Whistle Blowing Policy

Polisi Chwythu'r Chwiban

Cynnwys

Adran	Rhif Tud. O - I	Rhif Para. O - I
1. Cyd-destun	3	1.1 - 1.3
2. Statws	3	2.1 - 2.4
3. Polisi	4-5	3.1 - 3.3.3
4. Gweithdrefn	5-8	4.1 – 4.19
5. Monitro	8	5.1
6. Adolygu	8	6.1 - 6.3

Atodiad I Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Ieithyddol

Os ydych chi neu rywun rydych yn ei adnabod eisiau cael y ddogfen hon yn Gymraeg neu mewn fformat amgen, cysylltwch â'r Uned AD ar 01639 648308 neu gyrrwch e-bost i hr@nptcgroup.ac.uk .

Adran 1: Cyd-destun

1.1 Rydym yn ymroddedig i weithredu ein busnes gyda gonestrwydd a chyfanrwydd, ac rydym yn disgwyl i'r holl staff gynnal safonau uchel. Er hynny, mae pob sefydliad yn wynebu'r risg y bydd pethau'n mynd o chwith o bryd i'w gilydd, neu y byddant yn cydoddef ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol heb fod yn ymwybodol ohono. Mae diwylliant agored ac atebol yn hanfodol er mwyn atal y cyfryw sefyllfaoedd rhag digwydd ac ymdrin â nhw pan fyddant yn digwydd.

1.2 Nodau'r polisi hwn yw:

(a) Annog staff i adrodd am gamarfer a ddrwgdybir mor fuan â phosib, gan wybod y bydd eu pryderon yn cael eu hystyried o ddifri ac yr ymchwilir iddynt fel y bo'n briodol, ac y bydd eu cyfrinachedd yn cael ei barchu;
(b) Darparu arweiniad i staff ar sut i godi'r pryderon hynny;
(c) Sicrhau bod staff yn gwybod y dylai fod modd iddynt godi pryderon dilys heb ofn o ddial, hyd yn oed os gwelir nes ymlaen eu bod wedi gwneud camgymeriad.

1.3 Os bydd angen cymorth ar unrhyw ddefnyddiwr i ddeall neu weithredu'r polisi hwn yn enwedig pan fydd yn rhesymau dros hyn yn gysylltiedig ag oedran, anabledd, ailaseinio rhyw, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu dueddfryd rhywiol dylent gysylltu â'r Uned AD am gyngor yn y lle cyntaf.

Adran 2: Statws

2.1 Ystyriwyd a chymeradwywyd y polisi a gweithdrefnau gan Uwch Dîm Rheoli (UDRh) Grŵp Colegau NPTC ar 18.05.16. Fe'i cymeradwywyd gan y Cydbwyllgor Gwybodaeth ac Ymgynghori (JICC) mewn cyfarfod a gynhaliwyd ar 27.01.16.

2.2 Mae'r polisi a gweithdrefnau wedi cael eu hadolygu gan yr Is-bennaeth: Gwasanaethau Corfforaethol mewn cydweithrediad â'r Is-bennaeth: Gwasanaethau Ariannol a'r Pennaeth Cynorthwyol: Llywodraethiant ac fe'i cymeradwywyd gan yr UDRh ar 04.07.18 ac yng nghyfarfod y JICC a gynhaliwyd ar 26.09.18.

2.3 Mae'r polisi a gweithdrefnau wedi cael eu hadolygu gan yr Is-bennaeth: Gwasanaethau Corfforaethol mewn cydweithrediad â'r Is-bennaeth: Gwasanaethau Ariannol a'r Pennaeth Cynorthwyol: Llywodraethiant ac fe'i cymeradwywyd gan yr UDRh ar 18.09.19 ac yng nghyfarfod y JICC a gynhaliwyd ar 16.10.19.

2.4 Mae'r polisi a'r gweithdrefnau wedi cael eu hadolygu gan yr bod yn destun Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Ieithyddol, y mae copi ohono wedi'i ychwanegu fel Atodiad I.

Adran 3: Polisi

3.1 Cwmpas

3.1.1 Mae'r polisi hwn yn cynnwys yr holl gyflogeion, swyddogion, aelodau Bwrdd y Corfforaeth, ymgynghorwyr, contractwyr, gwirfoddolwyr, interniaid, gweithwyr achlysurol a gweithwyr asiantaeth.

