

ADRODDIAD AR FODD YMDRIN Y CYNGOR NYRSIO A BYDWREIGIAETH Â PHRYDERON A GODWYD GAN CHWYTHWR CHWIBAN A THRINIAETH Y CHWYTHWR CHWIBAN

1 Crynodeb Gweithredol

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau ymchwiliad i'r ffordd y gwnaeth y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ymdrin â phryderon a godwyd gan chwythwr chwiban a sut y cafodd y chwythwr chwiban hwnnw ei drin am godi'r pryderon hynny. Roedd y pryderon a godwyd yn ymwneud â'r ffordd y cafodd achosion addasrwydd i ymarfer eu trin, diwylliant, y ffordd y cafodd prosesau eu trin yn ymwneud â chyflogaeth y chwythwr chwiban ei hun, y ffordd y cafodd y chwythwr chwiban ei drin a sut y cafodd y pryderon eu trin. Ein casgliad yw bod y pryderon a godwyd wedi cael eu trin yn ddigonol ac yn unol â pholisi ar yr adeg berthnasol. Mae agweddau ar y ffordd y cafodd y pryderon eu trin y gellid bod wedi'u trin yn well yn unol â llywodraethu da ac arfer da. Er i ni ddod i'r casgliad nad oedd unrhyw dystiolaeth o niwed i'r chwythwr chwiban, mae materion tebyg y gellid bod wedi cael eu trin yn well o ran y ffordd y cafodd y chwythwr chwiban ei drin. Mae'r rhain yn cynnwys mewn perthynas ag oedi, cyfathrebu, cyfrinachedd a pherchnogaeth. Felly mae'r adroddiad yn nodi nifer o wersi a ddysgwyd ac yn gwneud argymhellion cysylltiedig (a nodir yn adran 12).

2 Cefndir a methodoleg

- 2.1 Ym mis Gorffennaf 2025, comisiynwyd Lucy McLynn, Partner Cyflogaeth yn Bates Wells i baratoi adroddiad ar gyfer y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ("NMC") ar sut y gwnaeth yr NMC ymdrin â phryderon a godwyd gan chwythwr chwiban ("W") a sut y cafodd W ei drin ar ôl codi'r pryderon hyn. Yr NMC yw rheoleiddiwr annibynnol y DU ar gyfer nyrsys, bydwragedd a chymdeithion nyrsio. Mae Lucy McLynn wedi gweithio gyda'r NMC ar un achlysur blaenorol, gan roi cyngor ar arfer gorau o ran ei bolisi chwythu'r chwiban ym mis Mai 2025.
- 2.2 Yn wreiddiol, roedd yr NMC wedi comisiynu'r adroddiad hwn i'w baratoi gan Ijeoma Omambala KC ym mis Hydref 2023, yn ogystal ag adroddiad ar y ffordd y cafodd achosion Addasrwydd i Ymarfer ("FtP") eu trin a godwyd gan W (sydd y tu allan i gwmpas ein cyfarwyddiadau). Oherwydd rhesymau personol ar ran Ms Omambala KC, penderfynodd yr NMC ailgomisiynu'r adroddiad hwn. Rhannwyd deunyddiau a rannwyd a chasglwyd gan Ms Omambala KC yn uniongyrchol â Bates Wells (nid trwy na gyda'r NMC). Ceisiwyd a derbyniwyd cadarnhad bod yr holl ddeunyddiau ym meddiant Ms Omambala KC, hyd eithaf ei gwybodaeth, wedi'u rhannu â Bates Wells. Nododd Ms Omambala KC ei bod yn ystyried ei bod wedi cael yr holl wybodaeth angenrheidiol i ysgrifennu'r adroddiad.
- 2.3 Mae'r holl wybodaeth a ddarparwyd i Bates Wells wedi'i hadolygu. Cyfanswm hyn oedd tua 12,000 tudalen o dystiolaeth.
- 2.4 Ystyriwyd a oedd angen unrhyw wybodaeth bellach gan W. Daethpwyd i'r casgliad bod eu safbwynt wedi'i nodi'n glir yn y deunyddiau a adolygwyd gennym ac roeddem yn gallu dod i gasgliadau ar y materion dan sylw ar sail y wybodaeth oedd yn ein meddiant. Roedd W wedi datgan y byddent yn gweld ailadrodd eu profiadau eto yn ail-drawmatig, ac nad oedd ganddynt hyder yn yr ymchwiliad a ailgomisiynwyd. Felly, byddai angen pwyso a mesur yn ofalus unrhyw benderfyniad i geisio ail-gyfweld â W. Fodd bynnag, fel yr oedd pethau, roeddem yn fodlon nad oedd hyn yn ofynnol.
- 2.5 Ni chafodd unrhyw dystion eraill eu hailgyfweld. Gwiriwyd rhai pwyntiau ffeithiol penodol gyda'r NMC lle nad oeddent yn glir o'r ddogfennaeth.

- 2.6 Gan fod yr adroddiad hwn wedi'i fwriadu i'w gyhoeddi, i gydnabod yr angen i W beidio â bod yn adnabyddadwy o'r adroddiad, bydd ein sylwadau, o reidrwydd, yn ymdrin â phynciau yn gyffredinol yn hytrach na nodi manylion penodol sy'n ymwneud â sefyllfa W. Am y rheswm hwn rydym wedi osgoi cyfeirio at ddyddiadau neu ddigwyddiadau penodol yn fwriadol. Nid yw crynoder yr adroddiad hwn o ganlyniad yn adlewyrchu mewn unrhyw ffordd faint o ddadansoddiad o dystiolaeth a materion a wnaed.

3 Cwmpas yr adroddiad hwn

- 3.1 Fel y nodwyd uchod, comisiynwyd yr adroddiad hwn yn wreiddiol ym mis Hydref 2023 (Proses 1). Comisiynwyd adroddiad ar sylwedd pryderon W ynghylch dulliau'r NMC o ran gwaith achos ar yr un pryd o fewn yr un Cylch Gorchwyl (Proses 2). Ar wahân, comisiynodd yr NMC Adolygiad Diwylliant Annibynnol ("ICR") i fynd i'r afael â phryderon a godwyd gan W a chan eraill ynghylch y diwylliant o fewn yr NMC, gan gynnwys ynghylch gwahaniaethu (Proses 3). Cwblhawyd yr ICR ym mis Gorffennaf 2024. Barn fynegedig W oedd mai'r ICR oedd lle byddai'r ymchwiliad gwirioneddol i'w chwythu'r chwiban yn digwydd. Rydym yn gwneud sylwadau pellach ar yr ICR isod.
- 3.2 Cytunwyd wedi hynny rhwng yr NMC a W y dylid ystyried pryderon a godwyd ganddynt ynghylch eu triniaeth a oedd yn ymwneud â gweithredoedd unigolion penodol fel cwynion. Byddai hyn yn galluogi atebolrwydd gan yr unigolion hynny pe bai angen. Ymchwiliwyd i'r cwynion hyn yn annibynnol gan CB (Proses 4) a rhoddwyd canlyniadau yn gynharach yn 2025. Ystyrir canlyniadau'r cwynion ymhellach isod.
- 3.3 Rydym wedi bod yn ofalus drwy gydol paratoi'r adroddiad hwn i osgoi ymyrryd â phwnc prosesau eraill.
- 3.4 Ffocws ein dadansoddiad fu digwyddiadau cyn Hydref 2023, yn unol â'r Cylch Gorchwyl. Fodd bynnag, rydym wedi ystyried digwyddiadau a chyfathrebiadau dilynol, sydd wedi darparu cyd-destun ehangach.
- 3.5 Roedd y Cylch Gorchwyl gwreiddiol yn rhagweld y byddai'r adroddiad hwn yn bwydo i'r ICR. O ystyried bod yr ICR wedi dod i ben ym mis Gorffennaf 2024, ein cyfarwyddiadau yn lle hynny oedd ystyried yr ICR, ac rydym wedi gwneud hynny.
- 3.6 Dylid nodi nad yw o fewn cylch gwaith yr adroddiad hwn i ystyried sut y mae pryderon unrhyw ddatgelwyr chwiban unigol eraill wedi cael eu trin gan yr NMC. Cyfeiriodd y Cylch Gorchwyl at ystyried a ddilynodd yr NMC eu prosesau a'u harferion "ar gyfer achosion tebyg o chwythu chwiban". Rydym yn deall bod hyn wedi cyfeirio at a ddilynodd yr NMC eu dull safonol yn achos W, yn hytrach nag awgrymu y dylid ystyried achosion eraill o chwythu chwiban yn yr adroddiad hwn. Ehangodd y cyfarwyddiadau i Lucy McLynn yr elfen hon o'r Cylch Gorchwyl, gan ofyn i ni ystyried a ddilynwyd arfer da (yn hytrach nag arfer presennol), sef yr hyn yr ydym wedi'i wneud.

