'n gwneud yr honiad yn ceisio unrhyw elw personol.

Yn ogystal, o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 2026, bydd unigolyn sy'n codi pryder bod aflonyddu rhywiol wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd, yn cael ei amddiffyn rhag niwed a diswyddo o dan y Polisi Chwythu'r Chwiban hwn.

6. Y Weithdrefn Ddatgelu

6.1 ***CAM 1 - Pwynt Cyswllt Dechreuol***

Dylai unrhyw aelod o'r Brifysgol sy'n dymuno defnyddio'r polisi hwn i wneud datgeliad adrodd am ei bryder i'r Swyddog Chwythu'r Chwiban. Swyddog Chwythu'r Chwiban Prifysgol Bangor yw Ysgrifennydd y Brifysgol.

Gellir datgelu drwy anfon amlinelliad i gyfeiriad e-bost pwrpasol y Brifysgol:
whistleblowing@bangor.ac.uk

Bydd Ysgrifennydd y Brifysgol yn cadw golwg ar y blwch post, ond hefyd y Pennaeth Llywodraethu a Risg, a'r Swyddog Llywodraethu, Risg a Digwyddiadau Corfforaethol er mwyn galluogi blaenoriaethu materion yn effeithiol ac yn amserol. Os yw'r datgeliad yn ymwneud ag unrhyw un o'r swyddogion hyn, yna dylid datgelu'n uniongyrchol drwy e-bostio'r Is-ganghellor: vice-chancellor@bangor.ac.uk

Bydd materion yn cael eu cofnodi naill ai fel pryderon chwythu'r chwiban, neu cyfeirir yr unigolyn at brosesau a gweithdrefnau eraill y Brifysgol lle bo'n briodol gwneud hynny (e.e. Polisi a Gweithdrefn Cwynion Cyflogaeth (Ordinhad 27)).

Os yw'r sawl sy'n dymuno mynegi ei bryder o'r farn ei bod yn amhriodol codi'r mater naill ai gydag Ysgrifennydd y Brifysgol neu'r Is-ganghellor, dylid adrodd am y pryder naill i Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg (os yw'r mater o fewn cylch gorchwyl y Pwyllgor) neu Gadeirydd y Cyngor. Yna byddant yn dod yn Swyddogion Dynodedig o dan y drefn hon. Yn ogystal, ac os bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban yn absennol am gyfnod hir ac annisgwyl, bydd y mater yn cael ei drosglwyddo i'r Is-ganghellor neu Swyddog Dynodedig yn ôl yr angen. Yn absenoldeb yr Is-ganghellor, trosglwyddir y mater i Swyddog Dynodedig.

Os yw'r pryder yn ymwneud â chamymarfer ariannol, disgwylir i'r Swyddog Chwythu'r Chwiban (neu, fel y manylir uchod, y Swyddog Dynodedig) weithredu drwy gydol yr amser gan ymgynghori'n agos â'r Is-ganghellor (fel Swyddog Cyfrifyddu'r Brifysgol) a'r Prif Swyddog Cyllid.

Gall y Swyddog Chwythu'r Chwiban benodi enwebai i gyflawni Cam 2 isod os yw hynny'n briodol.

Caiff yr holl honiadau a dderbynnir gan y Swyddog Chwythu'r Chwiban:

1) eu drin yn gyfrinachol, a dim ond eu godi gyda staff eraill pan fo hynny'n gwbl angenrheidiol i fwrw ymlaen ag unrhyw ymchwiliad
2) eu cydnabod o fewn pum niwrnod gwaith;
3) eu cofnodi;
4) eu hadolygu a'u asesu i benderfynu ar y camau gweithredu priodol, a
5) lle bo'n briodol, ymchwilio iddynt. Lle cynhelir ymchwiliad, dylid cwblhau hyn fel arfer o fewn 30 diwrnod gwaith. Os yw'r amserlen hon yn anodd oherwydd cymhlethdod yr achos, rhaid rhoi gwybod yn llawn i'r unigolyn sy'n codi'r pryder.

