

1. Rhagarweiniad

- 1.1. Mae'r Brifysgol yn ymrwymo i'r safonau uchaf o ddidwylledd, cywirdeb ac atebolrwydd. Ei nod yw cynnal ei busnes mewn modd cyfrifol, gan gymryd i ystyriaeth holl ofynion y cyrff cyllido a'r safonau mewn bywyd cyhoeddus y manylir arnynt yn adroddiadau [Pwyllgor Nolan](#), er enghraifft. Mae'r Brifysgol yn dymuno sicrhau bod unrhyw un sy'n datgelu drwgweithredu yn y gwaith yn gallu gwneud hynny heb ofni cosb.
- 1.2. Mae'r [Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd](#), a ddaeth i rym ar 1 Ionawr 1999, yn amddiffyn gweithwyr yn gyfreithiol rhag cael eu diswyddo neu eu cosbi gan eu cyflogwyr oherwydd iddynt ddatgelu pryderon difrifol penodol yn gyhoeddus. Amod sylfaenol pob contract gwaith yw y bydd gweithiwr yn gwasanaethu ei gyflogwr yn ffyddlon heb ddatgelu gwybodaeth gyfrinachol ynghylch busnes y cyflogwr. Fodd bynnag, lle bydd unigolyn yn canfod gwybodaeth sydd, yn ei farn ef, yn arwydd o ddrwgweithredu yn y sefydliad, dylid datgelu'r wybodaeth hon heb ofni cosb a gellir gwneud hynny heb roi gwybod i'r rheolwyr llinell. Fodd bynnag, rhaid i'r unigolion gredu eu bod yn gweithredu er lles y cyhoedd er mwyn bod eu pryderon yn cael eu hystyried yn ddatgelu er lles y cyhoedd.
- 1.3. Dylid pwysleisio mai nod y polisi hwn yw cynorthwyo unigolion sy'n credu iddynt ganfod drwgweithredu yn y Brifysgol. Nid bwriad y polisi hwn yw cwestiynu penderfyniadau ariannol neu fusnes a wneir gan y Brifysgol; ni ddylid ei ddefnyddio ychwaith i ailystyried unrhyw faterion sydd eisoes wedi cael eu trafod yn unol â'r gweithdrefnau urddas a pharch yn y gwaith, cwyno neu ddisgyblu. Bwriad y polisi yw ychwanegu at ddarpariaethau'r Ddeddf. Nid oes dim ynddo y bwriedir iddo effeithio ar hawliau'r unigolyn yn ôl y Ddeddf. Fodd bynnag, bydd yr amddiffyniad ychwanegol y mae'n ei gynnig i 'chwythwr chwiban' yn berthnasol yn unig i'r rhai hynny sy'n cydymffurfio â'r Polisi hwn a'r ddeddfwriaeth sy'n sail iddo. Mae'n rhesymol disgwyl i aelodau'r Brifysgol ddefnyddio'r gweithdrefnau a amlinellir yn y polisi hwn yn hytrach na lleisio eu cwyn y tu allan i'r Brifysgol. Dim ond wrth y Brifysgol, cynrychiolydd cyfreithiol neu unigolyn neu gorff priodol y gellir gwneud [y datgeliad cymhwys](#).
- 1.4. Anogir pob chwythwr chwiban i roi gwybod pwy ydyn nhw er mwyn iddynt allu cael yr amddiffyniad cyfreithiol perthnasol ac er mwyn sicrhau bod y datgeliad yn gallu cael ei archwilio'n drylwyr.
- 1.5. Mae adegau pan na fyddai'n bosib i'r Brifysgol ystyried pryderon a godwyd yn unol â'r weithdrefn hon. Mae'r rhain yn cynnwys pryderon a gyflwynir yn ddiennw - yn enwedig lle na fu'n bosib cael y wybodaeth bellach angenrheidiol i gynnal ymchwiliad priodol ac i ganfod a oes angen cymryd camau pellach.

