

FFURFLEN MANYLION POLISI - POLICY IDENTIFICATION FORM

Teitl y Polisi:	Polisi Chwythu'r Chwiban / Cod Ymddygiad	
Perchennog y Polisi:	Toby Prosser	
Uwch Gyfarwyddwr â Chyfrifoldeb:	Sharon Bowker	
Pwrpas:	Rhoi cyfle i staff ac eraill sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad godi pryderon gwirioneddol, y credir yn rhesymol eu bod yn ddidwyll, pe baent yn codi	
Cylch Adolygu:	2 flynedd	
Rhestr Wirio i'w Chymeradwyo (cyfrifoldeb y Perchennog):	I'w weithredu gan:	Dyddiad:
<ul style="list-style-type: none"> Y drafft cyntaf wedi'i uwchlwytho i Borth y Grŵp ar gyfer ymgynghoriad cychwynnol â staff (trwy ELD) 	Tachwedd 2024	
<ul style="list-style-type: none"> Y drafft cyntaf wedi'i anfon i'r Cydbwyllgor Ymgynghorol ar gyfer pythefnos o ymgynghoriad cychwynnol (AAH) 	Tachwedd 2024	
<ul style="list-style-type: none"> Yr Asesiadau Effaith wedi'u cwblhau 	22/10/2024	
<ul style="list-style-type: none"> Y drafft terfynol wedi'i gyflwyno i'r Tîm Strategol 	18/11/2024	
<ul style="list-style-type: none"> Y drafft terfynol wedi'i gyflwyno i'r Cydbwyllgor Ymgynghorol (os yw hyn yn berthnasol) 	27/11/2024	
<ul style="list-style-type: none"> Y drafft terfynol wedi'i gyflwyno i'r Pwyllgor Diogelwch, Iechyd a'r Amgylchedd (SHE) (os yw hyn yn berthnasol) 	N/A	
<ul style="list-style-type: none"> Cymeradwyaeth yr undebau yn y Cydbwyllgor Ymgynghorol / SHE 	YDI	
<ul style="list-style-type: none"> Y Polisi wedi'i gyflwyno i'r Pwyllgor Cyllid ac Adnoddau* 	05/12/2024	
<ul style="list-style-type: none"> Y Polisi wedi'i gyflwyno i'r Bwrdd 	12/12/2024	
<ul style="list-style-type: none"> Polisi wedi'i gyfieithu a'i uwchlwytho i Borth y Grŵp 	13/03/2025	



Polisi Chwythu'r Chwiban / Cod Ymddygiad

PWRPAS A CHWMPAS Y POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN:

Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i ddatblygu awyrgylch o weithredu'n agored. Ceisia gyflawni hyn drwy gael systemau a gweithdrefnau y mae pawb yn eu deall ar waith, sy'n diogelu uniondeb unigolion a'r Sefydliad.

Mewn ymateb i Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, cytunwyd i gynnwys gweithdrefn 'Chwythu'r Chwiban', a gynlluniwyd i roi cyfle i staff ac eraill sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad godi pryderon gwirioneddol, y credir yn rhesymol eu bod yn ddiwyll, pe baent yn codi. Oherwydd eu natur, bydd y pryderon hyn y tu hwnt i gyfrifoldebau arferol y rheolwyr, ond byddant yn bryderon y dylid ymchwilio iddynt, er lles y cyhoedd.

Nid yw pryderon o'r fath yn cynnwys camreoli neu faterion sy'n ymwneud â chwynion personol neu ymdrin â phroses ddisgyblu mewn perthynas â staff neu fyfyrwyr. Yn hytrach, maent yn ymwneud â materion fel twyll, camweinyddu, gweithgareddau anfoesegol neu weithredoedd o natur droseddol. Yn Atodiad 1, ceir rhestr fanylach o faterion a fyddai'n dod o dan awdurdod y polisi hwn. Fodd bynnag, ni ddylid ystyried hon yn rhestr gyflawn.

Gallai peidio â chydymffurfio â gweithdrefnau sefydledig y Grŵp, neu dorri'r cod ymddygiad, hefyd gael ei ystyried yn camymddwyn difrifol, a gall ddod o fewn cwmpas y gweithdrefnau chwythu'r chwiban (gweler Atodiad 2 am fanylion ar sut i gael gafael ar God Ymddygiad y Grŵp).