6.2 ***CAM 2 - Camau i'w cymryd gan y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig***

Ar ôl adolygu'r datgeliad, a phan fo ymchwiliad yn gam gweithredu priodol, bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn cydnabod derbyn y pryder a bydd yn nodi'r amserlen debygol ar gyfer unrhyw ymchwiliad. Bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn ystyried y wybodaeth a gyflwynwyd ac yn penderfynu beth fydd ffurf yr ymchwiliad a gynhelir. Gallai hyn arwain at benderfyniad:

- i ymchwilio'n fewnol i'r mater.
- i gyfeirio'r mater at yr heddlu.
- galw am ymchwiliad annibynnol lle ystyrir bod angen rhywfaint o annibyniaeth.
- i ymchwilio trwy fwy nag un o'r dulliau hyn neu drwy ddulliau eraill.

O dan amgylchiadau eithriadol, gall y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig benderfynu peidio ag ymchwilio na chymryd camau pellach. Mewn achos felly, hysbysir yr achwynydd a'r Pwyllgor Archwilio a Risg, yn unol â'r gweithdrefnau adrodd yn 6.5 isod.

Os penderfynir ymchwilio i'r mater yn fewnol, bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn penderfynu wedyn sut i wneud yn siŵr bod achos *prima facie* i'w ateb. Bydd yr ystyriaeth hon yn cynnwys penderfynu:

- pwy ddylai gynnal yr ymchwiliad.
- y weithdrefn i'w dilyn.
- cwmpas yr adroddiad terfynol.
- lle gellir cadw'r wybodaeth sy'n berthnasol i'r ymchwiliad, a diogelu'r wybodaeth (lle bo'n berthnasol).

Bob amser, bydd materion yn cael eu cadw'n gyfrinachol a dim ond pan fo hynny'n gwbl angenrheidiol er mwyn bwrw ymlaen â'r ymchwiliad y cânt eu trafod.

Gall y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig godi'r mater, yn anffurfiol, gyda'r Prif Swyddog Pobl er mwyn cael cyngor pellach cyn cynnal yr ymchwiliad. Yn ogystal, bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn ceisio cyngor gan y Prif Swyddog Pobl i sicrhau bod yr unigolyn sy'n cyflwyno'r pryder yn cael cyngor a chefnogaeth. Pe bai'r Prif Swyddog Pobl yn destun y pryder, byddai ymgynghori â'r Dirprwy Brif Swyddog Pobl.

6.3 ***CAM 3 - Ymchwiliad Mewnol***

Nid y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig fydd yn cynnal yr ymchwiliadau. Fel arfer, bydd y Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn gofyn i swyddog annibynnol arall ("Swyddog Ymchwilio") yn y Brifysgol gynnal yr ymchwiliad.

Bydd gofyn i'r Swyddog Ymchwilio gynnal yr ymchwiliad mor sensitif ac mor gyflym â phosib a chyflwyno adroddiad ysgrifenedig i'r Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig. Darperir cymorth gweinyddol i'r Swyddog Ymchwilio er mwyn cynorthwyo gyda'r ymchwiliad.

Bydd y Swyddog Ymchwilio yn cynnal cyfweliadau ag unigolion perthnasol a thystion posibl fel sy'n briodol. Bydd hyn yn cynnwys yr unigolyn a wnaeth y datgeliad cychwynnol a bydd hefyd yn cynnwys yr unigolyn y codwyd y pryder yn ei gylch / yn ei chylch. Bydd unrhyw unigolyn sy'n cael ei gyfweld o dan y weithdrefn hon yn cael cefnogaeth a bydd ganddynt yr hawl i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd o undeb llafur gyda nhw i unrhyw gyfarfodydd. Paratoir nodiadau ysgrifenedig o bob cyfweliad, a rhoddir cyfle i'r cyfwelai adolygu'r nodiadau i sicrhau eu bod yn gywir cyn iddynt gael eu cadarnhau'n derfynol.