2. Cwmpas y Polisi

- 2.1. Mae'r polisi hwn wedi'i gynllunio er mwyn galluogi gweithwyr, myfyrwyr a chontractwyr y Brifysgol i godi pryderon ar lefel uchel a/neu ddatgelu gwybodaeth sydd, yn eu barn hwy, yn dangos drwgweithredu sy'n ymwneud â'r Brifysgol. Dylid lleisio'r pryderon o fewn amser rhesymol i'r achos yn codi am y tro cyntaf, neu yn achos nifer o bryderon cysylltiedig, o fewn amser rhesymol i gwyno am y weithred neu'r anweithred ddiwethaf.
- 2.2. Mae nifer o bolisiâu a gweithdrefnau eisoes mewn grym yn cynnwys [Cwyno](#), [Urddas a Pharch yn y Gwaith](#) a [Disgyblu](#). Nod y polisi hwn yw ymdrin â phryderon sydd er lles y cyhoedd y gellid (yn y lle cyntaf o leiaf) ymchwilio iddynt ar wahân ac arwain o bosibl wedi hynny at weithredu'r cyfryw weithdrefnau. Gallai'r rhain gynnwys:
- camymddygiad ariannol neu amhriodoldeb neu dwyll;
 - methu cydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol neu ag [Ystatudau](#), [Ordinadau a Rheoliadau'r Brifysgol](#);
 - peryglon i iechyd a diogelwch neu'r amgylchedd;
 - gweithgarwch troseddol;
 - camymddwyn yn academiaidd;
 - ymddygiad amhriodol neu anfoesol;
 - camweinyddiad cyfiawnder;
 - ymdrechion i guddio unrhyw un o'r uchod
 - arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesegol
- 2.3. Er mwyn osgoi amheuaeth, fel arfer bydd unrhyw bryderon a godir sy'n ymwneud â'r modd y bydd unigolyn yn cael ei drin gan aelodau eraill o'r staff yn cael eu trafod yn unol â Gweithdrefn Gwyno'r Brifysgol neu'r polisi [Urddas a Pharch yn y Gwaith](#).

3. Amddiffyn

- 3.1. Mae'r polisi hwn wedi'i gynllunio i amddiffyn y bobl hynny sy'n cael eu cynnwys ynddo rhag cael eu diswyddo a chael eu rhoi dan anfantais fel arall, ac sy'n gwneud "datgeliad cymhwyso" i berson neu gorff priodol, cyn belled ag y bo'r unigolyn yn credu'n rhesymol ei fod yn datgelu "er lles y cyhoedd" ac yn perthyn i un o'r categorïau a amlinellir yn y ddeddfwriaeth (e.e. trosedd, torri rhwymedigaeth gyfreithiol, camweinyddu cyfiawnder, ac ati).
- 3.2. Mae Prifysgol Aberystwyth yn disgwyl i'w gweithwyr godi pryderon ynghylch drwgweithredu yn fewnol yn y lle cyntaf ac ni fydd yn dioddef chwythwr chwiban

yn cael ei aflonyddu na'i erlid. Lle profir honiadau o aflonyddu ac erlid, gellir ymdrin â hwy yn unol â'r [Polisi a'r Weithdrefn Ddisgyblu](#) berthnasol.

4. Cyfrinachedd

- 4.1. Bydd y Brifysgol yn trin pob "datgeliad cymhwyso" yn gyfrinachol ac mewn modd sensitif. Cedwir enw'r unigolyn sy'n gwneud yr honiad yn gyfrinachol os na fydd gwneud hynny yn llesteirio neu'n amharu ar yr ymchwiliad. Os ystyrir bod angen enwi'r unigolyn sy'n datgelu, ymgynghorir â'r unigolyn cyn rhyddhau ei enw. Gall y drefn ymchwilio fynnu bod ffynhonnell y wybodaeth a'r unigolyn sy'n datgelu yn cyflwyno datganiad fel rhan o'r dystiolaeth angenrheidiol neu gymryd rhan mewn ymchwiliad pellach. Cymerir pob cam rhesymol er mwyn sicrhau na fydd y 'chwythwr chwiban' yn cael ei gosbi os bydd ei enw yn cael ei ddatgelu. Os yw'r person sy'n dymuno datgelu yn gweithio yn y Brifysgol, sylweddolir y gall ddymuno trafod y mater yn gyfrinachol gyda chynghorydd cyfreithiol.