4 Y pryderon a godwyd

- 4.1 Codwyd amryw o bryderon gyda'r NMC gan W o 2019 ymlaen o leiaf. Y mwyaf perthnasol at ddibenion yr adroddiad hwn yw'r pryderon a godwyd yn ffurfiol ganddynt fel chwythu'r chwiban ar ddau achlysur yn 2023. Er mwyn cadw cyfrinachedd W, nid yw'n briodol i'r adroddiad hwn nodi manylion y pryderon a godwyd.
- 4.2 Pwnc y pryderon yn fras oedd: sut yr ymdriniodd yr NMC â materion hiliaeth, rhywiaeth a cham-drin domestig mewn achosion addasrwydd i ymarfer, gan gynnwys pryderon

ynghylch rhai achosion penodol; canllawiau gwahaniaethol a phwysau mewnol yn arwain at dan-ymchwilio i achosion FtP; y diwylliant yn yr NMC, gan gynnwys ynghylch tryloywder a gallu gweithwyr i siarad. Mynegodd W bryderon hefyd ynghylch sut ymatebodd yr NMC i'r datgeliadau hyn a sut y cafodd W ei drin gan yr NMC.

5 Triniaeth y chwythwr chwiban

- 5.1 Cododd W amryw o bryderon ynghylch niwed yr oeddent yn ystyried eu bod wedi'i brofi oherwydd iddynt wneud datgeliadau er budd y cyhoedd. Unwaith eto, mae'n amhriodol manylu ar y niwed a godwyd gan y gallai hyn dorri cyfrinachedd W. Yn thematig, roedd y rhain yn ymwneud â sut y cafodd y pryderon a godwyd eu trin gan yr NMC; sut y cafodd prosesau mewnol penodol yn ymwneud â chyflogaeth W eu trin; a diffyg sylw i awydd W am gyfrinachedd.
- 5.2 Yn gyffredinol, mae'r pryderon penodol a godwyd gan W ynghylch y ffordd y cafodd prosesau yn ymwneud â'u cyflogaeth eu hystyried ar wahân gan yr ymchwiliad cwynion annibynnol y cyfeiriwyd ato uchod (Proses 4). Ni chafodd eu cwynion – a oedd yn cynnwys nifer o honiadau yn erbyn sawl cydweithiwr – eu cadarnhau, ac eithrio mewn perthynas ag un agwedd, sef bod canlyniad y gŵyn wedi cadarnhau bod uwch arweinydd wedi gwneud sylwadau amhriodol am W (heb ei enwi). Cydnabu'r uwch arweinydd i'w reolwr fod eu sylwadau'n annerbyniol ac ymddiheurodd am eu gwneud. Ni chanfu canlyniad y gŵyn fod gwneud y sylwadau hyn wedi cael unrhyw effaith ar driniaeth ddilynol W. Rydym wedi adolygu'r adroddiad cwyn helaeth a'r ddogfennaeth ategol, wedi ystyried yr holl faterion ac nid ydym yn gweld unrhyw sail dros ailagor ei gasgliadau.
- 5.3 Rydym hefyd wedi edrych ar yr holl dystiolaeth i ystyried a oedd W wedi cael ei drin yn andwyol o fewn ei gyflogaeth nad oedd efallai wedi'i gynnwys yn yr honiadau penodol yn eu cwynion Proses 4. Rydym yn cydnabod bod adegau pan oedd W yn rhwystredig, yn ddealladwy, gan ddigwyddiadau a ddigwyddodd yn ystod eu cyflogaeth, ac roedd sefyllfaoedd y byddai wedi bod yn well i'r NMC eu trin yn wahanol. Fodd bynnag, ni ddaethom i'r casgliad bod tystiolaeth bod W wedi cael ei drin yn wael oherwydd ei fod yn chwythwr chwiban. Yn wir, ar nifer o achlysuron roedd tystiolaeth o ymyriadau gan uwch gydweithwyr mewn prosesau gwneud penderfyniadau mewnol i sicrhau canlyniad a oedd yn ffafriol i W, a allai awgrymu'r gwrthwyneb.
- 5.4 Wrth ddod i'r casgliadau uchod, rydym am gydnabod y dewrder sydd ei angen i chwythwr chwiban ddod ymlaen â phryderon, a'r bregusrwydd y maent yn debygol o'i deimlo wedi hynny. Mae'n destun gofid yn yr achos hwn nad oedd yr NMC yn gallu sicrhau W nad oeddent yn cael eu niweidio oherwydd y pryderon a godwyd ganddynt. Gweler ymhellach yr adran ar wersi a ddysgwyd isod yn hyn o beth.

6 Ymdrin â'r pryderon a godwyd

- 6.1 Yn ein barn ni, roedd yn rhesymol nad oedd pryderon a godwyd gan W cyn 2023 wedi'u cydnabod fel chwythu'r chwiban ac na chawsant eu dwyn ymlaen o dan bolisi chwythu'r chwiban yr NMC. Roedd rhai pryderon yn bersonol i W ac ymdriniwyd â'r rhain o dan bolisi cwynion yr NMC (mewn proses gwyno gynharach), fel yr oedd yn briodol. Roedd rhai pryderon yn ymwneud â dulliau gwaith achos. Pan godwyd y pryderon hyn gyntaf gan W, ymatebwyd iddynt gan y derbynwyr o fewn yr NMC, ac mae'r dystiolaeth ddogfennol a welsom yn dangos bod y materion hyn wedi'u cymryd o ddifrif ac y bu ymgysylltu â nhw. Gellid bod wedi cyfleu mwy i W, fodd bynnag, am yr hyn a oedd yn cael ei wneud i fynd i'r afael â'r materion hyn a byddai wedi bod yn well pe bai modd dod i benderfyniad iddynt yn gynt.