Rhaid cael tystiolaeth a ffeithiau i gadarnhau unrhyw bryderon a fynegir, a dylai unigolion fod yn ymwybodol y gallent fod yn atebol i weithdrefnau'r Grŵp o ran disgyblu, ac i'r gyfraith ddifeni, os byddant yn gwneud honiadau anwir, maleisus neu ddi-sail. Rhoddir ystyriaeth i unrhyw fater a godir yn ystod cyfweiliadau ymadael, ac os bydd angen, dilynir y weithdrefn o ran chwythu'r chwiban.

DATGANIAD POLISI:

Cynlluniwyd y weithdrefn chwythu chwiban i ddarparu llwybr a phroses i aelodau unigol o staff ddatgan pryderon dilys a theg. Mae'r weithdrefn hefyd yn rhoi cyfle i'r cyflogwr ymchwilio i'r pryderon hynny, ac i gymryd camau priodol er mwyn datrys y mater yn effeithiol yn fewnol.

Rydym yn croesawu unrhyw ohebiaeth yn ymwneud â'r weithdrefn chwythu'r chwiban yn Gymraeg a Saesneg a byddwn yn ymateb yn eich dewis iaith. Ar gyfer unrhyw gwynion sy'n ymwneud â Safonau'r Gymraeg y mae'r Grŵp yn cydnabod ei ddyletswydd benodol i gydymffurfio â hwy, cyfeirir at Reoliad Safonau'r Gymraeg (Rhif 6) 2017, Hysbysiad Cydymffurfio – Adran 44 Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ar gyfer Grŵp Llandrillo Menai a'r Memorandwm Esboniadol i Safonau'r Gymraeg (Rhif 6) Rheoliad 2017.

EGWYDDORION SYLFAENOL – CHWYTHU'R CHWIBAN A CHWYNION:

Gan amlaf, defnyddir y term 'chwythu'r chwiban' i gyfeirio at sefyllfa lle mae gweithiwr (neu gyn-weithiwr) yn datgelu'n gyhoeddus yr hyn y mae ef/hi yn ei ystyried yn ddrwgweithredu mewn sefydliad.

Mae cwyn, ar y llaw arall, yn ymwneud fel arfer â materion fel amodau gweithio unigolion neu grwpiau o staff, neu ag anghydfod ag unigolion eraill. Ymdrinnir â'r materion hyn yn unol â Gweithdrefnau Cwyno'r Sefydliad. Mae'r Weithdrefn Gwyno'n mynnu bod yr aelod staff yn trafod ei gŵyn/ei chŵyn gyda'r Rheolwr Swyddogaethol, yn y gobaith y gellir datrys y gŵyn bryd hynny. Os na lwyddir i wneud hynny, gellir cyfeirio'r mater i sylw Pennaeth yr Adran Bersonél, ac yna i sylw'r Uwch Gyfarwyddwr perthnasol a/neu'r Prif Weithredwr.

Os bydd angen, cyfeirir y mater yn y diwedd i sylw Bwrdd y Gorfforaeth, lle caiff y mater ei ddatrys drwy gyfrwng proses gymodi allanol.

Yn arferol, dylai'r cyfrifoldeb o ymchwilio i honiadau a wneir gan 'chwythwr chwiban' fod yn nwylo rhywun neu rywrai nad ydynt yn uwch reolwyr yn y Sefydliad, ond sydd â chysylltiad uniongyrchol â Bwrdd y Gorfforaeth. Nid yw'r Weithdrefn Gwyno, sy'n canolbwyntio ar faterion eraill, yn darparu'r cysylltiad uniongyrchol hwn. Dyna pam bod angen gweithdrefnau penodol ar gyfer Chwythu'r Chwiban.

Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban

☒ Ceir crynodeb o'r gweithdrefnau hyn yn Atodiad 3.