3.1.2 Nid yw'r polisi hwn yn ffurfio rhan o gontract cyflogaeth unrhyw gyflogai a gallwn ei ddiwygio unrhyw bryd.

3.2 Egwyddorion Cyffredinol

3.2.1 Chwythu'r chwiban yw datgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â drwgdybion ynghylch camarfer neu beryglon yn y gwaith. Gall hyn gynnwys:

(a) gweithgarwch troseddol;
(b) methu â chydymffurfio ag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol neu broffesiynol neu ofynion rheoleiddio;
(c) camweinyddiad cyfiawnder;
(ch) perygl i iechyd a diogelwch;
(d) niwed i'r amgylchedd;
(dd) llwgrwobrwyaeth o dan ein Polisi Gwrth-lygredigaeth a Llwgrwobrwyaeth;
(e) twyll neu gamreoli ariannol;
(f) esgeulustra;
(ff) mynd yn groes i'n polisïau a gweithdrefnau mewnol;
(g) ymddygiad sy'n debygol o beri niwed i'n henw da neu les ariannol;
(ng) datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb awdurdod;
(h) cuddio unrhyw un o'r materion uchod yn fwriadol;
(i) camreoli data personol.

3.2.2 Mae chwythwr chwiban yn rhywun sy'n codi pryder dilys mewn perthynas ag unrhyw un o'r uchod. Os oes gennych unrhyw bryderon go iawn mewn perthynas â drwgdybion o gamarfer neu berygl sy'n effeithio ag unrhyw un o'n gweithgareddau (pryder chwythu'r chwiban) dylech adrodd amdano o dan y polisi hwn.

3.2.3 Ni ddylid defnyddio'r polisi hwn ar gyfer cwynion sy'n gysylltiedig â'ch amgylchiadau personol, megis y ffordd rydych wedi cael eich trin yn y gwaith. Yn yr achosion hynny dylech ddefnyddio'r Weithdrefn Achwynion neu Bolisi Gwrth-aflonyddu a Bwlio fel y bo'n briodol.

3.2.4 Os ydych yn ansicr p'un a yw rhywbeth o fewn cwmpas y polisi hwn ai beidio dylech geisio cyngor gan y Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu, y mae ei fanylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn.

3.3 Atebolrwydd a Chyfrifoldeb

3.3.1 Mae gan Fwrdd y Corfforaeth gyfrifoldeb cyffredinol dros y polisi hwn, ac am adolygu effeithiolrwydd camau a gymerwyd wrth ymateb i bryderon a godwyd o dan y polisi hwn.

3.3.2 Mewn cydweithrediad â'r Uned AD, mae gan y Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu gyfrifoldeb gweithredol o ddydd i ddydd am y polisi hwn, ac mae'n rhaid iddo/iddi sicrhau bod yr holl reolwyr a staff eraill a allai fod yn delio â phryderon neu ymchwiliadau'n derbyn hyfforddiant rheolaidd a phriodol.

3.3.3 Mae'r holl staff yn gyfrifol am lwyddiant y polisi hwn a dylent sicrhau eu bod yn ei ddefnyddio i ddatgelu unrhyw ddrwgdybion o berygl neu gamarfer. Gwahoddir staff i roi sylwadau ar y polisi hwn ac awgrymu ffyrdd i'w wella. Dylid cyfeirio sylwadau, awgrymiadau ac ymholiadau at y Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu.

Adran 4: Gweithdrefn

4.1 Rydym yn gobeithio mewn llawer o achosion y bydd modd i chi godi unrhyw bryderon gyda'ch rheolwr llinell. Gallwch ddweud wrthynt yn bersonol neu gyflwyno'r mater yn ysgrifenedig os yw'n well gennych. Mae'n bosib y bydd modd iddynt gytuno ar ffordd o ddod o hyd i ateb i'ch pryder yn gyflym ac yn effeithiol. Mewn rhai achosion mae'n bosib y byddant yn cyfeirio'r mater at y Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu.

4.2 Er hynny, pan fydd y mater yn un mwy difrifol, neu rydych yn teimlo nad yw eich rheolwr llinell wedi ymdrin â'ch pryder, neu os yw'n well gennych beidio â'i godi gyda nhw am unrhyw reswm, dylech gysylltu ag un o'r canlynol:

(a) Y Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu ;
(b) Yr unigolyn arall yr ymddiriedir ynddo/ynddi - Is-brifathro:

Gwasanaethau Corfforaethol. Darperir manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn.