5. Honiadau Maleisus neu Flinderus

- 5.1. Os bydd gweithiwr yn gwneud honiadau maleisus neu flinderus, ac yn arbennig os bydd yn parhau i wneud honiadau o'r fath, gellir disgyblu'r gweithiwr dan sylw drwy weithdrefn ddisgyblu'r Brifysgol.

6. Datgelu er lles y Cyhoedd

- 6.1. Dylai'r unigolyn, yn y lle cyntaf, ddatgelu wyneb yn wyneb a/neu yn ysgrifenedig wrth y person dynodedig, sef fel arfer yr Ysgrifenydd y Brifysgol, a fydd yn rhoi gwybod i'r Is-Ganghellor a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ar unwaith.
- 6.2. Mewn achosion o gamymddwyn ariannol, dylai'r yr Ysgrifenydd y Brifysgol ymgynghori drwy gydol yr achos â'r Is-Ganghellor, sef Swyddog Cyfrifo cyllid cyhoeddus y Brifysgol.
- 6.3. Os yw'r datgeliad yn ymwneud â'r Ysgrifenydd y Brifysgol I, dylid datgelu wrth yr Is-Ganghellor yn uniongyrchol. Os yw'r datgeliad yn ymwneud â'r Is-Ganghellor, bydd y Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol yn hysbysu Cadeirydd y Cyngor ar unwaith.
- 6.4. Os na bydd yr unigolyn yn dymuno codi'r mater â'r Ysgrifenydd y Brifysgol neu'r Is-Ganghellor, gall ei godi â Chadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Risg, sy'n aelodau annibynnol o'r Cyngor, neu â Chadeirydd y Cyngor yn uniongyrchol drwy Ysgrifenydd y Brifysgol.

7. Y Drefn

- 7.1. Bydd y person dynodedig yn ystyried y wybodaeth sydd ar gael iddo/iddi a phenderfynu ar y math o ymchwiliad i'w gynnal. Gall hyn gynnwys, ond heb fod wedi ei gyfyngu i, ymchwilio i'r mater yn fewnol, cyfeirio'r mater at yr Heddlu neu alw ymchwiliad annibynnol.
- 7.2. Os penderfynir cynnal ymchwiliad drwy un neu ragor o'r dulliau hyn, dylai'r person dynodedig fod yn fodlon fod modd cyfiawnhau gweithredu yn y fath fodd, er bod posibilrwydd o ergyd ddwbl. Gall y person dynodedig benderfynu yn ystod unrhyw ymchwiliad i ddod â'r ymchwiliad i ben neu ei atal dros dro er mwyn rhoi cyfle i'r heddlu neu ymchwiliad annibynnol ymchwilio ymhellach.
- 7.3. Lle bydd yr achos yn destun ymchwiliad mewnol arfaethedig, bydd y person dynodedig yn defnyddio'i ryddid i ystyried sut i benderfynu a yw'n ymddangos fod achos i'w ateb. Bydd yr ystyriaeth yn cynnwys, ond heb fod wedi'i chyfyngu i benderfynu pwy ddylai gynnal yr ymchwiliad, y drefn i'w dilyn a chwmpas yr adroddiad fydd yn deillio o'r ymchwiliadau hyn.

8. Yr Ymchwiliad

- 8.1. Fel arfer, bydd swyddog annibynnol yn y Brifysgol yn cynnal yr ymchwiliad ac yn adrodd ei ganfyddiadau wrth y person dynodedig. Ni ddylai ymchwiliadau gael eu cynnal gan y person a fydd yn gorfod penderfynu ar y mater. Bydd pob ymchwiliad yn cael ei gynnal mewn modd mor sensitif ac amser rhesymol.
- 8.2. ganlyniad i'r ymchwiliad hwn, gall gweithdrefnau mewnol eraill gael eu gweithredu, megis:
 - y weithdrefn ddisgyblu
 - y weithdrefn gwyno neu
 - y weithdrefn gwynion
 - y polisi Urddas a Pharch yn y gwaith
 - Neu gall fod yn sail i ymchwiliad 'arbennig'.

