

## **FFURFLEN MANYLION POLISI - POLICY IDENTIFICATION FORM**

<i>TEITL Y POLISI:</i> <i>POLICY TITLE:</i>	<b>Cod Ymddygiad / Polisi Chwythu'r Chwiban</b>
<i>UWCH-GYFARWYDDWR A CHYFRIFOLDEB:</i> <i>RESPONSIBLE EXECUTIVE DIRECTOR:</i>	<b>Gwasanaethau Corfforaethol Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth</b>
<i>PWRPAS: PURPOSE:</i>	<b>rhoi cyfle i staff ac eraill sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad fynegi pryderon dilys, y credir yn rhesymol eu bod yn ddidwyll, pe baent yn codi</b>
<i>OBLYGIADAU RISG:</i> <i>RISK IMPLICATIONS:</i>	<b>Mae angen polisi i ddarparu canllawiau priodol ar weithdrefnau gyda chod moeseg ategol</b>
<i>EFFAITH AR DDWYIEITHRWYDD</i> <i>IMPACT ON BILINGUALISM</i>	<b>Ddim yn berthnasol</b>
<i>EFFAITH AR GYNALIADWYEDD</i> <i>IMPACT ON SUSTAINABILITY</i>	<b>Ddim yn berthnasol</b>
<i>ARGYMHELLIAD:</i> <i>RECOMMENDATION:</i>	<b>I'w gymeradwyo</b>
<i>CYFATHREBU</i> <i>COMMUNICATION</i>	<b>Drwy'r Bwrdd</b>
<i>PWLLGOR / GRŴP MONITRO:</i> <i>COMMITTEE / GROUP RESPONSIBLE FOR MONITORING:</i>	<b>Tîm Strategol, FRC, ARC</b>
<i>CYMERADWYWYD GAN:</i> <i>APPROVED BY:</i>	<b>Y Bwrdd</b>
<i>DYDDIAD CYMERADWYO</i> <i>APPROVAL DATED:</i>	<b>Cymeradwywyd y fersiwn hwn: 08.12.22</b>
<i>DYDDIAD ADOLYGU</i> <i>REVIEW DATE CYCLE:</i>	<b>Bob dwy flynedd</b>

Crynodeb adolygiad 2022:

- a. Rhifau cyswllt wedi'u diweddaru
- b. Dolen i God Ymddygiad Staff wedi ei chynnwys yn atodiad 2 yn hytrach nag yn y testun llawn.

Fel arall, nid yw'r ddogfen wedi newid ers y fersiwn blaenorol.

Trafodwyd y geiriad gwreiddiol mewn ymgynghoriad ag UCU ac Unison.



**Cod Ymddygiad / Polisi Chwythu'r Chwiban**

## **PWRPAS A CHWMPAS Y POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN:**

Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i ddatblygu hinsawdd o fod yn agored yn ei drafodion. Mae'n ceisio cyflawni hyn drwy gael systemau a gweithdrefnau sy'n cael eu deall yn gyffredinol, sy'n gwarchod uniondeb unigolion a'r Sefydliad.

Mewn ymateb i Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, cytunwyd i gynnwys gweithdrefn ar gyfer 'Chwythu'r Chwiban', sydd wedi'i chynllunio i roi cyfle i staff ac eraill sy'n gysylltiedig â'r Sefydliad fynegi pryderon gwirioneddol, y credir yn rhesymol eu bod yn ddidwyll, pe baent yn codi. Bydd y pryderon hyn, oherwydd eu natur, y tu allan i gwmpas beunyddiol y rheolwyr ac, er budd y cyhoedd, ymchwilir iddynt.

Nid yw pryderon o'r fath yn cynnwys camreoli na materion sy'n ymwneud â chwynion personol na thrin proses ddisgyblu o ran gweithwyr neu fyfyrwyr ond maent yn ymwneud â materion megis twyll, camweinyddu, gweithgareddau anfoesegol neu weithredoedd o natur droseddol. Ceir rhestr o enghreifftiau manylach o faterion a fyddai'n dod o fewn cylch gwaith y polisi hwn yn Atodiad 1. Fodd bynnag, ni ddylid ystyried hon yn rhestr gynhwysfawr.

Gallai gwyro oddi wrth weithdrefnau sefydledig y Grŵp neu dorri'r cod ymddygiad hefyd fod yn gamymarfer difrifol, a allai fod yn rhan o gwmpas y gweithdrefnau chwythu'r chwiban (gweler Atodiad 2 ar gyfer Cod Ymddygiad y Grŵp ).