4.3 Byddwn yn trefnu cyfarfod gyda chi mor fuan â phosib i drafod eich pryder. Gallwch ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb i unrhyw gyfarfod o dan y polisi hwn. Mae'n rhaid i'ch cymar barchu cyfrinachedd eich datgeliad ac unrhyw ymchwiliad dilynol.

4.4 Byddwn yn gwneud crynodeb ysgrifenedig o'ch pryder ac yn darparu copi i chi ar ôl y cyfarfod. Byddwn hefyd yn anelu at roi syniad i chi o sut rydym yn bwriadu ymdrin â'r mater yn y cyfarfod.

Cyfrinachedd

4.5 Rydym yn gobeithio y bydd staff yn teimlo y gallant leisio pryderon chwythu'r chwiban yn agored o dan y polisi hwn. Er hynny, os ydych am godi eich pryder yn gyfrinachol, byddwn yn gwneud pob ymdrech i gadw eich adnabyddiaeth yn gyfrinachol. Os oes angen i unrhyw un sy'n ymchwilio i'ch pryder wybod pwy ydych chi, byddwn yn trafod hyn gyda chi.

4.6 Byddwn yn derbyn datgeliadau'n ddienw. Gallai ymchwiliad priodol fod yn anos neu'n amhosib os na allwn gael gwybodaeth bellach gennych. Mae'n anos pennu p'un a yw unrhyw honiad yn gredadwy ai beidio hefyd. Dylai chwythwyr chwiban sydd â phryderon am ddial posib os datgelir pwy ydynt ddatgelu eu hunain i'r Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu neu un o'r pwyntiau cyswllt eraill a restrir ym mharagraff 4.2, a gellir cymryd camau priodol i gynnal cyfrinachedd. Os oes gennych unrhyw amheuon gallwch geisio cyngor gan Bryder Cyhoeddus yn y Gwaith/Public Concern at Work, yr elusen chwythu chwiban annibynnol, sy'n cynnig llinell gymorth gyfrinachol. Mae eu manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn.

Ymchwiliad a Chanlyniad

4.7 Pan fyddwch wedi codi pryder, byddwn yn gwneud asesiad cychwynnol i bennu cwmpas unrhyw ymchwiliad. Byddwn yn eich hysbysu am ganlyniad ein hasesiad. Mae'n bosib y gofynnir i chi fynychu cyfarfodydd ychwanegol er mwyn darparu gwybodaeth bellach.

4.8 Mewn rhai achosion mae'n bosib y byddwn yn penodi ymchwilydd neu dîm o ymchwilwyr sydd â phrofiad perthnasol o ymchwiliadau neu wybodaeth arbenigol am y pwnc dan sylw. Mae'n bosib y bydd yr ymchwilydd/ymchwilwyr yn gwneud argymhellion ar gyfer newid i alluogi ni i isafu'r risg o gamarfer yn y dyfodol.

4.9 Byddwn yn anelu at eich hysbysu'n barhaus am gynnydd yr ymchwiliad a'i amserlen debygol. Fodd bynnag, weithiau gall yr angen am gyfrinachedd ein hatal rhag rhoi manylion penodol yr ymchwiliad i chi neu unrhyw gamau disgyblu o ganlyniad iddo. Dylech drin unrhyw wybodaeth am yr ymchwiliad yn gyfrinachol.

4.10 Os down i'r casgliad bod chwythwr chwiban wedi gwneud honiadau ffug yn faleisus neu gyda golwg ar fudd personol, gallai'r chwythwr chwiban fod yn destun camau disgyblu.

Os nad ydych wedi'ch bodloni

4.11 Er na allwn warantu'r canlyniad rydych yn ei geisio trwy'r amser, byddwn yn ceisio ymdrin â'ch pryder yn deg ac mewn ffordd briodol. Trwy ddefnyddio'r polisi hwn gallwch helpu ni gyflawni hyn.

4.12 Os nad ydych yn fodlon ar y ffordd y mae eich pryder wedi'i drin, gallwch ei godi gydag un o'r bobl gyswllt eraill ym mharagraff 4.2. Fel arall gallwch gysylltu â Chadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr neu ein harchwilwyr allanol. Darperir manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn.

Datgeliadau Allanol

4.13 Nod y polisi hwn yw darparu mecanwaith mewnol ar gyfer adrodd, ymchwilio i a chywiro unrhyw gamarfer yn y gweithle. Yn y rhan fwyaf o achosion ni ddylai fod angen i chi rybuddio unrhyw un yn allanol.