- 6.2 Gellid bod wedi ymdrin â materion yn well o amgylch datgeliad ffurfiol cyntaf W yn 2023. Ychydig cyn i W godi eu pryderon yn ffurfiol, dywedon nhw mewn gohebiaeth eu bod yn ystyried eu bod yn cael eu herlid am siarad i fyny. Er bod y pryderon a gododd W ynghylch eu triniaeth wedi cael eu hateb yn brydlon, collwyd cyfle i egluro gyda W yr hyn yr oeddent wedi siarad amdano, ac a oedd hynny wedi cael ei drin.
- 6.3 Unwaith i W godi eu pryderon yn ffurfiol, ymatebwyd iddynt yn briodol yn unol â pholisi chwythu'r chwiban yr NMC. Penodwyd ymchwilydd annibynnol yn briodol. Gan fod W wedi codi pryderon yn ymwneud â'u cyflogaeth eu hunain, daeth hyn yn ffocws cynnar y broses honno yn hytrach na'r pryderon chwythu'r chwiban eu hunain. Ymddangosodd hyn yn unol â dymuniadau W ar y pryd ond, yn ein barn ni, roedd hwn yn gamgymeriad. Dylid bod wedi ymchwilio i bryderon sylfaenol W ar y pwynt hwnnw, ochr yn ochr â mynd i'r afael â'u sefyllfa bersonol. Nid ydym yn ystyried bod yr hyn a ystyriwn fel dull rhy gul ar y pryd oherwydd bod yr NMC yn amharod i fynd i'r afael â'r pryderon chwythu'r chwiban a godwyd. Nid ydym ychwaith yn ei ystyried yn weithred o niwed i W. Ar ôl adolygu'r holl ohebiaeth gyd-destunol, ein barn yw bod y camau a gymerwyd yn rhai da eu bwriad, ac yn ceisio blaenoriaethu cael datrysiaid i amgylchiadau cyflogaeth brys i W.
- 6.4 Wedi i W godi pryderon yn ffurfiol ar yr ail achlysur yn 2023, comisiynodd yr NMC ymchwiliadau allanol i'r amrywiol bryderon a godwyd gan W. Roedd y rhain yn cynnwys pryderon gwaith achos FtP. Mae manylion pellach wedi'u nodi uchod. Mae hyn yn dangos bod yr NMC yn barod i gael y materion hyn wedi'u craffu.
- 6.5 Rydym yn fodlon bod gweithredoedd yr NMC wrth gomisiynu Prosesau 1 - 4 yn briodol ac yn unol â'i bolisi chwythu'r chwiban ac arfer da. Rydym yn cydnabod bod cael unigolion allanol gwahanol yn ymchwilio i wahanol agweddau ar bryderon W wedi creu llafur emosiynol ychwanegol i W wrth orfod ailadrodd elfennau o'u tystiolaeth i wahanol gynulleidfaoedd, ac mae hyn yn destun gofid. Rydym yn ystyried ei bod yn rhesymol, fodd bynnag, i'r NMC benderfynu y dylai ddefnyddio set sgiliau ac adnoddau gwahanol ar gyfer yr ICR (Proses 3). Efallai y byddai wedi bod ffyrdd y gellid bod wedi lleihau effaith y penderfyniad hwn ar W, fodd bynnag, ac rydym yn trafod hyn ymhellach isod.
- 6.6 Mae'n ddealladwy, unwaith y daeth yn amlwg i'r NMC fod W yn dymuno codi cwynion personol yn erbyn cydweithwyr, bod angen gwahanu'r rhain oddi wrth yr ymchwiliad chwythu'r chwiban a oedd eisoes ar y gweill ac a gafodd ei drin o dan weithdrefn gwyno'r NMC (Proses 4). Roedd yn gyfle a gollwyd, fodd bynnag, i hyn beidio â chael ei gydnabod yn gynt, gan y gallai fod lle i fod dull gwahanol i'w gymryd i'r ymchwiliad hwn (Proses 1) a'r cwynion (Proses 4). Unwaith eto, rydym yn ymdrin â hyn ymhellach isod.

7 A gafodd cyfrinachedd W ei gadw'n briodol?

- 7.1 Rydym wedi adolygu gwybodaeth am yr holl unigolion yn yr NMC y rhannwyd hunaniaeth W gyda nhw, a'r rhesymau pam y gwnaed hyn. Nodwyd bod W ar wahanol adegau wedi rhannu ei hunaniaeth ei hun gyda nifer o unigolion yn fewnol ac yn allanol, gan gynnwys gydag aelod o'r wasg. Wrth gwrs, mater i chwythwr chwiban yn llwyr yw pan fyddant yn dewis rhoi ei enw mewn cyfathrebiadau. Arweiniodd y cyd-destun hwn at rannu hunaniaeth W yn ehangach nag a fyddai wedi bod yn debygol fel arall.
- 7.2 Ystyriwyd y mater o gyfrinachedd yn y broses gwyno (Proses 4) a daethpwyd i'r casgliad bod rheswm cyfreithlon ym mhob achos dros rannu hunaniaeth W, ac nad oedd unrhyw dorri GDPR. Nid ydym yn anghytuno â'r canfyddiad hwnnw. Ein cylch gwaith, fodd bynnag, yw ystyried beth fyddai'r arfer gorau. Ein barn ni yw y byddai wedi bod yn well arfer pe bai rhannu hunaniaeth W wedi bod yn fwy cyfyngedig. Yn ddelfrydol, dylai W fod

wedi cael ei ddienwi/ffugenwi yn gynnar, a sianel gyfyngedig ar gyfer cyfathrebu â W wedi'i sefydlu, y gallai golygu eu henw fod wedi digwydd y tu hwnt i hynny.

- 7.3 Rydym hefyd o'r farn, wrth i'r mater hwn ddatblygu, y byddai wedi bod yn well pe bai mwy o gyfathrebu ymlaen llaw wedi bod â W ynghylch achosion pan fyddai eu hunaniaeth yn cael ei rhannu.
- 7.4 Rydym yn ymwybodol mewn un achos bod hunaniaeth W wedi'i rhannu ag unigolyn oherwydd bod ganddynt fynediad at flwch post uwch gydweithiwr. Nid yw hwn yn drefniant gweinyddol anghyffredin yn ein profiad ni a disgwylir i'r rhai sydd â mynediad o'r fath lynu wrth gyfrinachedd llym. Serch hynny, byddai'n well pe bai cyfathrebiadau ynghylch chwythwyr chwiban a enwir yn cael eu rhannu ar sianeli mwy cyfrinachol os yn bosibl.
- 7.5 Bu un achlysur pan rannwyd darn o ddata sensitif am W (heb gysylltiad â'u statws chwythwr chwiban) gan Adnoddau Dynol gyda rheolwyr llinell. Roedd hyn oherwydd bod e-bost gan W wedi cael ei anfon ymlaen. Ymddiheurwyd ar unwaith i W. Er bod hyn yn destun gofid, rydym yn cytuno â'r casgliad yng nghanlyniad y gŵyn nad oedd yn gysylltiedig â chwythu'r chwiban gan W.