☒ Yn yr holl weithdrefnau hyn, gwneir pob ymdrech i gadw'ch enw'n gyfrinachol, cyn belled ag y bo modd. O dan rai amgylchiadau, e.e. yn sgil gweithgaredd newyddiadurwyr, gall eich enw gael ei ddatgelu. Os nad ydych yn dymuno bod yn ddiennw, dylech nodi hynny pan fyddwch yn codi'r mater. Anfonir pob gohebiaeth i'ch cyfeiriad cartref neu i gyfeiriad arall a nodir gennych.☒

1. Os ydych yn rhesymol gredu bod drwgweithred wedi'i gyflawni, yn cael ei gyflawni neu'n debygol o gael ei gyflawni yn y Sefydliad (yn cynnwys unrhyw drosedd, achosion o beidio â chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol, camwedd, perygl o ran iechyd a diogelwch, perygl amgylcheddol, neu gelu unrhyw un o'r materion hyn), dylech roi gwybod i'r Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth. Mewn amgylchiadau eithriadol e.e. os yw'r ddrwgweithred yn ymwneud â'r Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth, dylech gysylltu â Chadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth yn uniongyrchol.
2. Gallwch drafod eich pryderon gyda'r Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth. Ni fydd gofyn i chi roi dim ar ddu a gwyn bryd hyn. Bydd y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn cofnodi manylion eich pryderon.
3. Bydd y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn gallu dweud wrthy ch a yw eich pryderon o fewn awdurdod y gweithdrefnau hyn, neu a ddylid ymdrin â hwy yn unol â Gweithdrefnau Cwyno'r Grŵp. Os mai'r olaf fydd yn berthnasol, bydd y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn dweud wrthy ch ba gamau y dylech eu cymryd.
 - 3.1 O fewn pum niwrnod gwaith i'ch cyfarfod cyntaf gyda'r Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth, byddwch yn derbyn copi o gofnod y cyfarfod. Os bydd y pryder yn ymwneud ag aelod o'r Tîm Polisi e.e. y Prif Weithredwr neu Uwch Gyfarwyddwr, anfonir copi o'r cofnod at Gadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth. Ym mhob achos arall, rhoddir copi o'r cofnod i'r Prif Weithredwr a'r Pennaeth priodol.
4. Os bydd eich pryderon o fewn awdurdod y gweithdrefnau hyn, bydd y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn cynnal ymchwiliad cychwynnol. Fel rheol, ymhen ugain niwrnod gwaith, byddwch yn derbyn adroddiad ar ffrwyth yr ymchwil. Os bydd y pryder yn ymwneud ag aelod o'r Tîm Polisi e.e. y Prif Weithredwr neu Bennaeth, anfonir copi o'r adroddiad at Gadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth. Ym mhob achos arall, rhoddir copi o'r adroddiad i'r Pennaeth priodol.
5. Dyma ganlyniadau posibl yr ymchwiliad cychwynnol hwn:

- 5.1 Yn achos materion sy'n ymwneud ag aelod o'r Tîm Polisi, fel y Prif Weithredwr neu Bennaeth:
 - 5.1.1 Y mater yn cael ei ddatrys/egluro yn foddhaol i chi, y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth a Chadeirydd y Gorfforaeth, a dyna ddiwedd y mater.
 - 5.1.2 Y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth a Chadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth yn fodlon bod y mater wedi'i ddatrys/egluro, ond nid ydych chi. Yn yr achos hwn, gallwch ddilyn y drefn a esbonnir yn 6 isod.
 - 5.1.3 Y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn trefnu ymchwiliad llawn
- 5.2 Yn achos pob mater arall:
 - 5.2.1 Y mater yn cael ei ddatrys/egluro yn foddhaol i chi, y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth a Chadeirydd y Gorfforaeth, a dyna ddiwedd y mater.
 - 5.2.2 Y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth a Chadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth yn fodlon bod y mater wedi'i ddatrys/egluro, ond nid ydych chi. Yn yr achos hwn, bydd y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn trefnu i chi gyflwyno eich pryderon i Gadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth.
 - 5.2.3 Y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth yn trefnu ymchwiliad llawn
6. Yn 5.1.2 a 5.2.2, bydd Cadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth hefyd yn cael copi o'r adroddiad ar yr ymchwiliad cyntaf a gynhaliwyd gan y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth. Un o'r canlynol fydd canlyniad y cyfarfod rhyngoch chi a Chadeirydd y Gorfforaeth:-
 - 6.1 Y Cadeirydd yn cytuno â chasgliadau'r Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth a chithau'n fodlon ar gasgliadau'r Cadeirydd. Os felly, dyna ddiwedd y mater.
 - 6.2 Os byddwch yn dal yn anfodlon, gallwch ddilyn y drefn a esbonnir yn 9 isod.
 - 6.3 Y Cadeirydd yn anfodlon â chasgliadau'r ymchwiliad cychwynnol ac yn trefnu ymchwiliad llawn, gan ddilyn y drefn a nodir yn 8 a 9 isod.
7. Yn achos 6.3, bydd un neu ragor o'r cyrff canlynol yn cynnal ymchwiliad llawn:-
 - Yr Heddlu
 - Y Pwyllgor Archwilio
 - Archwilwyr Mewnol
 - Y Pwyllgor Diogelwch, Iechyd ac Amgylchedd
 - Eraill yr ystyrir eu bod yn briodol
8. Ac eithrio'r heddlu, bydd y rhai a fydd yn cynnal yr ymchwiliad llawn yn adrodd yn uniongyrchol i Fwrdd y Gorfforaeth, a bydd y Bwrdd yn penderfynu pa gamau i'w cymryd. Byddwch yn cael copi o'r adroddiadau a gyflwynwyd i Fwrdd y Gorfforaeth ar yr un pryd ag y cânt eu dosbarthu i aelodau'r