Rhaid i unrhyw bryderon a fynegir gael eu profi gan dystiolaeth a ffeithiau a rhaid i unigolion fod yn ymwybodol y gallent fod yn destun gweithdrefnau disgyblu'r Grŵp a'r gyfraith ddifeniwi os ydynt yn gwneud honiadau ffug, maleisus neu ddi-sail. Bydd unrhyw faterion sy'n codi o ddatgelu mewn cyfweiliadau ymadael yn cael eu hystyried, ac os bydd angen, gellir dilyn y drefn chwythu'r chwiban.

## **DATGANIAD POLISI:**

Mae'r weithdrefn chwythu'r chwiban wedi'i chynllunio i ddarparu sianel a phroses i weithwyr unigol godi pryderon dilys a didwyll. Mae'r weithdrefn hefyd yn rhoi cyfle i'r cyflogwr ymchwilio i'r pryderon hynny a chymryd camau priodol er mwyn datrys y mater yn effeithiol o fewn y sefydliad.

Rydym yn croesawu 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, yr Hysbysiad Cydymffurfio – Adran 44 Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ar gyfer Grŵp Llandrillo Menai a'r Memorandwm Esboniadol i Reoliad Safonau'r Gymraeg (Rhif 6) 2017.

## **EGWYDDORION SYLFAENOL - CHWYTHU'R CHWIBAN A CHWYNO:**

Defnyddir y term 'chwythu'r chwiban' fel arfer i gyfeirio at sefyllfa lle mae gweithiwr (neu gyn-gyflogai) yn datgelu'n gyhoeddus beth mae'n ei ystyried yn gamarfer mewn sefydliad.

Mae cwyn ar y llaw arall, fel arfer yn ymwneud â materion fel amodau gwasanaeth unigolion neu grwpiau o staff neu anghydfodau ag unigolion eraill, ac ymdrinnir â hwy dan Drefn Gwyno'r Sefydliad. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr drafod ei gŵyn gyda'i Reolwr Swyddogaethol, gyda'r gŵyn, gobeithio, yn cael ei datrys bryd hynny. Os na fydd cwyn yn cael ei datrys, mae hawl i atgyfeirio'r gwyn i'w hunioni i'r Pennaeth Personél ac yna i'r Cyfarwyddwr Gweithredol priodol a / neu'r Prif Swyddog Gweithredol.

Os bydd angen, gwneir atgyfeiriad terfynol i'r Bwrdd Corfforaethol, pan ddaw'r mater i ben yn amodol ar ddefnyddio proses gymodi allanol.

Fel arfer, dylai'r cyfrifoldeb dros ymchwilio i honiadau a wneir gan 'chwythwr chwiban' fod y tu allan i strwythur uwch reolwyr y Sefydliad, tra'n caniatáu mynediad uniongyrchol i Fwrdd y Gorfforaeth. Nid yw'r Drefn Gwyno, gyda'i ffocws gwahanol, yn darparu'r cyswllt uniongyrchol hwn, felly mae angen Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban penodol.

### **Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban**

Crynoir y gweithdrefnau hyn yn Atodiad 3.

Yn y gweithdrefnau hyn drwyddi draw, ymdrechir i sicrhau nad ydych yn cael eich enwi, cyn belled ag y bo hynny'n bosibl. Efallai y bydd amgylchiadau lle bydd eich hunaniaeth yn dod y hysbys yn gyffredinol, e.e. o ganlyniad i weithgareddau newyddiadurwyr. Os nad ydych yn dymuno aros yn ddiennw, dylech nodi hyn pan fyddwch yn codi'r mater. Bydd pob gohebiaeth yn cael ei hanfon i'ch cyfeiriad cartref neu gyfeiriad cyswllt arall a ddewisir gennyh chi.