8 A oedd/a yw polisiâu'r NMC yn briodol?

(i) Polisi chwythu'r chwiban

- 8.1 Rydym wedi adolygu polisi chwythu'r chwiban yr NMC fel yr oedd ar yr adeg y cododd W eu pryderon, ac fel y mae nawr.
- 8.2 Yn ein barn ni, roedd y polisi chwythu'r chwiban yn 2023 yn addas at y diben. Nododd fod yr NMC yn cymryd chwythu'r chwiban o ddifrif, eglurodd yn fanwl beth fyddai'n digwydd unwaith y byddai pryderon chwythu'r chwiban yn cael eu codi, a dywedodd dro ar ôl tro na fyddai chwythwyr chwiban yn destun niwed.
- 8.3 Un broblem gyda'r polisi chwythu'r chwiban blaenorol oedd ei fod yn addo gormod o ran cyfrinachedd. Nododd: *"Os gofynnwch i ni beidio â datgelu eich hunaniaeth, ni fyddwn yn gwneud hynny heb eich caniatâd oni bai bod y gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol (er enghraifft, pe bai ymchwiliad gan yr Heddlu). Dylech ddeall y gallai fod adegau pan na allwn ddatrys pryder heb ddatgelu eich hunaniaeth, er enghraifft lle mae eich tystiolaeth bersonol yn hanfodol. Mewn achosion o'r fath, byddwn yn trafod gyda chi a all y mater fynd ymlaen orau a sut."*
- 8.4 Yn ein barn ni, roedd yn afrealistig i'r polisi roi'r lefel hon o sicrwydd ynghylch cyfrinachedd. Bron yn anochel, bydd angen rhywfaint o rannu hunaniaeth chwythwr chwiban yn fewnol y tu hwnt i dderbynnydd cychwynnol y wybodaeth honno - er, fel y nodir yn yr adroddiad hwn, byddem yn argymhell dull trylwyr o ddiogelu hunaniaeth y chwythwr chwiban. Yn yr un modd, efallai y codir pryderon difrifol (weithiau) y mae angen eu datblygu waeth beth fo'r ffaith y gallai hyn arwain at adnabod y chwythwr chwiban a bod hyn yn erbyn ei ddymuniadau.
- 8.5 Mae polisi newydd yr NMC yn adlewyrchu'r sefyllfa'n well, gan ddatgan:
- "Os gofynnwch am gyfrinachedd, byddwn yn gwneud pob ymdrech i ddiogelu'ch hunaniaeth. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi na allwn warantu na fydd eich hunaniaeth yn dod yn hysbys i eraill. Er enghraifft:*
- *Y rhai sy'n rhan o'r ymchwiliad i'ch pryder*

- *Y rhai sy'n gallu eich adnabod yn ystod ymchwiliad oherwydd natur eich pryder*
- *Os yw'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol, byddem yn datgelu eich hunaniaeth, er enghraifft pe bai ymchwiliad heddlu neu ymchwiliad cyhoeddus*
- *Lle mae ein dyletswydd gofal i eraill yn drech na'ch cais am gyfrinachedd."*

8.6 Mae polisi newydd yr NMC wedi'i ehangu i fod yn bolisi "Codi Pryderon". Dylai hyn olygu bod llai o bwyslais - i'r rhai sy'n codi pryderon a'r rhai sy'n eu derbyn - ar a fyddai pryderon yn dod o fewn y diffiniad cyfreithiol o ddatgelu camymddwyn, a mwy o bwyslais ar fynd i'r afael â phryderon. Rydym yn ystyried hyn yn ddatblygiad cadarnhaol, a ddylai arwain at fwy o adrodd ar bryderon yn gynharach.

(ii) Polisi Logio a Dysgu

8.7 Ar y cyd â'i bolisi Codi Pryderon newydd, mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth bellach wedi cyflwyno a rhoi proses "Cofnodi a Dysgu" ar waith. Mae hyn yn annog yr holl staff i gofrestru mewn log canolog lle mae pethau wedi mynd o chwith. Mae'r polisi'n nodi:

"Dylem gofnodi digwyddiad dysgu ar y system pryd bynnag y bydd rhywbeth yn mynd o chwith, gan gynnwys digwyddiadau fu bron â digwydd. Nid yw'n bosibl i ni ddarparu terfyn is pendant ar gyfer yr hyn y dylid a'r hyn na ddylid ei adrodd ond byddem yn disgwyl, o leiaf, i ddigwyddiad dysgu gael ei gofnodi pryd bynnag nad ydym wedi cydymffurfio â deddfwriaeth neu ein dyletswyddau rheoleiddio hyd yn oed os na achoswyd unrhyw niwed."

8.8 Mae'n ddisgwyliad o dan y polisi y dylid ystyried digwyddiadau dysgu a'u "cau" ar y system o fewn amserlenni penodol. Bydd hwn yn fframwaith defnyddiol ar gyfer sicrhau bod materion yn cael eu datrys yn amserol yn y dyfodol. Bydd gwybodaeth o'r system Logio a Dysgu yn cael ei darparu'n fisol i gyfarwyddiaethau a phob chwe mis i'r Bwrdd Gweithredol a'r Pwyllgor Archwilio a Risg, gan gynnwys themâu neu dueddiadau sy'n codi.

8.9 Mae'n gadarnhaol bod staff y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn cael eu hannog yn weithredol i roi gwybod am bryderon drwy'r mecanwaith strwythuredig a niwtral hwn, a bod y ffocws ar ddysgu sefydliadol yn hytrach nag ar euogrwydd.

(iii) Polisi achwyn

8.10 Rydym wedi adolygu fersiynau 2020 a 2023 o bolisi achwyn yr NMC i asesu a oedd mesurau diogelwch digonol ar waith ar gyfer gweithwyr a oedd yn codi pryderon personol ar yr adeg y cododd W eu pryderon chwythu'r chwiban ffurfiol. Roedd y ddwy fersiwn o'r polisi yn addas at y diben ac mae hyn yn parhau. Ym mhob achos mae'r polisi'n fanwl, ac yn cynnig sicrwydd i'r gweithiwr na fyddant yn cael eu cosbi mewn unrhyw ffordd am adrodd am rywbeth neu rywun y maent yn credu'n wirioneddol sy'n anghywir, hyd yn oed os yw eu barn yn troi allan i fod yn anghywir.

8.11 Mae'r ddwy fersiwn yn cyfeirio at y polisi Chwythu'r Chwiban ar gyfer pryderon er budd y cyhoedd neu am rywbeth y mae'r NMC wedi'i wneud yn anghywir. (Dylid diweddarau hwn i gyfeirio at y polisi Codi Pryderon.)

(iv) Polisi ar daliadau anghontractiol

8.12 Gofynnwyd i ni hefyd o fewn y Cylch Gorchwyl ystyried polisi'r NMC ar daliadau anghontractiol. Mabwysiadwyd y polisi hwn yn 2018 ac mae wedi cael ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd. Yn ein barn ni, mae'n bolisi trylwyr sy'n darparu mesurau

diogelwch priodol ynghylch gwariant dewisol o'r fath gan yr NMC. Yn arbennig o nodedig yng nghyd-destun yr adolygiad hwn yw'r ffaith bod y polisi'n nodi'n benodol y cymerir gofal:

"ddim mewn unrhyw ffordd [i] beryglu hawliau'r gweithiwr o dan ddeddfwriaeth datgelu er budd y cyhoedd (chwythu'r chwiban). Bydd unrhyw derm contractiol neu gytundeb setliad arall — fel "cymal caethiwo" mewn contract cyflogaeth neu gytundeb setliad — yn ddi-rym lle mae'n ceisio atal gweithiwr rhag gwneud datgeliad gwarchodedig"

- 8.13 Dyma'r sefyllfa fel mater o gyfraith wrth gwrs, waeth beth a nodir mewn unrhyw ddogfen, ond mae'n arfer da nodi hyn yn glir ac yn gyhoeddus. Nodwyd hefyd fod y polisi hwn yn cynnwys gofyniad bod cynigion ar gyfer gwneud taliad anghontractiol yn cynnwys crynodeb o'r gwersi a ddysgwyd o'r achos dan sylw.