Bwrdd. Os bydd yr heddlu'n cynnal yr ymchwiliad llawn, bydd Bwrdd y Gorfforaeth yn gofyn am eu casgliadau ac yn cyhoeddi'r casgliadau hynny mewn adroddiad i'r Bwrdd, gan anfon copi atoch chi'r un pryd. Ymhen pum niwrnod gwaith ar ôl cyfarfod y Bwrdd, cewch wybod am unrhyw gamau y bydd y Bwrdd yn eu cymryd.

Wrth gwrs, bydd cyrff allanol yn cymryd camau a ystyrir yn briodol ganddynt.

9. Os byddwch yn teimlo, ar ôl i'r Bwrdd roi ei adroddiad ac egluro pa gamau y bydd yn eu cymryd, nad ymdriniwyd â'ch pryderon yn effeithiol, gallwch hysbysu Senedd Cymru neu'r Adran Addysg a Sgiliau, neu'r heddlu os credwch fod trosedd wedi'i chyflawni. Mae'n bosibl bod eraill a ddylai gael gwybod am eich pryderon e.e. y Gweithgor Iechyd a Diogelwch yn achos materion sy'n ymwneud ag iechyd a diogelwch. Gall y Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth ddweud wrthyhych sut i wneud hyn a phwy y dylech ei hysbysu.
10. Lluniwyd y gweithdrefnau hyn er mwyn sicrhau yr ymchwilir i'ch pryderon yn drylwyr ac y cymerir camau priodol. Felly, oni bai bod rhesymau eithriadol dros beidio â gwneud hynny, dylech ddilyn y gweithdrefnau uchod os oes gennych unrhyw bryder ynghylch drwgweithredu yn y Sefydliad.

MONITRO A MESUR EFFAITH:

Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i greu awyrgylch o weithredu'n agored, ble gellir datgan pryderon y credir yn rhesymol eu bod yn ddiwyll, drwy ddilyn y llwybrau cywir, heb ofni erledigaeth na dial. Fodd bynnag, os daw'n amlwg fod aelod o'r staff wedi camddefnyddio'r weithdrefn (e.e. am resymau maleisus neu oherwydd gwenwyn yn erbyn rhywun arall), neu wedi gwneud cyhuddiadau anwir, fe'i hystyrir yn camymddwyn difrifol, ac ymdrinnir â'r mater yn unol â Gweithdrefnau Disgyblu'r Grŵp. Os bydd cyn aelod o'r staff, neu rywun nas cyflogir gan y Grŵp, yn gwneud cyhuddiadau maleisus neu gyhuddiadau anwir, gall y sefydliad neu unrhyw unigolyn a enwir cymryd camau cyfreithiol.

Pan gaiff pryder y credir yn rhesymol ei fod yn ddilys ei ddatgan yn unol â'r weithdrefn hon, bydd y Grŵp yn sicrhau na fydd y sawl sy'n datgan y pryder yn dioddef unrhyw niwed. Os bydd unrhyw un yn y Grŵp, o ganlyniad i'w penderfyniad i ddilyn y weithdrefn hon, yn dioddef niwed, dylai hysbysu'r Cyfarwyddwr sydd â chyfrifoldeb am Lywodraethu a Gwybodaeth ar unwaith, a chymerir camau priodol i'w ddiogelu. Cyn belled â bod y sawl sy'n datgan y pryder yn gweithio i'r Grŵp, caiff ei ddiogelu yn unol â darpariaethau Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, ar yr amod bod yr hyn a ddatgelir a'r modd y'i datgelir yn dod o dan awdurdod y Ddeddf hon.