Gall y Swyddog Ymchwilio argymell cyfeirio tystiolaeth a ddaw i'r fei o ganlyniad i ymchwiliadau o dan y Polisi hwn er mwyn gweithredu yn ei gylch fel y manylir isod:

a) Datgeliadau sy'n cynnwys honiad o gamymddwyn, gwahaniaethu neu aflonyddu gan aelod o staff (*Gweithdrefnau Cwynion Myfyrwyr / Polisi a Gweithdrefn Cwynion Cyflogaeth / Polisi a Gweithdrefn Disgyblu)*

b) Datgeliadau sy’n ymwneud â honiad o aflonyddu, bwlio, triniaeth annheg, erledigaeth neu wahaniaethu ar sail hunaniaeth gan fyfyriwr (*Polisi Urddas wrth Weithio ac Astudio, Gweithdrefn Cwynion Myfyrwyr, Rheoliadau Cyffredinol i’r holl Fyfyrwyr*);

c) Datgeliadau sy’n ymwneud â honiad o gamymddwyn gan fyfyriwr (*Rheoliadau Cyffredinol i’r Holl Fyfyrwyr, Rheoliad ar gyfer Disgyblu Myfyrwyr*).

d) Achosion gwirioneddol neu amheus o dwyll (*Polisi Gwrth-dwyll a Phroses Ymateb i Dwyll)*

Bydd y Swyddog Ymchwilio hefyd yn ystyried ac yn gwneud argymhelliad ynghylch a ellir rhannu’r adroddiad gyda’r unigolyn sy’n gwneud y datgeliad, a’r unigolyn (unigolion) y gwnaed y datgeliad yn eu cylch. Bydd hyn yn dibynnu ar gynnwys yr adroddiad, a all gynnwys data cyfrinachol, sensitif a/neu bersonol. Os yn bosibl, dylid ystyried darparu fersiwn o’r adroddiad wedi’i olygu neu grynodeb i’r unigolyn sy’n gwneud y datgeliad.

Ar ôl derbyn yr adroddiad hwn bydd y Swyddog Chwythu’r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn penderfynu a oes angen i'r Brifysgol gymryd camau pellach. Gallai hyn gynnwys dilyn prosesau mewnol eraill a sefydlwyd gan gynnwys trefniadau disgyblu neu achwyn, cynnal ymchwiliad arbennig neu benderfynu cyfeirio'r mater at awdurdod allanol (megis yr heddlu, awdurdodau rheoleiddio, neu gyrff eraill) i ymchwilio iddo ymhellach.

6.4 ***CAM 4 - Adborth***

Bydd y Swyddog Chwythu’r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn hysbysu'r aelod o'r Brifysgol a fynegodd pryder mor fuan a phosib o'r camau gweithredu a gymerir, os o gwbl.

Bydd y Swyddog Chwythu’r Chwiban / Swyddog Dynodedig yn sicrhau hefyd bod yr unigolyn neu'r unigolion a gwnaed yr honiad dechreuol yn eu herbyn yn cael gwybod am yr honiad a'r dystiolaeth gefnogol ac yn cael cyfle i roi sylwadau cyn dirwyn unrhyw ymchwiliad i ben neu cyn cymryd camau pellach.

Bydd yr unigolyn sy'n codi'r pryder yn cael ei wahodd i gwblhau arolwg byr, dienw, ar ei foddhad â'r broses. Bydd y canlyniadau hyn yn cyfrannu at y Dangosyddion Perfformiad Allweddol (KPIs) a nodir yn Atodiad 1.

6.5 ***CAM 5 - Adolygu’r Penderfyniad***

Os yw'r Swyddog Chwythu’r Chwiban / Swyddog Dynodedig wedi penderfynu na ddylid cymryd camau pellach, rhaid i'r unigolyn dan sylw gael ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r rhesymau dros hyn a chael cyfle i ofyn am adolygiad o’r penderfyniad i berson priodol arall (yr Adolygydd Dynodedig).

Swyddog Dynodedig:	**Adolygydd Dynodedig:**
Ysgrifennydd y Brifysgol (Swyddog Chwythu'r Chwiban)	Unrhyw Swyddog Dynodedig arall
Is-Ganghellor	Unrhyw Swyddog Dynodedig arall
Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg	Cadeirydd y Pwyllgor Cyllid neu Ddirprwy Gadeirydd y Cyngor yn absenoldeb Cadeirydd y Pwyllgor Cyllid
Cadeirydd y Cyngor	Dirprwy Gadeirydd y Cyngor neu Gadeirydd y Pwyllgor Cyllid os bydd Dirprwy Gadeirydd y Cyngor yn absennol

Bydd gofyn i'r Adolygydd Dynodedig ystyried yr holl wybodaeth a gyflwynir, y trefniadau a ddilynwyd ar ôl i'r datgeliad dechreuol gael ei wneud a'r rhesymau a roddwyd dros beidio â chymryd camau pellach. Canlyniad yr ymchwiliad hwn fydd naill ai cadarnhau nad oes angen i'r Brifysgol gymryd camau pellach neu fod galw am ymchwiliad pellach yn unol â'r trefniadau a amlinellir yng nghamau 2 a 3 uchod. Os bydd y penderfyniad cynharach i beidio â gweithredu'n cael ei gadarnhau, dyna fydd diwedd y mater.