1. Os ydych yn credu'n rhesymol bod camarfer wedi digwydd, yn cael ei gyflawni neu'n debygol o gael ei gyflawni yn y Sefydliad, gan gynnwys unrhyw drosedd, methiant i gydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol, camweinyddiad cyfiawnder, perygl iechyd a diogelwch, risg amgylcheddol neu gelu unrhyw un o'r materion hyn, yna dylech roi gwybod i'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth am hynny. Mewn amgylchiadau eithriadol, er enghraifft, lle mae'r camarfer yn cynnwys y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth, dylech gysylltu'n uniongyrchol â Chadeirydd y Bwrdd Corfforaethol.
2. Gallwch siarad â'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth am eich pryderon – does dim angen i chi roi dim ar bapur ar hyn o bryd. Bydd y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn cofnodi manylion eich pryderon.
3. Bydd y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn gallu rhoi gwybod i chi a yw eich pryderon yn dod o fewn cwmpas y gweithdrefnau hyn neu a ddylid delio â nhw o dan Weithdrefnau Cwynion y Grŵp. Os mai'r olaf fydd yn briodol, bydd y

Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn eich cyngori ynghylch sut i fwrw ymlaen.

- 3.1 O fewn pum niwrnod gwaith i'ch cyfarfod cyntaf gyda'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth, byddwch yn derbyn copi o gofnod y cyfarfod. Os yw'r pryder yn ymwneud ag aelod o'r Tîm Polisi, fel y Prif Swyddog Gweithredol neu Gyfarwyddwr Gweithredol, bydd copi o'r cofnod yn cael ei anfon at Gadeirydd y Bwrdd Corfforaethol. Ym mhob achos arall, bydd y cofnod yn cael ei gopïo i'r Prif Swyddog Gweithredol a'r Pennaeth priodol.
4. Os yw eich pryderon yn dod o fewn cwmpas y gweithdrefnau hyn, bydd y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn cynnal ymchwiliad cychwynnol. Byddwch yn derbyn adroddiad ar ganlyniadau'r ymchwiliad hwn, o fewn ugain diwrnod gwaith fel arfer. Os yw'r pryder yn ymwneud ag aelod o'r Tîm Polisi, fel y Prif Swyddog Gweithredol neu'r Pennaethiaid, bydd copi o'r adroddiad yn cael ei anfon at Gadeirydd y Bwrdd Corfforaethol. Ym mhob achos arall, anfonir copi o'r adroddiad at y Pennaeth perthnasol.
5. Y canlyniadau posibl i'r ymchwiliad cychwynnol hwn yw:
  - 5.1 Ar gyfer materion sy'n ymwneud ag aelod o'r Tîm Polisi fel y Prif Swyddog Gweithredol neu Bennaeth:
    - 5.1.1 Mae'r mater yn cael ei ddatrys/esbonio er boddhad i chi, y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth a Chadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth ac mae'r achos yn dod i ben.
    - 5.1.2 Mae'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth a Chadeirydd y Bwrdd Corfforaethol yn fodlon bod y mater yn cael ei ddatrys/esbonio ond nid ydych chi. Yn yr achos hwn, gallwch ddilyn y gweithdrefnau a nodir yn 6 isod.
    - 5.1.3 Mae'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn cychwyn ymchwiliad llawn
  - 5.2 Ar gyfer pob mater arall:
    - 5.2.1 Mae'r mater yn cael ei ddatrys/esbonio er boddhad i chi, y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth a'r Pennaeth ac mae'r achos wedi'i gau.
    - 5.2.2 Mae'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth a'r Pennaeth yn fodlon bod y mater yn cael ei ddatrys/esbonio ond nid ydych chi. Yn yr achos hwn, bydd y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn trefnu i chi gyflwyno eich pryderon i Gadeirydd y Bwrdd Corfforaethol.
    - 5.2.3 Mae'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn cychwyn ymchwiliad llawn.

6. Yn achos 5.1.2 a 5.2.2 byddai Cadeirydd Bwrdd y Gorfforaeth hefyd yn derbyn copi o'r adroddiad ar yr ymchwiliad cychwynnol a gynhaliwyd gan y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth. Bydd canlyniad y cyfarfod rhyngoch chi a Chadeirydd y Gorfforaeth yn un o'r canlynol:-

6.1 Mae'r Cadeirydd yn cytuno â chanfyddiadau'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth ac rydych yn fodlon â chanfyddiadau'r Cadeirydd. Yn yr achos hwn, bydd y ffeil yn cael ei chau.