9 The Independent Culture Review

- 9.1 Rydym wedi ystyried yr ICR, a gynhaliwyd gan Nazir Afzal OBE a Rise Associates ac a gwblhawyd ym mis Gorffennaf 2024. Roedd hwn yn amlwg yn ymarfer trylwyr gyda chynnyrch helaeth.
- 9.2 Canfu'r ICR, er bod mwyafrif y staff yn yr NMC yn hapus â'r ffordd y maent yn cael eu rheoli, fod nifer sylweddol o staff a siaradodd am ddiwylliant camweithredol a gwenwynig ar draws y rhan fwyaf o'r NMC a oedd yn atal y sefydliad rhag gweithredu'n effeithiol. Gwelwyd rhaniadau a gwahaniaethau barn sylweddol ymhlith y tîm arweinyddiaeth uwch ac ar wahân ymhlith cyfreithwyr mewnol yr NMC, yn enwedig o ran materion diogelu.
- 9.3 Nododd yr adroddiad fod datgysylltiad rhwng gwerthoedd datganedig yr NMC o degwch, caredigrwydd a gwerthfawrogi pobl, a'i arferion tuag at staff a chofrestreion. Cyfeiriodd at nifer o achosion o fwlio, hiliaeth ac ymddygiadau gwael, ond nododd fod nifer y cwynion a gofnodwyd yn isel iawn, a oedd yn dangos diffyg ymddiriedaeth ymhlith staff ym mhrosesau'r NMC. O ran dyrchafu a chadw staff, canfu'r adroddiad nad oedd dilyniant gyrfa wedi'i "strwythuro, yn deilwng o deilyngdod nac wedi'i gynllunio'n iawn", a arweiniodd at weithwyr yn gadael y sefydliad cyn i'w potensial gael ei gydnabod. Roedd llawer o staff a arhosodd yn teimlo'n ofidus ac wedi'u llethu yn y gwaith.
- 9.4 Nododd yr ICR hefyd fod pryderon wedi'u codi i'r uwch dîm arweinyddiaeth ar nifer o achlysuron, ond ni chymerwyd y rhain o ddifrif, ac mewn gwirionedd wynebon nhw lid yn hytrach na chael eu gweld fel cyfle i ddysgu. Daeth i'r casgliad bod arweinyddiaeth wedi creu "diwylliant caeedig ag amharodrwydd i oddef beirniadaeth neu ddysgu'n iawn o gamgymeriadau".
- 9.5 Gwnaeth yr adroddiad 36 o argymhellion, gan gynnwys bod yr NMC yn ailystyried ei werthoedd, yn buddsoddi yn ei bobl, yn cryfhau ei bolisïau i ddileu bwlio, yn datblygu cynllun gweithredu gwrth-hiliol, ac yn gwella sefydlogrwydd yn ei weithlu. Mae'r NMC wedi derbyn yr holl argymhellion a wnaed yn yr ICR.
- 9.6 Yr un argymhelliad a ddeilliodd o'r ICR a oedd yn benodol i ddatgelu camarfer oedd sefydlu Bwrdd Goruchwylio Annibynnol. Cafodd yr argymhelliad hwn ei ddatblygu drwy sefydlu'r Grŵp Goruchwylio Annibynnol – gweler ymhellach isod.
- 9.7 Rhoddodd yr Adolygiad Annibynnol gyfle i gynnal adolygiad cynhwysfawr o'r pryderon diwylliannol a godwyd gan W, a phryderon tebyg a godwyd gan eraill. Mae wedi arwain at allbynnau a gwelliannau clir a gweladwy. Rydym yn ystyried ei bod yn arfer da

comisiynu adolygiad diwylliannol o'r math hwn lle codir pryderon eang ynghylch ymddygiadau sefydliadol.

10 Llywodraethu/goruchwyllo

(i) Rôl y Cyfarwyddwr Cynorthwyol Llywodraethu

- 10.1 Cyfrifoldeb y Cyfarwyddwr Cynorthwyol Llywodraethu ("ADG") oedd ac yw bod yn arweinydd gweithredol chwythu'r chwiban ar gyfer yr NMC, ac i uwchgyfeirio achosion chwythu'r chwiban ac adrodd arnynt. Rydym wedi adolygu'r disgrifiad swydd ar gyfer y rôl hon i sicrhau bod y cyfrifoldeb hwn wedi'i nodi'n benodol. Mae'r disgrifiad swydd yn nodi bod y rôl yn cynnwys bod:

Arweinydd Dynodedig ar gyfer Datgeliadau Buddiant Cyhoeddus (chwythu'r chwiban) ar gyfer y NMC, gan sicrhau bod polisïau a phrosesau'r NMC yn adlewyrchu arfer da. Codi ymwybyddiaeth a sicrhau bod gan gydweithwyr lwybrau effeithiol i godi pryderon chwythu'r chwiban, gan gynnal cyfrinachedd yn ôl yr angen. Ymchwilio i, neu, yn ôl yr angen, caffael a rheoli ymchwiliadau allanol i bryderon a godir a bod camau gweithredu sy'n codi yn cael eu gweithredu. Cyngori/uwchgyfeirio i aelodau Cyngor Arweiniol Dynodedig; Cadeirydd y Cyngor a'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd, yn ôl yr angen. Sicrhau diweddariadau rheolaidd ac adrodd blynyddol i'r Pwyllgor Archwilio ac mewn adrodd statudol.

- 10.2 Ar adeg y digwyddiadau dan sylw, adroddodd yr ADG i'r Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl ac Effeithiolrwydd Sefydliadol ("EDPOE"), a oedd â chyfrifoldeb cyffredinol dros swyddogaeth a phrosesau AD. Ar y naill law, gallai hyn fod wedi bod yn ddefnyddiol gan fod datgelu camarfer gan aelod o staff yn debygol o ymwneud â materion a phrosesau AD hefyd, ac roedd hyn yn hwyluso goruchwyliaeth gan yr ADPOE o'r holl feysydd gweithgarwch hyn. Ar y llaw arall, gellid bod wedi canfod nad oedd yr ADG mewn sefyllfa i fod yn wrthrychol ynghylch datgelu camarfer a oedd yn ymwneud â phryderon am swyddogaeth AD, gan fod eu llinell adrodd eu hunain o fewn y swyddogaeth honno. I fod yn glir, nid ydym yn dweud bod unrhyw ddiffyg gwrthrychedd yn yr achos hwn, dim ond y gallai'r strwythur hwnnw arwain at y canfyddiad hwnnw. Mae'r ADG bellach yn adrodd i'r Pennaeth Staff, sy'n swydd sy'n eistedd o fewn Swyddfa'r Cadeirydd a'r Prif Weithredwr. Mae'r strwythur presennol yn ymddangos yn un gwell i ni. Efallai y bydd yr NMC yn dymuno ystyried a oes llinellau adrodd digon clir o'r ADG i aelod neu aelodau priodol o'r Cyngor, os oes angen.
- 10.3 Yn achos W, rydym wedi gweld tystiolaeth bod yr ADG wedi cael ei hysbysu'n fewnol yn briodol am ddatgeliad ffurfiol cyntaf W yn 2023 ac wedi arwain ymateb y sefydliad iddo. Rydym wedi gwneud sylwadau uchod ar amgylchiadau a arweiniodd at oedi wrth symud ymlaen ag ymchwiliad i bryderon chwythu'r chwiban W ac rydym o'r farn y byddai wedi bod yn well pe na bai hynny wedi digwydd.