6.6 ***CAM 6 - Adolygiad Allanol***

Gall unigolyn sy'n parhau'n anfodlon wedi i'r holl fecanweithiau mewnol i ddelio â chŵyn neu bryder gael eu dilyn i'r eithaf fynd â'u pryder at Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg. Os mai Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg oedd y Swyddog Dynodedig gwreiddiol, gall yr unigolyn gyfeirio ei bryderon at bobl a chyrff sydd wedi eu rhagnodi. Rheoleiddwyr a chyrff proffesiynol yw'r rhain gan fwyaf ond maent yn cynnwys pobl a chyrff eraill megis aelodau seneddol. Mae'r unigolyn rhagnodedig perthnasol yn dibynnu ar bwnc y datgeliad a cheir rhestr gyflawn o bobl ragnodedig ar wefan y llywodraeth.[3]

7. Adrodd Canlyniadau

Mae gofyn i unrhyw Swyddog Chwythu'r Chwiban / Swyddog Dynodedig y gwneir y datgeliad iddo/iddi baratoi adroddiad am y datgeliad a'r camau a gymerwyd o ganlyniad i hynny ac anfon hwnnw ymlaen at Ysgrifennydd y Brifysgol a fydd yn cadw'r holl adroddiadau o'r fath am gyfnod o dair blynedd o ddyddiad y datgeliad cychwynnol. Bydd Ysgrifennydd y Brifysgol yn sicrhau ym mhob achos fod adroddiad ar ganlyniad unrhyw ymchwiliad yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio er mwyn galluogi'r pwyllgor i fonitro effeithiolrwydd y drefn ddatgelu hon. Yn ogystal, bydd adroddiad dienw yn amlinellu'r pryder a godwyd, a chanlyniad yr ymchwiliad yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant er mwyn archwilio i faterion ehangach sy'n ymwneud â diwylliant y Brifysgol a rhoi sicrwydd. Bydd adroddiadau o'r fath ar ffurf crynodeb fel arfer, ond os bydd y datgeliad yn ymwneud â materion o fewn cwmpas cylch gorchwyl y Pwyllgor Archwilio a Risg, rhaid cyflwyno adroddiad llawn.

[3] https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2

8. Camddefnyddio'r Polisi a'r Gweithdrefnau

Fel yr amlinellwyd uchod, bydd y Brifysgol yn amddiffyn aelodau staff ac unrhyw aelodau eraill o'r Brifysgol yn erbyn unrhyw erlid o ganlyniad i ddefnydd priodol o'r trefniadau a amlinellir yn y polisi hwn. Er hynny, gellir diystyru honiadau dibwys, cynhennus neu faleisus a gall arwain at gymryd camau disgyblu priodol yn erbyn y datgelwr.

Bydd annog aelod o staff i beidio â chyflwyno pryder o dan y Polisi hwn yn cael ei ystyried yn drosedd ddisgyblu ac ymdrinnir â hynny o dan y gweithdrefnau Adnoddau Dynol priodol.

Fel rheol nid yw datgelu i'r cyfryngau o fewn cwmpas y polisi hwn. Yn ôl canllawiau a gyhoeddwyd gan yr Adran Busnes a Diwydiant, *“if a worker goes to the media, they can expect in most cases to lose their whistleblowing law rights.”* [4]

9. Codi Ymwybyddiaeth

Mae’r Brifysgol wedi ymrwymo i sicrhau y caiff y Polisi hwn ei hyrwyddo i bob aelod staff a phob aelod o'r Cyngor. Darperir hyfforddiant ar sut i godi pryder, ac mae tudalen we bwrpasol wedi'i datblygu i roi canllawiau pellach ar weithdrefnau chwythu'r chwiban.