4.14 O dan rai amgylchiadau mae'r gyfraith yn cydnabod y gallai fod yn briodol i chi adrodd am eich pryderon i gorff allanol fel rheoleiddiwr. Yn anaml iawn os o gwbl y bydd erioed yn briodol rhybuddio'r cyfryngau. Rydym yn eich annog yn gryf i geisio cyngor cyn adrodd am bryder i unrhyw un yn allanol. Mae'r elusen chwythu chwiban annibynnol, Pryder Cyhoeddus yn y Gwaith/Public Concern at Work, yn gweithredu llinell gymorth gyfrinachol. Mae ganddynt restr o reoleiddiwyr dynodedig ar gyfer adrodd am fathau penodol o bryderon hefyd. Mae eu manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn.

4.15 Fel arfer mae pryderon chwythu'r chwiban yn gysylltiedig ag ymddygiad ein staff, ond weithiau gallant fod yn gysylltiedig â gweithredoedd trydydd parti, fel cwsmer, cyflenwr, dysgwr neu ddarparwr gwasanaeth hefyd. Mewn rhai amgylchiadau bydd y gyfraith yn eich diogelu os byddwch yn codi'r mater yn uniongyrchol gyda'r trydydd parti. Er hynny, rydym yn eich annog i adrodd y cyfryw bryderon yn fewnol yn gyntaf. Dylech gysylltu â'ch rheolwr llinell neu un o'r unigolion eraill a nodir ym mharagraff 4.2 am arweiniad.

Diogelu a Chefnogi Chwythwyr Chwiban

4.16 Gellir deall bod chwythwyr chwiban weithiau'n pryderu am ddial posib. Anelwn at annog naws agored a byddwn yn cefnogi staff sy'n codi pryderon dilys o dan y polisi hwn, hyd yn oed os daw i'r amlwg eu bod wedi gwneud camgymeriad.

4.17 Ac eithrio 4.10, mae'n rhaid i chwythwyr chwiban beidio â dioddef unrhyw driniaeth andwyol o ganlyniad i godi pryder. Mae triniaeth andwyol yn cynnwys diswyddo, camau disgyblu, bygythiadau neu driniaeth anffafriol arall sy'n gysylltiedig â chodi pryder. Os credwch eich bod wedi dioddef y cyfryw driniaeth, dylech hysbysu'r Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu ar unwaith. Os nad yw'r mater yn cael ei ddatrys dylech ei godi'n ffurfiol gan ddefnyddio ein Gweithdrefn Achwynion.

4.18 Mae'n rhaid i chi beidio â bygwth neu ddial ar chwythwyr chwiban mewn unrhyw ffordd. Os ydych yn ymwneud â'r cyfryw ymddygiad gallech chi fod yn destun camau disgyblu. Mewn rhai achosion gallai fod hawl gan y chwythwr chwiban i'ch siwio'n bersonol am iawndal mewn tribiwnlys cyflogaeth.

Pobl Gyswllt

4.19

Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu	Gemma Charnock 01639 648005 Gemma.charnock@nptcgroup.ac.uk
Unigolyn Arall yr Ymddiriedir Ynddo/Ynddi	Catherine Lewis 01639 648003 Catherine.lewis@nptcgroup.ac.uk
Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr	Gaynor Richards 01639 620849 gaynorr@nptcvs.org.uk
Archwilwyr allanol	PwC 01792 634122 jonathan.d.bound@uk.pwc.com
Pryder Cyhoeddus yn y Gwaith/ Public Concern at Work (Elusen chwythu chwiban annibynnol)	Llinell gymorth: (020) 7404 6609 E bost: whistle@pcaw.co.uk Gwefan: www.pcaw.co.uk

Adran 5: Monitro

5.1 Caiff y Polisi a'r Weithdrefn eu monitro gan y Rheolwr AD mewn cydweithrediad â'r Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu a'r Is-brifathro: Gwasanaethau Corfforaethol.

Adran 6: Adolygu

6.1 Caiff y Polisi a'r Weithdrefn eu hadolygu gan y Rheolwr AD mewn cydweithrediad â'r Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu a'r Is-brifathro: Gwasanaethau Corfforaethol.

6.2 Caiff y polisi ei adolygu bob dwy flynedd.

6.3 Y dyddiad adolygu nesaf yw Medi 2021.

Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Ieithyddol a Dogfen Sgrinio

Defnyddir y ddogfen hon fel cofnod asesu p'un a yw polisi, arfer neu ddarpariaeth - neu newid iddynt - yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar gydraddoldeb nodwedd warchodedig neu ddefnyddio'r Gymraeg ai beidio.