6.2 Os ydych yn dal i fod yn anfodlon, gallwch ddilyn y gweithdrefnau a nodir yn 9 isod.

6.3 Nid yw'r Cadeirydd yn fodlon â chanfyddiadau'r ymchwiliad cychwynnol ac mae'n cychwyn ymchwiliad llawn yn dilyn y gweithdrefnau 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 a'r Amgylchedd
- Eraill y tybir eu bod yn briodol

8. Ac eithrio'r Heddlu, bydd y rhai sy'n cynnal yr ymchwiliad llawn yn adrodd yn uniongyrchol i Fwrdd y Gorfforaeth a fydd wedyn yn penderfynu ar gamau priodol. Byddwch yn cael manylion yr adroddiadau i Fwrdd y Gorfforaeth ar yr un pryd ag y cânt eu dosbarthu i aelodau'r Bwrdd. Os bydd yr ymchwiliad llawn yn cael ei gynnal gan yr Heddlu, bydd Bwrdd y Gorfforaeth yn ceisio cael manylion eu canfyddiadau, a bydd yn cyhoeddi'r rhain mewn adroddiad i Fwrdd y Gorfforaeth, a bydd y manylion yn cael eu hanfon atoch ar yr un pryd. Byddwch yn derbyn manylion unrhyw gamau sydd i'w cymryd gan y Bwrdd, o fewn pum niwrnod gwaith i gyfarfod perthnasol y Bwrdd.

Bydd cyrff allanol, wrth gwrs, yn cymryd camau gweithredu sy'n briodol yn eu barn hwy.

9. Os nad ydych chi, ar ôl i'r Bwrdd adrodd a nodi'r camau y mae i'w cymryd, yn fodlon bod eich pryderon wedi cael eu trin yn effeithiol, yna gallwch roi gwybod i'r Cynulliad Cenedlaethol neu'r Adran Addysg a Sgiliau neu, os ydych chi'n credu bod trosedd wedi'i chyflawni, i'r Heddlu. Efallai y bydd pobl briodol eraill y dylid rhoi gwybod am eich pryderon iddynt, er enghraifft mewn mater sy'n ymwneud ag Iechyd a Diogelwch, yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Bydd y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth yn gallu rhoi cyngor i chi ar sut i roi gwybod am eich pryderon a phwy fyddai'r person priodol i gyflwyno'r adroddiad iddynt.

10. Lluniwyd y gweithdrefnau hyn i sicrhau y bydd eich pryderon yn cael eu hymchwilio'n llawn ac y cymerir camau priodol. Felly, dylid codi unrhyw bryderon sydd gennych am gamarfer yn y Sefydliad drwy ddefnyddio'r gweithdrefnau uchod, oni bai fod rhesymau eithriadol a fyddai'n cyfiawnhau eich bod yn gallu osgoi hyn.

## **MONITRO A MESUR EFFAITH:**

Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i greu hinsawdd o fod yn agored, lle gellir codi pryderon a gredir yn ddiwyll eu bod yn rhesymol, drwy'r sianeli priodol heb ofni erlid na dial. Fodd bynnag, os daw'n amlwg nad yw'r weithdrefn wedi'i rhoi ar waith yn ddiwyll, er enghraifft am resymau maleisus neu i ddwyn achos personol yn erbyn person arall, neu os gwneir cyhuddiadau ffug, ystyrir bod hyn yn gamymddwyn difrifol yn achos aelod o staff ac ymdrinnir ag ef yn unol â hynny o dan weithdrefnau Disgyblu'r Grŵp. Yn achos cyn-gyflogai neu berson allanol, gallai cyhuddiadau maleisus neu ffug arwain at gamau cyfreithiol gan y sefydliad neu unrhyw unigolyn a enwir.

Os codir pryder bona-fide rhesymol gredadwy o dan y weithdrefn hon, mae'r Grŵp yn ymrwymo na fydd y sawl sy'n codi'r pryder hwnnw'n dioddef unrhyw anfantais. Os bydd unrhyw berson yn y Grŵp, o ganlyniad i'w benderfyniad i roi'r weithdrefn hon ar waith, yn peri anfantais i'r person, dylent hysbysu'r Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth am hyn ar unwaith a chymerir unrhyw gamau priodol i'w diogelu. I'r graddau y mae'r person sy'n codi'r pryder yn un o weithwyr y Grŵp, bydd yn cael ei amddiffyn gan ddarpariaethau Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, ar yr amod bod pwnc y datgeliad a'r modd y caiff ei wneud, o fath sy'n gymwys i gael ei amddiffyn o dan y Ddeddf honno.