ADRODD

Bydd Cyngor y Brifysgol, trwy’r Pwyllgor Archwilio a Risg, yn cael adroddiad blynyddol yn ymwneud â chwythu'r chwiban, a fydd yn cynnwys sut rheolwyd unrhyw ddigwyddiadau a pha wersi a ddysgwyd.

Yn ogystal, mae'r Pwyllgor Archwilio a Risg, a'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn derbyn adroddiadau dienw yn dilyn diwedd pob ymchwiliad chwythu'r chwiban.

[4] https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-guidance-and-code-of-practice-for-employers

Atodiad 1

DANGOSYDDION PERFFORMIAD ALLWEDDOL CHWYTHU'R CHWIBAN

Bydd y dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn cael eu hadrodd fel rhan o'r Adroddiad Blynyddol ar Chwythu'r Chwiban i'r Pwyllgor Archwilio a Risg.

Dangosydd perfformiad allweddol 1: Adrodd ac Ymwybyddiaeth

Mae'r dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn mesur a yw staff yn deall ac yn defnyddio'r broses chwythu'r chwiban.

- Nifer y pryderon chwythu'r chwiban a godwyd bob blwyddyn
- Canran y pryderon a godwyd drwy'r cyfeiriad e-bost pwrpasol

Dangosydd perfformiad allweddol 2: Ymatebolrwydd ac Amseroldeb

Mae'r dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn monitro pa mor effeithiol y mae'r sefydliad yn derbyn, yn cydnabod ac yn ymchwilio i ddatgeliadau.

- Canran yr adroddiadau chwythu'r chwiban a gydnabyddir o fewn amserlen ddatganedig y polisi
- Amser cyfartalog a gymerir i gwblhau ymchwiliadau o'i gymharu â meincnod y polisi.
- Canran yr achosion a gwblhawyd o fewn yr amserlen y cytunwyd arni.

Dangosydd perfformiad allweddol 3: Ansawdd a Chanlyniadau Ymchwiliadau

Mae'r dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn asesu a yw pryderon yn cael eu trin yn briodol, yn gyson, ac yn onest.

- Canran y datgeliadau a gadarnhawyd
- Canran yr ymchwiliadau sy'n arwain at gamau cywirol neu ataliol
- Nifer a math y problemau systemig a nodwyd

Dangosydd perfformiad allweddol 4: Amddiffyniad ac Ymddiriedaeth

Mae'r dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn sicrhau bod datgelwyr chwiban yn teimlo'n ddiogel a bod y sefydliad yn cyflawni ei rwymedigaethau cyfreithiol o dan PIDA.

- Nifer yr honiadau o niwed neu ddial yn dilyn datgeliad
- Canran y chwythwyr chwiban sy'n nodi eu bod yn teimlo'n ddiogel wrth godi pryderon
- Canran y datgeliadau a wnaed yn ddienw.

Dangosydd perfformiad allweddol 5: Llywodraethu a Sicrwydd

Mae'r dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn helpu'r Cyngor a'r Pwyllgor Archwilio a Risg i fonitro effeithiolrwydd y system.

- Adroddiad Chwythu'r Chwiban Blynyddol wedi'i gwblhau a'i gyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio a Risg ar amser.
- Cyfradd cydymffurfio â gofynion polisi mewnol.
- Nodyn atgoffa blynyddol o'r gweithdrefnau chwythu'r chwiban yn y Bwletin.
- Sgôr sicrwydd archwilio mewnol ar gyfer y broses chwythu'r chwiban (e.e., sicrwydd sylweddol / rhesymol / cyfyngedig).

Dangosydd perfformiad allweddol 6: Gwelliant parhaus

Mae'r dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn mesur sut mae Prifysgol Bangor yn dysgu o weithgarwch chwythu'r chwiban.

- Nifer y gwelliannau polisi neu broses a weithredwyd o ganlyniad i ganfyddiadau chwythu'r chwiban.
- Adolygiad ddwywaith y flwyddyn o'r polisi wedi'i gwblhau a'i gymeradwyo o fewn yr amserlen.
- Canran yr argymhellion o ymchwiliadau a weithredwyd yn llwyddiannus o fewn yr amserlen benodedig.

Whistleblowing Procedure