Cam 1 – Sgrinio Cychwynnol

Yn gyntaf ystyriwch ba eitem sy'n cael ei hasesu a beth yw ei diben?
Gan ddefnyddio'r blychau isod, rhowch ddisgrifiad o'r polisi, arfer neu ddarpariaeth sy'n cael ei asesu gyda datganiad byr am yr hyn y bwriedir i'r eitem ei gyflawni (ei nodau ac amcanion) a phwy sydd wedi'i effeithio, e.e. staff, myfyrwyr, rhieni/gofalwyr. partneriaid, etc.

Disgrifiad o'r eitem: Polisi Chwythu'r Chwiban
Nodau ac amcanion: Darparu mecanwaith cyfreithiol i staff adrodd am gamarfer o dan y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd.
Y rhai sydd wedi'u heffeithio - e.e. staff, myfyrwyr, rhieni, partneriaid etc : Staff

Gan ystyried yr eitem sy'n cael ei hasesu, defnyddiwch y blychau isod i gofnodi'ch meddyliau cychwynnol ar y canlyniadau posib ar gyfer y naw nodwedd warchodedig a defnyddio'r Gymraeg.

Nodwedd Warchodedig	**Effaith botensial cadarnhaol neu negyddol**
Rhyw Hefyd yn cael ei alw'n rhywedd, yn golygu dyn neu fenyw	Cadarnhaol
Hil Yn cyfeirio at Hil fel nodwedd warchodedig. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl sydd wedi'i ddiffinio gan eu hil, lliw eu croen, eu cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig	Cadarnhaol

Nodwedd Warchodedig	**Effaith botensial cadarnhaol neu negyddol**
Oedran Pan gyfeirir at hyn, mae'n cyfeirio at y ffaith bod rhywun o oedran penodol (e.e. 32 oed) neu'n perthyn i ystod oedran benodol	Cadarnhaol
Ailaseinio Rhyw Y broses o newid o un rhyw i'r llall	Cadarnhaol
Tueddfryd Rhywiol P'un a yw atyniad rhywiol rhywun ar gyfer eu rhyw eu hunain, y rhyw cyferbyniol neu'r ddau ryw	Cadarnhaol
Crefydd a Chred Mae gan grefydd yr ystyr a roddir iddi fel arfer ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athroniaethol gan gynnwys diffyg cred (e.e. Anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau bywyd neu'r ffordd yr ydych yn byw er mwyn iddi gael	Cadarnhaol
Beichiogrwydd a Mamolaeth Beichiogrwydd yw disgwyl baban, mae Mamolaeth yn cyfeirio at y	Cadarnhaol
Priodas a Phartneriaeth Sifil Priodas - rhwng cyplau o'r un rhyw neu rywiau cyferbyniol, Partneriaeth Sifil - rhwng cyplau o'r un rhyw	Cadarnhaol
Anableddau Unrhyw gyflwr hir dymor sy'n effeithio ar weithgareddau bob dydd. Mae cyflyrau'n cynnwys nam ar y clyw, nam gweledol a nam corfforol, anabledd dysgu, iechyd	Cadarnhaol

Iaith Gymraeg	**Effaith botensial cadarnhaol neu negyddol**
Mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn sefydlu hawliau cyfartal ar gyfer siaradwyr Cymraeg, yn seiliedig ar yr egwyddorion na ddylid trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru ac y dylai pobl yng Nghymru allu byw eu bywydau drwy gyfrwng y Gymraeg os ydynt yn dymuno gwneud hynny	Cadarnhaol
Esboniad - os yn briodol	
Lefel Flaenoriaeth: uchel/cymedrol/isel Uchel	

Cam 2 – Dadansoddiad

Yn seiliedig ar y broses sgrinio uchod bydd angen i chi wneud dadansoddiad i gadarnhau'ch penderfyniad cychwynnol. Isod mae angen i chi ddangos pa ddadansoddiad cydraddoldeb ac ieithyddol sydd wedi cael ei wneud ar yr eitem hon. Rhestrwch y dystiolaeth, data neu ffynonellau a ddefnyddiwyd i ddadansoddi effaith yr eitem hon. (cofiwch gynnwys unrhyw ddata, adroddiadau, arolygon neu ddolenni gwe a ddefnyddiwyd yn y broses)