(ii) Goruchwyliaeth gan y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd

- 10.4 Yn achos W, rydym wedi gweld tystiolaeth bod y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd wedi cael gwybod, yn gwbl briodol, am yr hyn a oedd yn cael ei wneud i fynd i'r afael â phryderon W ddiwedd 2023. Yn ein barn ni, nid yw'n angenrheidiol nac yn briodol i'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd fod yn rhan uniongyrchol o'r broses fanwl o drin pryderon o'r fath gan mai dyma rôl yr ADG. Byddai'n arfer da, fodd bynnag, i'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd gael diweddariadau rheolaidd, strwythuredig gan yr ADEG ynghylch cynnydd yr ymchwiliad i bryderon difrifol ynghylch chwythu'r chwiban.

(iii) Goruchwyliaeth gan y Cyngor

10.5 Nododd polisi chwythu'r chwiban 2023 yr NMC:

“Mae'r Pwyllgor Archwilio yn gyfrifol am y polisi hwn ac yn ei adolygu'n rheolaidd. Bydd y Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Llywodraethu yn cadw cofnodion cyfrinachol o bob mater a godir drwy'r polisi chwythu'r chwiban. Adroddir ar bob achos o'r polisi chwythu'r chwiban sydd wedi'i ddefnyddio i'r Pwyllgor Archwilio ynghyd â'r canlyniadau. Bydd y Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Llywodraethu hefyd yn trefnu i archwiliadau gael eu cynnal ar weithrediad y polisi hwn i sicrhau ei fod yn cael ei gymhwyso'n briodol.”

10.6 Mae'r Pwyllgor Archwilio (bellach y Pwyllgor Archwilio a Risg) yn un o (ar hyn o bryd) bum pwyllgor sy'n cynnwys aelodau penodedig y Cyngor. Eu cylch gwaith (i'r graddau y mae'n berthnasol i'r adroddiad hwn) yw adolygu cynhwysfawredd a dibynadwyedd sicrwydd ar lywodraethu a rheoli risg.

10.7 Rydym wedi gweld tystiolaeth bod pryderon W wedi'u hadrodd i'r Pwyllgor Archwilio yn fuan ar ôl y datgeliad cyntaf yn 2023. Gwnaed y Pwyllgor Archwilio yn ymwybodol yn fras o natur y pryderon a godwyd gan W a'r camau a gymerwyd i fynd i'r afael â nhw. Derbyniodd y Pwyllgor Archwilio ddiweddariadau ar achos W mewn cyfarfodydd dilynol. Ni chafodd W ei enwi ar unrhyw adeg. Fel mater o arfer da, rydym o'r farn y gellid bod wedi darparu gwybodaeth lawnach am achos W i'r Pwyllgor Archwilio yn y camau cynnar.

10.8 Mae gan y Pwyllgor Pobl a Diwylliant (“PAC”), a elwid gynt yn Bwyllgor Taliadau, gylch gwaith (i'r graddau y mae'n berthnasol i'r adroddiad hwn) i oruchwyllo Cynlluniau Pobl a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yr NMC, gan gynnwys eu datblygiad strategol ac i dderbyn sicrwydd ar ddysgu allweddol a chyflawni camau gweithredu.

10.9 Rydym wedi gweld tystiolaeth bod y PAC yn cael ei wneud yn ymwybodol o'r hyn yr ydym yn ei ddeall yw achos W yn dilyn eu datgeliad cyntaf a chyn eu hail ddatgeliad yn 2023. Ni ddarparwyd unrhyw fanylion am yr achos. Yn dilyn eu hail ddatgeliad, rhannwyd manylion bras pryderon W gyda'r PAC, ac yna cyfarwyddodd y PAC y dylid ystyried pryderon W a'u canlyniadau yng nghynlluniau Pobl ac EDI yr NMC. Ni chafodd W ei enwi ar unrhyw adeg. Yn ein barn ni, mae tystiolaeth o oruchwyliaeth briodol gan y PAC o safbwynt pobl eang.

10.10 Mae rhywfaint o dystiolaeth yn achos W o gyfranogiad Arweinwyr Chwythu'r Chwiban y Cyngor. Aelodau'r Cyngor yw'r Arweinwyr Chwythu'r Chwiban sydd wedi'u dynodi â chyfrifoldeb penodol i oruchwyllo'r ffordd y caiff materion chwythu'r chwiban eu trin, ac i fod yn bwynt cyswllt i chwythwyr chwiban godi pryderon os ydynt yn teimlo na allant eu codi gydag aelodau staff gweithredol dynodedig. Gellid bod wedi diffinio eu rôl a'u cyfranogiad yn y broses hon yn gliriach.

10.11 Rydym wedi gweld tystiolaeth bod pryderon W wedi'u hadrodd i'r Cyngor cyfan yn dilyn eu datgeliadau ddiwedd 2023, a'u trafod wedi hynny, gyda'r Cyngor yn cymeradwyo'r cylch gorchwyl ar gyfer yr adroddiadau a gomisiynwyd gan Ijeoma Omambala CB. Yn ein barn ni, mae'n berffaith dderbyniol y dylid dirprwyo cyfrifoldeb dros oruchwyllo chwythu'r chwiban i bwyllgor neu bwyllgorau, gyda'r adrodd i'r Cyngor yn digwydd wedyn. Rydym yn deall bod yr NMC ar hyn o bryd yn y broses o gwblhau Polisi Uwchgyfeirio sy'n darparu manylion ynghylch pa faterion y dylid eu huwchgyfeirio i'r Cyngor a phryd. Bydd hyn yn ddefnyddiol wrth symud ymlaen i sicrhau bod dealltwriaeth gyffredin ar draws yr NMC yn hyn o beth.