Grŵp

**Llandrillo  
Menai**

Enghreifftiau o Gamymarfer

ATODIAD 1

## 1 CYFFREDINOL

Partneriaid Addysgol. Mae'r rhain yn cynnwys sefyllfaoedd lle:

- mae aelod o staff yn gwyrō'n gyson oddi wrth y gweithdrefnau sefydledig sydd wedi'u cynnwys yn unrhyw un o bolisiau neu weithdrefnau'r Grŵp;
- mae'n ofynnol i aelod o staff weithredu mewn modd sy'n:
  - \* anghyfreithlon, yn amhriodol neu'n anfoesegol, neu'n cyflawni trosedd;
  - \* yn torri confensiwn cyfansoddiadol neu god proffesiynol perthnasol;
  - \* yn anghyson â pholisiau a gweithdrefnau'r Grŵp;
- bod methiant i ymateb i fygythiad difrifol a ganfuwyd i iechyd a diogelwch;
- bod cynnig neu dderbyn unrhyw gymhelliad neu lwgrwobrwyo wedi'i fwriadu i ddylanwadu ar benderfyniad, polisi, cynllun neu drefniant prynu;
- bod camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd.
- bod gwybodaeth sy'n tueddu i ddangos unrhyw un o'r materion uchod wedi'i chuddio'n fwriadol;

## 2 STAFF – MYFYRIWR

Mae'r rhain yn cynnwys sefyllfaoedd lle:

- mae aelod o staff yn cynorthwyo myfyriwr i gael gwybodaeth ymlaen llaw am arholiadau allanol neu fewnol:
  - \* drwy wneud y cynnwys yn hysbys i fyfyrwyr, neu
  - \* drwy roi cyfleoedd i fyfyrwyr ddarganfod gwybodaeth ymlaen llaw, neu
  - \* drwy adael i fyfyrwyr fanteisio ar gyfle annisgwyl i ddarganfod y wybodaeth honno ymlaen llaw;
- mae aelod o staff yn ceisio neu'n derbyn cynnig o ffafrau rhywiol neu gymhelliad arall gan fyfyrwr yn gyfnewid am ddyfarnu canlyniadau neu raddau uwch mewn gwaith cwrs, aseiniadau ac arholiadau i'r myfyriwr. (Gweler y Polisi Cysylltiadau Cydsyniol).





Grŵp

**Llandrillo  
Menai**

Enghreifftiau o Gamymarfer

### 3 STAFF - CYFLOGWR

Mae'r rhain yn cynnwys sefyllfaoedd lle:

- mae aelod o staff yn manteisio ar eu sefyllfa a/neu fynediad at wybodaeth er mwyn eu galluogi eu hunain i gystadlu â'r cyflogwr am gleientiaid neu i gystadlu yn y dyfodol gyda'r cyflogwr am gleientiaid;
- mae aelod o staff yn ennill elw cudd o:
  - \* cyflawni gwasanaethau y mae'r cyflogwr eisoes wedi talu ffioedd, tâl cydnabyddiaeth, cyflog, tâl neu daliad arall amdanynt;
  - \* sicrhau contract o unrhyw fath ar ran y Grŵp, pa un a yw sicrhau contractau yn rhan o ddyletswyddau arferol yr aelod o staff ai peidio;
  - \* cyflwyno anfonebau ffug, archebion, biliau ac ati, naill ai i adran gyllid y Grŵp ei hun neu gyflenwr nwyddau neu wasanaethau allanol;
- mae aelod o staff yn defnyddio eiddo'r Grŵp yn gyson, heb ganiatâd, ar gyfer ei faterion preifat ei hun;
- mae aelod o staff, mewn unrhyw ffordd, yn bygwth neu'n ymddangos fel pe bai'n bygwth annibyniaeth llywodraethwr neu lywodraethwyr.

### 4 CYFLOGWR – STAFF

Mae'r rhain yn cynnwys sefyllfaoedd lle:

- mae aelod o staff, gyda chyfrifoldeb rheolwr llinell, yn anwybyddu neu'n methu â delio'n gyson â thorri gweithdrefnau, polisiau a/neu god moeseg y Grŵp gan aelodau eraill o staff;
- mae aelod o staff sydd â chyfrifoldeb rheolaeth linell neu gyfrifoldeb amserlennu yn gyson, heb gyfiawnhad, yn mabwysiadu patrwm ymddygiad tuag at aelod arall o staff, lle mae'r patrwm hwnnw'n gwyro oddi wrth weithdrefnau, polisiau neu gynlluniau presennol y Grŵp mewn perthynas ag unrhyw un o'r materion a gynhwysir yn y rhestr ganlynol nad yw'n gynhwysfawr:
  - \* trefnu hyfforddiant neu ddatblygiad staff neu ar gyfer hyfforddiant neu ddatblygiad staff penodol;
  - \* lleihau'r llwyth gwaith sydd wedi'i ddyrannu;