1 CYFFREDINOL

Partneriaid Addysgol. Mae'r rhain yn cynnwys y sefyllfaoedd a ganlyn:

- aelod staff yn gyson yn peidio â dilyn trefnau sefydlog sydd wedi'u cynnwys yn unrhyw un o bolisiau neu weithdrefnau'r Grŵp;
- aelod staff yn ymddwyn mewn modd sydd:
 - * yn anghyfreithlon, yn amhriodol neu'n anfoesol, neu'n cyflawni trosedd;
 - * yn torri confensiwn cyfansoddiadol neu god proffesiynol perthnasol;
 - * yn anghyson â pholisïau a gweithdrefnau'r Grŵp;
- peidio ag ymateb i berygl difrifol, dynodedig i iechyd a diogelwch;
- bod cynnig neu dderbyn unrhyw gymhelliad neu lwgrwobrwyo y bwriedir iddo ddylanwadu ar benderfyniad, polisi, cynllun neu drefniadau prynu;
- camweinyddu cyfiawnder.
- cuddio gwybodaeth yn fwriadol sy'n tueddu i ddangos unrhyw un o'r materion uchod

2 STAFF – MYFYRIWR

Mae'r rhain yn cynnwys y sefyllfaoedd a ganlyn:

- aelod staff yn cynorthwyo myfyriwr i gael gwybodaeth ymlaen llaw am arholiadau allanol neu fewnol:
 - * drwy roi gwybod i fyfyrwyr beth yw'r cynnwys, neu
 - * drwy ddarparu cyfle i fyfyrwyr ganfod gwybodaeth o'r fath ymlaen llaw, neu
 - * drwy adael i fyfyrwyr fanteisio ar gyfle annisgwyl i ganfod gwybodaeth o'r fath ymlaen llaw;
- aelod staff yn gofyn am neu'n derbyn ffafrau rhywiol neu gymhelliad arall gan fyfyrwr, yn dâl am roi canlyniadau neu raddau uwch i'r myfyriwr mewn gwaith cwrs, aseiniadau neu arholiadau. (Gweler y Polisi ynghylch Perthynas Gydsyniol).



3 STAFF - CYFLOGWR

Mae'r rhain yn cynnwys y sefyllfaoedd a ganlyn:

- aelod staff yn manteisio ar ei swydd a/neu ei ffynonellau gwybodaeth er mwyn cystadlu â'i gyflogwr am gleientiaid ar y pryd neu yn y dyfodol;
- aelod staff yn ennill budd cyfrinachol drwy:
 - * gynnig gwasanaeth y mae'r cyflogwr eisoes wedi talu amdano drwy gyflog, ffi neu daliad arall;
 - * sicrhau contract o unrhyw fath ar ran y Grŵp, boed sicrhau contractau yn rhan o ddyletswyddau arferol yr aelod o staff ai peidio;
 - * cyflwyno anfonebau, archebion, biliau neu ddogfennau tebyg ffug i adran gyllid y Grŵp neu i rywun allanol sy'n cyflenwi nwyddau neu wasanaethau;
- aelod staff yn defnyddio eiddo'r Grŵp yn gyson heb ganiatâd, at ei ddibenion personol ei hun;
- aelod staff, mewn unrhyw fodd, yn peryglu, neu'n ymddangos ei fod yn peryglu, annibyniaeth llywodraethwr neu lywodraethwyr.

4 CYFLOGWR – STAFF

Mae'r rhain yn cynnwys y sefyllfaoedd a ganlyn:

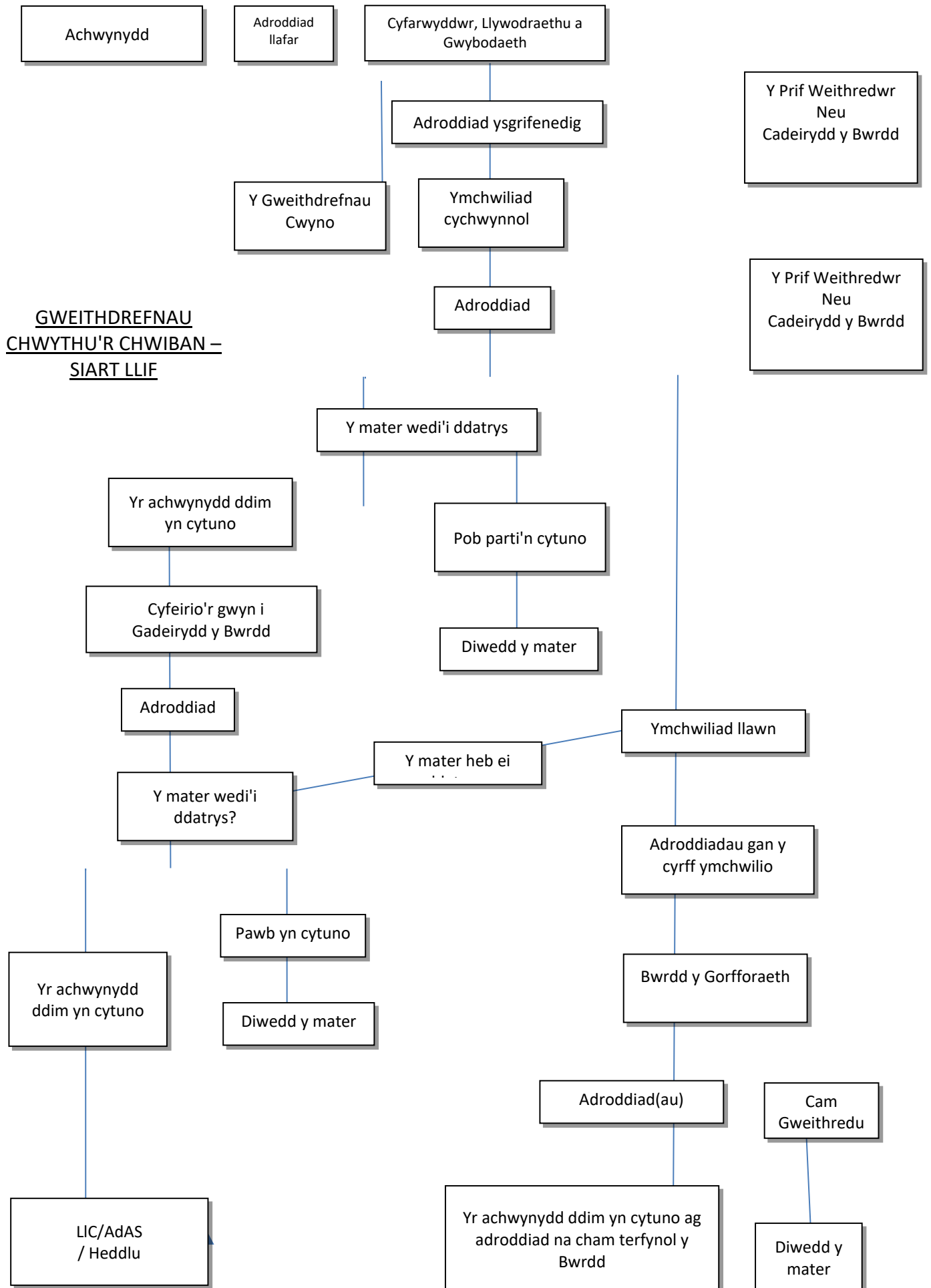
- aelod staff, sy'n rheolwr atebol, yn anwybyddu neu'n methu ag ymdrin yn briodol ag achosion o dorri gweithdrefnau, polisiau a/neu god moeseg y Grŵp gan aelodau eraill o staff;
- aelod staff, sy'n rheolwr atebol neu'n gyfrifol am amserlennu, yn gyson a heb gyfiawnhad, wrth ymwneud ag aelod staff arall, yn peidio â dilyn gweithdrefnau, polisiau neu gynlluniau'r Grŵp mewn perthynas ag unrhyw un o'r materion yn y rhestr anghyflawn ganlynol:
 - * trefnu hyfforddiant neu ddatblygiad staff cyffredinol neu benodol;
 - * lleihau llwyth gwaith penodedig rhywun;
 - * dileu neu ychwanegu dyletswyddau yn ôl dewis aelod staff unigol;
 - * darparu adnoddau a materion tebyg eraill.