- 10.12 Pan fydd pryderon ynghylch datgelu camweddau yn cael eu rhannu ag unrhyw aelodau o'r Cyngor (gan gynnwys yr Arweinwyr Chwythu'r Chwiban) dylai fod yn arfer rheolaidd na chaiff hunaniaeth y chwythwr chwiban ei rhannu oni bai bod rhesymau eithriadol pam ei bod yn briodol neu'n angenrheidiol gwneud hynny. Yn yr achos hwn, gwelsom arfer da o ran cynnal anhysbysrwydd W ar lefel y Cyngor.
- 10.13 Cofnododd yr NMC Adroddiad Digwyddiad Difrifol ("SIR") gyda'r Comisiwn Elusennau mewn modd amserol yn dilyn datgeliadau W ddiwedd 2023. Ar y cyfan, rydym yn fodlon mai dyma oedd yr amser priodol i wneud SIR.
- 10.14 Mae polisi Codi Pryderon newydd yr NMC yn nodi:
- 1. Caiff pob achos a reolir drwy'r polisi hwn ei adrodd i'r Pwyllgor Archwilio a Risg ynghyd â'r canlyniadau. Bydd y Pwyllgor hefyd yn adolygu dangosyddion perfformiad allweddol i asesu effeithiolrwydd y broses.*
- 2. Fel rhan o adroddiad y Pwyllgor Archwilio a Risg i'r Cyngor, bydd y Cyngor yn derbyn crynodeb lefel uchel o bob achos chwythu'r chwiban, unrhyw ddysgu a nodwyd a sicrwydd ynghylch gweithredu'r polisi.*
- 3. Bydd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn derbyn adroddiad bob chwarter yn tynnu sylw at y themâu sy'n codi o bryderon a godwyd.*
- 10.15 Mae egwyddor adrodd ar bob achos yn debyg ond mae'r polisi newydd yn cynnwys llinellau adrodd penodol ychwanegol i'r PAC ac i'r Cyngor ei hun. Rydym yn ystyried ei bod yn ddatblygiad cadarnhaol bod datgelu camarfer bellach wedi'i nodi'n benodol ar gyfer staff yr NMC fel mater i'w ystyried gan y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus yn ogystal ag ar gyfer Archwilio a Risg (er mai dyma, yn ymarferol, oedd yn digwydd o'r blaen).
- 10.16 Mae hefyd yn arfer da yn unol â'r polisi newydd y dylai fod mecanwaith strwythuredig ar gyfer adrodd pryderon ynghylch chwythu'r chwiban (ar lefel uchel) i'r Cyngor cyfan.

(iv) Goruchwyliaeth gan y Grŵp Goruchwyllo Annibynnol

- 10.17 Er mwyn cyflawnrwydd, dylem ychwanegu bod y llywodraeth wedi gofyn yn 2024 am sefydlu Grŵp Goruchwyllo Annibynnol ("IOG") i oruchwyllo a chefnogi ymateb yr NMC i'r pryderon a godwyd gan W. Rydym wedi cael Cylch Gorchwyl yr IOG, a chofnodion y cyfarfodydd a gynhaliwyd ers ei sefydlu.
- 10.18 Sefydlwyd yr IOG ym mis Medi 2024 ac mae Prif Weithredwr y PSA yn ei gadeirio. Mae aelodaeth yr IOG y tu hwnt i hyn yn cynnwys cynrychiolwyr o'r NMC, Colegau Brenhinol perthnasol, llywodraethau rhanbarthol, a Phrif Swyddogion Nyrsio a Bydwreigiaeth o Loegr, yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon.
- 10.19 Hyd yn hyn mae'r IOG wedi cyfarfod naw gwaith ac wedi trafod, ymhlith pethau eraill:
- Cynllun gwella addasrwydd i ymarfer yr NMC, gan gynnwys yn benodol mewn perthynas â chadw staff, atgyfeiriadau uchel gan aelodau'r cyhoedd, hyfforddiant i aelodau'r panel, a sicrhau bod y cam sgrinio yn effeithlon;
 - Yr ymateb parhaus i'r ICR, gan gynnwys gweithredu gwarcheidwad siarad i fyny a llysgenhadon siarad i fyny, penodi cynghorydd EDI i'r Bwrdd Gweithredol, penodi Pennaeth Trawsnewid Diwylliant, mwy o adnoddau a galluoedd yn swyddogaeth EDI yr NMC, a chynllun diwylliant y NMC;

- Ymagwedd yr NMC at ddiogelu, gan gynnwys cyflwyno Hyb Diogelu, canlyniad archwiliad diogelu, a chynllun diogelu newydd i gynnwys addysg a hyfforddiant staff;
- Recriwtio'r Prif Weithredwr a'r tîm Gweithredol yn ehangach;
- Ymgysylltu â'r Comisiwn Elusennau; a
- Gwell casglu a glanhau data.

11 Gwersi a ddysgwyd

- 11.1 Fel y nodwyd uchod, dylai ymchwiliad i'r pryderon chwythu'r chwiban ddechrau 2023 fod wedi cychwyn ar yr adeg y cawsant eu codi, waeth beth fo dymuniadau W. Yn y dyfodol ni ddylai'r NMC oedi'r ymchwiliad i bryderon o natur budd y cyhoedd (oni bai bod rhesymau penodol cymhellol dros wneud hynny).
- 11.2 Dylai fod perchnogaeth gliriach o bryderon W gan unigolyn neu unigolion penodol o fewn yr NMC. Oherwydd bod W yn codi materion chwythu'r chwiban a materion personol sy'n gorgyffwrdd, mae'n ymddangos bod diffyg eglurder ar adegau ynghylch a oedd gwneud penderfyniadau a'r broses yn eu hachos yn dod o dan y swyddogaethau Llywodraethu neu Bobl.
- 11.3 Ar yr adeg yr oedd yr NMC yn symud ymlaen â chomisiynu ymchwiliadau i bryderon W ddiwedd 2023 (Prosesau 1-3) byddai wedi bod yn ddoeth egluro gyda W a oedd yr hyn yr oeddent yn ei godi hefyd, yn rhannol, yn gŵynion personol. Sefydlwyd hyn yn yr wythnosau canlynol, a sicrhodd yr NMC fod pryderon personol W hefyd yn cael eu trin fel cwynion (Proses 4). Pe bai hyn wedi'i sefydlu ar y dechrau, fodd bynnag, efallai y byddai wedi bod yn ymarferol cyd-gomisiynu'r ymchwiliad i'r gŵyn (Proses 4) a chynhyrchu adroddiad i'r cyhoedd ar ymdrin â phryderon a niwed chwythu'r chwiban (Proses 1) mewn ffordd a fyddai wedi arwain at ofyniad is am fewnbwn gan W.
- 11.4 Lle bydd angen mwy nag un broses ymchwilio, dylid ystyried a allai'r chwythwr chwiban ddarparu ei dystiolaeth mewn ffordd a fyddai'n lleihau'r baich arnynt o orfod cysylltu â nifer o ymchwilyr. Gallai hyn, er enghraifft, gynnwys y chwythwr chwiban yn gwneud datganiad ysgrifenedig craidd y gellid gofyn cwestiynau atodol iddynt arno ym mhob ymchwiliad, y chwythwr chwiban yn darparu un set graidd o ddogfennau perthnasol, neu ddeunyddiau'n cael eu rhannu rhwng ymchwilyr (wrth gwrs gyda gwybodaeth a chydsyniad penodol y chwythwr chwiban). Efallai na fydd hyn yn ymarferol ym mhob achos, ond mae'n debygol y byddai wedi bod yn bosibl i ryw raddau yn yr achos presennol.
- 11.5 Roedd cyfathrebu â W weithiau braidd yn adweithiol. Mewn achosion o chwythu'r chwiban, dylai'r NMC anelu at fod yn rhagweithiol wrth hysbysu'r chwythwr chwiban am brosesau a'r camau nesaf a darparu diweddariadau rheolaidd. Digwyddodd hyn ar adegau, a chydabyddir bod gohebiaeth i ac oddi wrth W yn helaeth, ond nid oedd cyfathrebu rhagweithiol bob amser yn gyson. Byddai perchnogaeth gliriach fel uchod yn debygol o fod wedi helpu gyda hyn.
- 11.6 Dylid diolch yn ffurfiol i chwythwr chwiban bob amser am godi ei bryderon, a dylai hyn ddigwydd yn brydlon. Diolchwyd i W ar ôl gwneud yr ail ddatgeliad yn 2023, a werthfawrogydd yn amlwg gan W, ond daeth hyn yn hwyrach nag y dylai fod wedi digwydd. Rydym yn cydnabod, fodd bynnag, fod unigolion o fewn yr NMC, ar adegau cynharach, wedi diolch i W am godi materion.
- 11.7 Pan fydd datgelwr yn dymuno aros yn ddiennw, dylid gwarchod eu hunaniaeth yn ofalus, a dylid mabwysiadu golygu neu ddefnyddio ffugenwau o'r cyfle cyntaf.