Nodweddion Gwarchodedig	**Ffynhonnell Ddata a Chanfyddiadau**
Rhyw	Cymhwysiad ymarferol y Polisi yn ei fformat blaenorol a'i effaith ar y nodweddion gwarchodedig a'r Gymraeg
Hil	
Anableddau	
Tueddfryd Rhywiol	
Oedran	

Beichiogrwydd a Mamolaeth	
Priodas a Phartneriaeth Sifil	
Crefydd a Chred	
Ailaseinio Rhyw	
Defnyddio'r Gymraeg	**Ffynhonnell Ddata a Chanfyddiadau**
Cymraeg	

Cam 3 – Ymgysylltu/Ymgynghori ac Asesu

Yn dilyn eich dadansoddiad, mae angen yn awr i chi gofnodi sut rydych wedi asesu'r eitem a phwy a gymerodd ran yn y broses. Sut y cyrhaeddwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac ieithyddol, pwy oedd yn ymwneud â'r penderfyniad?

Grŵp yr effeithiwyd arno	Natur yr effaith gadarnhaol a/neu negyddol neu esboniad o pam na nodwyd unrhyw effaith
Rhyw	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Hil	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Anableddau	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Tueddfryd Rhywiol	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Oedran	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Beichiogrwydd a	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Priodas a Phartneriaeth	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Crefydd a Chred	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Ailaseinio Rhyw	Trafodaethau gyda'r tîm AD.
Y Gymraeg	Trafodaethau gyda'r tîm AD.

Cam 4 – Lliniaru a Newidiadau

Yn olaf, rhowch fanylion pa newidiadau sydd wedi cael eu gwneud neu newidiadau sydd wedi'u cynllunio yn dilyn yr asesiad, ac ymgysylltu i ostwng neu ddileu unrhyw effaith andwyol?

Effaith	Newid posib	Argymhelliad a chamau gweithredu
Rhwyddineb darllen	Wedi'i fformatio'n unol â chanllawiau cyhoeddi	Wedi'i gwblhau
Hygyrchedd	Gwella'r manylion cyswllt a dulliau cysylltu	Wedi'i gwblhau

Datganiad o gyfiawnhad a lliniaru pan na ellir osgoi effaith negyddol
Dd/B

Cofnod Tystiolaeth

1. **Ymgynghori**

Pa waith ymgynghori a wnaed? (nodwch pryd a gyda phwy)

Proses ymgynghori	Canfyddiadau

2. **Cyhoeddi**

Pryd caiff yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Ieithyddol ei gyhoeddi?

Dyddiad a dull:

Fel atodiad i'r polisi

3. Monitro ac Adolygu

Sut caiff yr eitem hon ei hadolygu a'i monitro

Person arweiniol neu grŵp sy'n gyfrifol a dyddiadau adolygu: **Prifathro Cynorthwyol: Llywodraethu**

Rhestr wirio

- Ydy'r datganiad fformatau eraill wedi'u cynnwys ar ddechrau'r ddogfen bolisi? Os ydych chi neu rywun rydych yn ei adnabod eisiau cael y ddogfen hon mewn fformat amgen, cysylltwch â'r Uned AD ar 01639 648308 neu gyrrwch e-bost i hr@nptcgroup.ac.uk .

- Ydy'r ddogfen wedi cael ei fformatio'n unol â chanllawiau cyhoeddi a thempled polisïau Grŵp NPTC?

- Ydy'r paragraff Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi'i gynnwys ar ddiwedd adran 1 ar gyfer yr holl bolisïau?
  Dylai unrhyw aelod staff sydd angen cymorth wrth ddeall neu weithredu'r polisi hwn, yn enwedig pan fydd y rhesymau dros hyn yn gysylltiedig ag anableddau, crefydd neu gred, rhyw, ailaseinio rhyw, tueddfryd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, oedran neu hil gysylltu â'r Uwch Swyddog: Amrywiaeth am gyngor yn y lle cyntaf.

- Pan fyddwch wedi cwblhau'r gwaith papur, gwnewch yn siŵr ei fod wedi'i ychwanegu at y polisi neu weithdrefn briodol fel atodiad

- Unrhyw gwestiynau? Cysylltwch â'r Uned AD ar 01639 648308 neu drwy yrru e-bost i hr@nptcgroup.ac.uk

Llofnod y Rheolwr Asesu a staff eraill sy'n llenwi'r Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac leithyddol

Enw(au) – printiwch

Catherine Lewis
Is-brifathro: Gwasanaethau Corfforaethol

Lesley Blower
Uwch Swyddog: Amrywiaeth

Llofnod(ion)

Dyddiad 23.08.2016