- aelod o dîm rheoli'r Grŵp, ar unrhyw lefel, yn methu'n barhaus ag ymateb yn ddigonol i bryderon dilys a godwyd gan weithwyr yn ddidwyll drwy fethu â chadw at y gweithdrefnau a nodir yng Ngweithdrefnau Cwyno'r Grŵp

Atodiad 2

Mae personél yn cael eu cyfarwyddo i gydymffurfio â'r Cod Ymddygiad presennol ar gyfer Staff Grŵp Llandrillo Menai, sydd ar gael ar Borth y Grŵp yn www.gp.gllm.ac.uk/policies.



(Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban - Adran 1)

Dylid cyfeirio pob mater (ar wahân i faterion sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r Swyddog Llywodraethu) at:

(a) Cyfarwyddwr, Llywodraethu a Gwybodaeth

Grŵp Llandrillo Menai
Ffordd Llandudno
Llandrillo-yn-Rhos
Bae Colwyn
LL28 4HZ

Rhif ffôn: Llinell Uniongyrchol 07936 930569

Os bydd mater yn ymwneud yn uniongyrchol â'r Cyfarwyddwr, Llywodraethu a Gwybodaeth, cysylltwch â (gan nodi pob gohebiaeth yn gyfrinachol):

(b) Y Cadeirydd
Grŵp Llandrillo Menai
Ffordd Llandudno
Llandrillo-yn-Rhos
Bae Colwyn
LL28 4HZ

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb			
Cwblhawyd yr asesiad gan:	Angharad Roberts/ Siân Pritchard	Dyddiad:	22.10.2024
Cymeradwywyd yr asesiad gan:	Y Panel Cydraddoldeb	Dyddiad:	
Ystyriaeth	Ymateb	Gofynion / camau rheoli arbennig	
Pa grwpiau a warchodir a allai fod dan anfantais yn sgil y polisi neu'r broses?	Ni ragwelir y bydd unrhyw grwpiau a warchodir dan anfantais yn sgil y polisi hwn gan mai nod y polisi yw creu diwylliant o fod yn agored.	<p>Dylid ystyried unrhyw gymorth a allai fod yn briodol i 'chwythwyr chwiban'. Er enghraifft, os nad yw'r 'chwythwr chwiban' yn siarad Cymraeg neu Saesneg fel ei iaith gyntaf, neu mae ganddo unrhyw anghenion cyfathrebu, yn niwroamrywiol neu ag ADY, mae ystyriaethau diwyllianol yn cynnwys y cyfle i'r 'chwythwr chwiban' ddod â chydweithiwr neu berson priodol arall i gwrdd ag ymchwilwyr.</p> <p>Ystyriwch ychwanegu'r datganiad canlynol at y polisi:</p> <p><i>Wrth weithredu'r polisi hwn, rhaid i reolwyr sicrhau bod yr holl staff yn cael eu trin yn deg ac o fewn darpariaethau ac ysbryd Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y sefydliad. Mewn achosion lle y gall amgylchiadau'r unigolion fod yn rhwystr i ddealltwriaeth, dylid rhoi sylw neilltuol i sicrhau bod y polisi'n ddealladwy, e.e. pan fo llythrennedd neu ddefnydd yr unigolyn o'r Saesneg yn wan, neu pan nad oes gan yr unigolyn lawer o brofiad o fyd gwaith.</i></p>	
Pa grwpiau a warchodir a allai gael budd o'r polisi neu'r broses?	<p>Mae'r polisi hwn yn darparu mecanwaith mewnol ar gyfer adrodd, ymchwilio ac unioni unrhyw ddrwgweithredu yn y gweithle.</p> <p>Dylai'r polisi felly gael effaith gadarnhaol ar bob gweithiwr â nodweddion gwarchodedig. Mae chwythu'r chwiban yn cael ei lywodraethu gan y gyfraith, felly mae gofyniad cyfreithiol ar y Grŵp i sicrhau bod y polisi hwn ar gael i bob gweithiwr.</p> <p>Mae data'r Grŵp yn dangos bod mwyafrif sylweddol o fenywod yn y gweithlu o gymharu â dynion. Gallai hyn awgrymu y gallai fod mwy o fenywod na dynion yn codi</p>	<p>Wrth roi'r polisi ar waith, dylai rheolaethau gynnwys darpariaethau ar gyfer gwasanaethau cymorth neu atgyfeirio at wasanaethau cymorth allanol, megis cwnsela neu gyngor cyfreithiol, yn enwedig ar gyfer grwpiau a allai wynebu rhwystrau ychwanegol.</p> <p>Dylai'r polisi gynnwys mecanweithiau i olrhain demograffeg 'chwythwyr chwiban'.</p>	