Grŵp

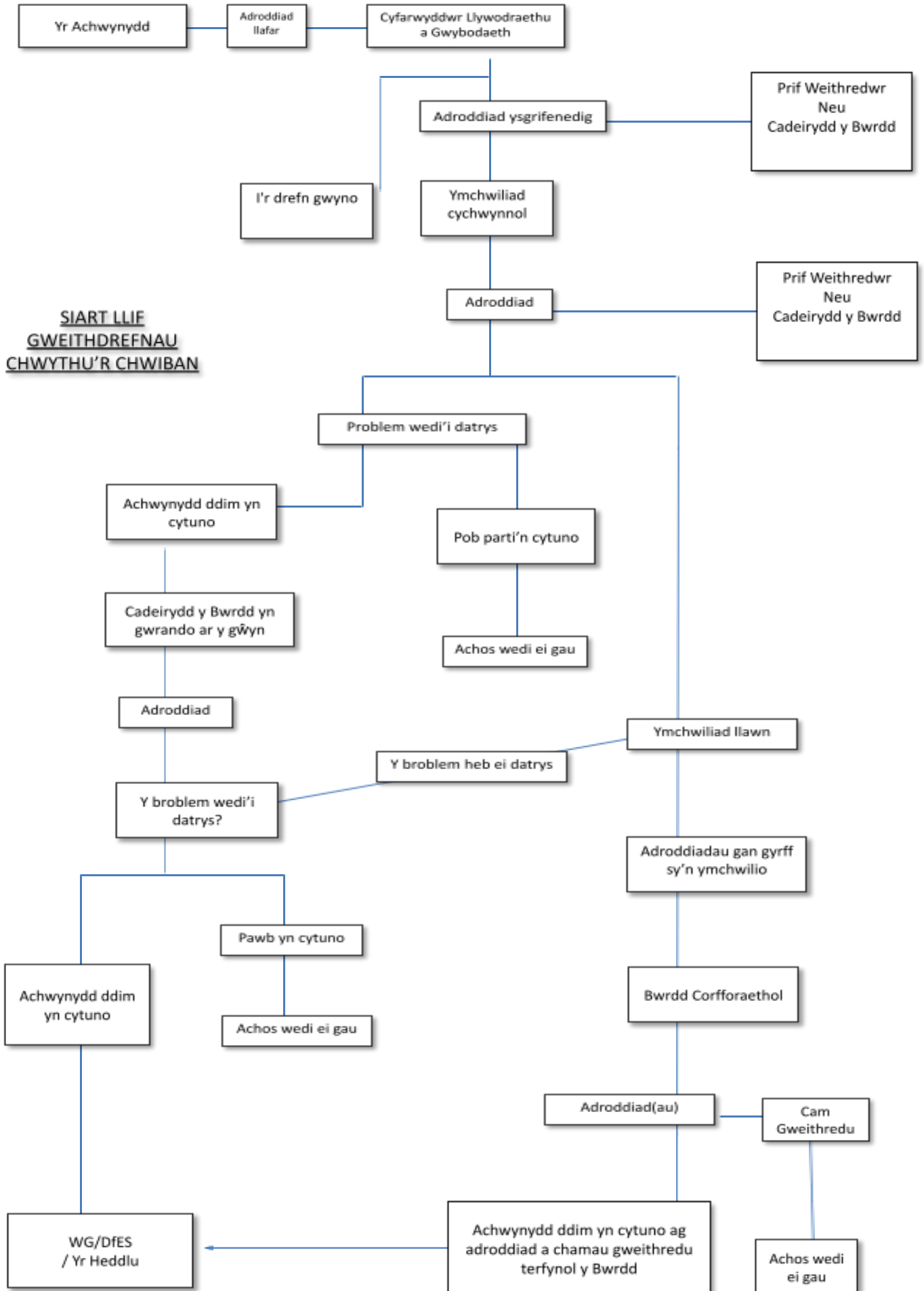
**Llandrillo  
Menai**

Enghreifftiau o Gamymarfer

- \* dyrannu i neu oddi wrth ddyletswyddau penodol a ddewiswyd gan yr aelod o staff;
- \* darparu adnoddau a materion tebyg eraill.
- mae aelod o dîm rheoli'r Grŵp, ar unrhyw lefel, yn methu'n gyson ag ymateb yn ddigonol i bryderon dilys a godir gan weithwyr yn ddidwyll drwy fethu â dilyn y gweithdrefnau a nodir yng Ngweithdrefnau Cwyno'r Grŵp

**Atodiad 2**

Cyfarwyddir staff 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](http://www.gp.gllm.ac.uk/policies).