Mewn ambell achos, gall fod angen cyfeirio'r mater at awdurdod allanol ar gyfer ymchwilio ymhellach.

9. Adborth

- 9.1. Ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol, bydd y person dynodedig yn rhoi gwybod i'r unigolyn sy'n gwneud y datgeliad pa gamau, os o gwbl, fydd yn cael eu gweithredu. Os na bydd camau yn cael eu gweithredu, dylai'r unigolyn dan sylw gael gwybod y rheswm paham. Bydd gan y 'chwythwr chwiban' yr hawl i ofyn fod y penderfyniad cyntaf i beidio â gweithredu yn cael ei adolygu gan berson priodol arall, a fydd yn cael ei bennu gan y Brifysgol; er enghraifft, os datgelwyd yn wreiddiol wrth swyddog yn y Brifysgol, gallai'r adolygiad dilynol gael ei gyfeirio at Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio neu'r Canghellor.
- 9.2. Bydd y person arall hwn yn ystyried yr holl wybodaeth a gyflwynwyd, y gweithdrefnau a ddilynwyd a'r rhesymau dros beidio â gweithredu ymhellach. Penderfynir yn y pen draw naill ai i gadarnhau nad oes angen gweithredu ymhellach neu fod angen ymchwiliad pellach a dilynir y gweithdrefnau y cyfeirir atynt ym mharagraff 3 uchod.
- 9.3. Os gwneir datgeliad "[cymhwyso](#)", bydd y person neu'r personau y datgelir amdanynt fel arfer yn cael gwybod am hynny, ac am y dystiolaeth sy'n cefnogi'r datgeliad, a byddant yn cael yr hawl i roi sylwadau cyn bod unrhyw ymchwiliad, neu weithredu pellach, yn dod i ben. Fodd bynnag, lle byddai datgelu yn peryglu gallu'r Brifysgol, yr heddlu neu ymchwilydd annibynnol i gynnal ymchwiliad priodol, mewn achosion o'r fath efallai na fydd y personau y datgelir amdanynt yn cael gwybod cyn y camau ymchwilio cyntaf.

10. Adrodd ynghylch Canlyniadau

- 10.1. Bydd y person dynodedig yn llunio adroddiad o'r holl ddatgeliadau a'r camau gweithredu dilynol a gymerwyd ac yn cadw'r cyfryw adroddiadau am gyfnod penodol (e.e. tair blynedd). Ym mhob achos, cyflwynir adroddiad o ganlyniadau unrhyw ymchwiliad i'r Pwyllgor Archwilio a Risg; bydd yr adroddiad yn fanwl yn achos mater sydd o fewn i'w faes, ac yn grynodedig ym mhob achos arall, er mwyn galluogi'r Pwyllgor i fonitro effeithiolrwydd y weithdrefn.

11. Adolygu'r Polisi

- 11.1. Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r gyfraith ac ymarfer da. Bydd pob adolygiad yn cynnwys ymgynghori ag undebau llafur cydnabyddedig, a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, Grŵp Gweithredol y Brifysgol a'r Cyngor os bydd angen.

12. Asesiad Effaith Cydraddoldeb

- 12.1. Mae'r Brifysgol yn ymroddedig i sefydlu'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio. Aseswyd effaith y polisi hwn yn unol â'r cynllun cydraddoldeb.

13. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

- 13.1. Yn unol â [Rheoliadau Safonau'r Gymraeg](#) a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg
- i weud cwyn
 - i ymateb i gŵyn neu honiad

ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i ddefnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

- cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)
- trafodion disgyblaethol
- trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol
- cyfarfodydd ymgynghori unigol

14. Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.