- 11.8 Pan fydd amgylchiadau'n codi a all arwain at rannu hunaniaeth datgelwr yn fewnol yn ehangach nag a ragwelwyd yn wreiddiol, dylid trafod hyn yn rhagweithiol gyda'r datgelwr.
- 11.9 Dylid ystyried a oes dewis arall ymarferol yn lle rhannu deunydd cyfrinachol ynghylch datgelu i flwch post a rennir.
- 11.10 Byddai wedi bod yn arfer da cynnal trafodaeth ragweithiol am niwed neu asesiad risg o niwed gyda W ar ddechrau eu datgeliad, er mwyn canfod meysydd posibl lle gallai niwed ddigwydd. Gellid bod wedi ailedrych ar hyn wedyn ar yr adegau y codwyd pryderon am niwed gan W. Sicrhodd yr NMC W dro ar ôl tro na fyddent yn destun niwed. Byddai wedi bod yn arfer da, fodd bynnag, cynnal archwiliad penodol gyda W ynghylch pam yr oeddent yn credu bod eu datgeliad yn achosi profiadau penodol yn y gwaith yr oeddent yn anhapus amdanynt. Mae rhagweld a cheisio lliniaru'r potensial am niwed yn rhagweithiol bellach yn rhan benodol o bolisi Codi Pryderon yr NMC. Mae hwn yn gam defnyddiol wrth sicrhau chwythwr chwiban y byddant yn cael eu cadw'n ddiogel.
- 11.11 Lle mae pryderon difrifol ynghylch datgelu camweddau wedi'u codi ac yn cael eu hymchwilio, byddai'n ddoeth cael diweddariadau rheolaidd, strwythuredig i'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd yn wythnosol, bob pythefnos neu'n fisol, yn ôl yr angen. Byddai adrodd cynnar i'r Pwyllgor Archwilio (a Risg) ynghylch achosion unigol yn elwa o fod ychydig yn fwy manwl (er yn amlwg heb ddarparu gwybodaeth a fyddai'n nodi datgelwr nad yw'n dymuno cael ei enwi). Byddai rôl Arweinwyr Datgelu Camweddau'r Cyngor yn elwa o gael ei diffinio a'i rhannu'n fwy cyhoeddus.
- 11.12 Mae oedi hir wrth gyrraedd canlyniadau ymchwiliadau wedi bod yn nodwedd drwy gydol yr achos hwn. Er bod hyn wedi bod yn nwylo partïon allanol, dylai'r NMC sicrhau, wrth allanoli gwaith ymchwilio, bod amserlen benodol a rhesymol ar gyfer cwblhau yn ddisgwyliad sylfaenol. Yna dylid dwyn ymchwiliwyr i gyfrif ynghylch cyflawni'n amserol.

12 **Argymhellion**

- I. Dylai pob rheolwr dderbyn hyfforddiant ar chwythu'r chwiban er mwyn sicrhau eu bod yn gwybod sut i adnabod a delio â phryderon o'r fath, a sut y dylid trin chwythwyr chwiban.
- II. Dylid adolygu'r polisi Codi Pryderon yn rheolaidd – byddem yn awgrymu bob dwy flynedd (y cylch blaenorol oedd tair blynedd) – fel y gall barhau i ddatblygu.
- III. Dylai'r polisi Codi Pryderon fod ar gael yn amlwg i'r holl staff ar y fewnrwyd.
- IV. Dylid gwirio'r holl bolisiau perthnasol i sicrhau eu bod yn cyfeirio'n gywir at bolisiau newydd ac yn cyfeirio atynt (e.e. y polisi Codi Pryderon a'r polisi Logio a Dysgu).
- V. Dylid gofyn i staff (trwy arolwg neu debyg) a ydynt yn gwybod sut i godi pryderon, ac a ydynt yn hyderus y bydd yr NMC yn mynd i'r afael â phryderon a godir. Dylid ailadrodd yr arolwg hwn ar ôl 1-2 flynedd gyda'r bwriad o weld bod gwybodaeth a hyder staff yn cynyddu.
- VI. Mewn unrhyw achos chwythu'r chwiban, dylai fod deiliad swydd goruchwyllo dynodedig o'r cychwyn cyntaf (neu fwy nag un os oes angen) i fod yn bwynt cyswllt â'r chwythwr chwiban. Dylai'r deiliad swydd hwn fod yn gyfrifol am sicrhau bod yr holl gamau gweithredu a all dawelu meddwl y chwythwr chwiban yn digwydd, gan

gynnwys diolch iddynt, sicrhau bod anhysbysrwydd yn cael ei gadw'n briodol (lle gofynnir amdano ac i'r graddau y bo'n briodol ac yn ymarferol), cynnal asesiad risg niwed (ac ailedrych ar hyn yn ôl yr angen), cael unrhyw eglurder cychwynnol sydd ei angen gan y chwythwr chwiban ynghylch natur y pryderon y maent yn eu codi ac unrhyw safbwyntiau a allai fod ganddynt am y broses i'w dilyn, ystyried ffyrdd o geisio lleihau effaith prosesau lluosog ar y chwythwr chwiban a chyfathrebu'n rhagweithiol â'r chwythwr chwiban drwy gydol y broses o drin eu pryderon. Dylai naill ai'r deiliad swydd hwn, neu ddeiliad swydd arall sy'n cysylltu'n agos â nhw sicrhau bod y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd hefyd yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd.

- VII. Os yn bosibl, dylai'r NMC sefydlu cyfeiriadau e-bost cyfrinachol neu sianel gyfrinachol arall ar gyfer uwch weithwyr â blychau post a rennir lle gellir rhannu gwybodaeth gyfrinachol ynghylch chwythu'r chwiban.
- VIII. Dylid cwblhau'r polisi Uwchgyfeirio a dylai'r NMC sicrhau bod adrodd i'r Cyngor a'i bwyllgorau yn digwydd yn unol â'r polisi hwn a'r polisi Codi Pryderon.
- IX. Dylid diffinio rolau Arweinwyr Chwythu'r Chwiban y Cyngor a'u hyrwyddo'n fewnol.
- X. Dylai'r NMC fanteisio ar gyfleoedd priodol i gyfathrebu â staff pan fydd pethau'n newid o ganlyniad i staff yn codi pryderon, fel bod diwylliant y sefydliad yn cael ei weld fel un lle mae codi pryderon yn rhywbeth sy'n cael ei ddathlu.

LUCY McLYNN

PARTNER

BATES WELLS

24 MEDI 2025