**(Gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban - Adran 1)**

**Dylid cyfeirio pob mater ac eithrio'r rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r Swyddog Llywodraethu at:**

(a) Y Cyfarwyddwr Llywodraethu a Gwybodaeth

Grŵp Llandrillo Menai

Ffordd Llandudno

Llandrillo yn Rhos

Bae Colwyn

LL28 4HZ.

Rhif Ffôn: Rhif Uniongyrchol 07936 930569

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

(b) Y Cadeirydd

Grŵp Llandrillo Menai


Ffordd Llandudno

Llandrillo yn Rhos


Bae Colwyn

LL28 4HZ

ASESIADAU O EFFAITH AR GYDRADDOLDEB:			
<b>Cwblhawyd yr asesiad gan:</b>	Gwennan Richards	<b>Dyddiad:</b>	03/03/2023
<b>Asesiad wedi'i gymeradwyo gan:</b>	Panel cydraddoldeb	<b>Dyddiad:</b>	
<b>Ystyriaeth</b>	<b>Ymateb</b>	<b>Gofynion / rheoliadau arbennig</b>	
Pa grwpiau a warchodir a allai fod dan anfantais yn sgil y polisi neu'r broses?	Ni ragwelir y bydd unrhyw grwpiau gwarchoddedig dan anfantais gan y polisi hwn.		
Pa grwpiau a warchodir a allai gael budd o'r polisi neu'r broses?	Bydd yr holl staff, gan gynnwys y rhai o grwpiau gwarchoddedig, yn elwa o'r polisi hwn gan ei fod yn anelu at ddatblygu hinsawdd o ddi-dwylledd yn holl ymwneud y Grŵp.		
A yw'r polisi'n hyrwyddo cydraddoldeb ac yn meithrin cysylltiadau da?	Ydi gan ei fod yn meithrin ysbryd o agoredrwydd a chyfiawnder ar gyfer unrhyw gamwedd		
A allai unrhyw ran o'r broses wahaniaethu'n anghyfreithlon?	Dim os cedwir at y polisi yn llawn		
A oes polisiâu eraill y mae angen eu newid er mwyn ategu effeithiolrwydd yr un hwn?	Dylid dilyn Polisi Disgyblu a Chwyno'r Grŵp lle nad yw gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban yn briodol.		
<b>Casgliad</b>	Parhau â'r polisi neu'r weithdrefn		

<b>Llofnod:</b>		<b>Dyddiad:</b>	03/03/2023
-----------------	---	-----------------	------------

Asesiad o'r Effaith ar y Gymraeg			
<b>Cwblhawyd yr asesiad gan:</b>	Gwennan Richards	<b>Dyddiad</b> :	03/03/2023
<b>Asesiad wedi'i gymeradwyo gan:</b>	Panel Iaith	<b>Dyddiad</b> :	
<b>Ystyriaeth</b>	<b>Ymateb</b>	<b>Gofynion / rheoliadau arbennig</b>	
Pa effeithiau cadarnhaol gaiff gweithredu'r polisi neu'r weithdrefn ar y defnydd o'r Gymraeg?	Ni ragwelir y bydd y polisi yn 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 fynegi pryderon gwirioneddol, y credir yn rhesymol eu bod yn ddidwyll, pe baent yn codi. Mae'r polisi yn ei gwneud yn glir i staff ac eraill fod croeso i chwythu'r chwiban yn Gymraeg a bydd yr ymateb yn newis 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 ragwelir y bydd y polisi yn 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 y Grŵp i gefnogi gweithrediad y polisi hwn drwy gyfrwng y Gymraeg lle bo 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?	Ydi		
<b>Casgliad</b>	Parhau â'r polisi neu'r weithdrefn		

<b>Llofnod:</b>		<b>Dyddiad:</b>	03/03/2023
-----------------	---	-----------------	------------