	<p>pryderon. Fodd bynnag, nid oes gan y Grŵp ddata sylweddol ar chwythu'r chwiban yn ôl Rhyw ar hyn o bryd. Nifer bach iawn o staff sydd wedi defnyddio'r polisi hwn yn y Grŵp. Nid oes data sylweddol i awgrymu bod gan weithwyr a warchodir o dan nodwedd warchoddedig 'Rhyw' broblemau penodol o ran cyrchu neu ddefnyddio'r polisi.</p> <p>Rydym yn deall y gall y broses o chwythu'r chwiban fod yn her i rai grwpiau. Credwn y gallai'r polisi, o gael ei lywodraethu gan y gyfraith ac amddiffyn yr unigolyn rhag dial, leddfu rhai pryderon.</p> <p>Cofnodir effaith cydraddoldeb niwtral ar gyfer y maes hwn.</p>	
A yw'r polisi'n hyrwyddo cydraddoldeb ac yn meithrin cysylltiadau da?	Ydy, drwy feithrin awyrgylch o weithredu'n agored ac o sicrhau cyfiawnder am gamwedd canfyddedig.	
A allai unrhyw ran o'r broses wahaniaethu'n anghyfreithlon?	Nid os cedwir yn llawn at y polisi	
A oes polisiâu eraill y mae angen eu newid er mwyn ategu effeithiolrwydd yr un hwn?	Os nad yw'r gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban yn briodol, dylid dilyn Polisi Disgyblu a Pholisi Cwyno'r Grŵp.	
Casgliad	Gweithredu rheolaethau a pharhau â'r polisi neu'r weithdrefn	

Llofnod	Angharad Roberts	Date:	22.10.2024
----------------	------------------	--------------	------------

Asesiad o'r Effaith ar y Gymraeg			
Cwblhawyd yr asesiad gan:	Siân Pritchard / Angharad Roberts	Dyddia d:	22.10.2024
Cymeradwywyd yr asesiad gan:	Y Panel Iaith	Dyddia d:	
Ystyriaeth	Ymateb	Gofynion / camau rheoli arbennig	
Pa effeithiau cadarnhaol gaiff gweithredu'r polisi neu'r weithdrefn ar y defnydd o'r Gymraeg?	Ni chredir y bydd y polisi'n cael unrhyw effaith ar y defnydd o'r Gymraeg. Bydd y polisi hwn yn rhoi cyfle i staff ac eraill sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad ddatgan pryderon dilys, y credir yn rhesymol eu bod yn ddiwyll, pe baent yn codi. Mae'r polisi'n ei gwneud yn glir i staff ac eraill fod croeso i chwythu'r chwiban yn Gymraeg a bydd yr ymateb yn dewis iaith y sawl sy'n chwythu'r chwiban.		
Pa effeithiau negyddol gaiff gweithredu'r polisi neu'r weithdrefn ar y defnydd o'r Gymraeg?	Ni chredir y bydd y polisi'n cael unrhyw effaith negyddol ar y defnydd o'r Gymraeg.		
A oes digon o staff sy'n siarad Cymraeg ar gael i weithredu'r polisi neu'r weithdrefn? Os nad oes, pa gamau a gymerir i sicrhau bod digon o staff ar gael, ac erbyn pryd?	Mae digon o staff sy'n siarad Cymraeg yn cael eu cyflogi gan y Grŵp i gefnogi gweithrediad y polisi hwn drwy gyfrwng y Gymraeg lle bo gofyn/angen. Yn ogystal, mae tîm cyfieithu'r Grŵp ar gael i ddarparu gwasanaeth cyfieithu ysgrifenedig a chyfieithu ar y pryd i'r Gymraeg pe bai angen.		
A yw'r polisi neu'r weithdrefn yn cydymffurfio â Chynllun Iaith Gymraeg/Strategaeth Iaith Grŵp Llandrillo Menai?	Ydy		
Casgliad	Parhau â'r polisi neu'r weithdrefn		

Llofnod	Angharad Roberts	Date:	22.10.2024
----------------	------------------	--------------	------------