|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Polisi Chwythu’r Chwiban]** |
| [Templed] |

**Mae’r enghraifft hon at ddibenion canllaw yn unig, a dylid ei haddasu ar gyfer eich mudiad penodol.**

Mae chwythu’r chwiban yn digwydd pan fydd gweithiwr yn codi pryder am gamymddwyn sy’n effeithio ar bobl eraill y mae’n ymwybodol ohono drwy ei waith. Yn gyffredinol, dylai gweithwyr allu datgelu camymddwyn i’w cyflogwr, fel bod modd adnabod a datrys problemau’n gyflym o fewn mudiadau, heb ofni cael eu cosbi.

Er mwyn sicrhau bod cyfreithiau chwythu’r chwiban yn berthnasol, rhaid i weithiwr sy’n datgelu gredu dau beth yn rhesymol. Y cyntaf, yw ei fod yn ymddwyn er budd y cyhoedd. Mae hyn yn benodol yn golygu nad yw anghydfodau a chwynion personol yn berthnasol i gyfreithiau chwythu’r chwiban. Yr ail yw bod yn rhaid i weithiwr gredu’r rhesymol bod y datgeliad yn tueddu i ddangos camymddwyn yn y gorffennol, y presennol neu sy’n debygol o ddigwydd yn y dyfodol sy’n syrthio i un neu fwy o’r categorïau canlynol:

* Troseddau (er enghraifft, gall hyn gynnwys mathau o amhriodoldeb ariannol megis twyll)
* Methu â chydymffurfio ag ymrwymiad cyfreithiol
* Camweinyddiad cyfiawnder
* Peryglu iechyd a diogelwch rhywun
* Difrod i’r amgylchedd
* Peidio â datgelu camymddwyn yn y categorïau uchod

Mae’r darpariaethau a gyflwynwyd yn **Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998** yn amddiffyn y rhan fwyaf o weithwyr rhag cael eu niweidio gan eu cyflogwyr. Gall niwed fod ar sawl ffurf, megis gwrthod dyrchafu, cyfleusterau neu gyfleoedd hyfforddiant y byddai’r cyflogwr fel arall wedi’u cynnig.   
  
Gall gweithwyr sy’n cael eu hamddiffyn gan y darpariaethau hyn hawlio diswyddo annheg os ydynt yn cael eu diswyddo am ddatgeliadau gwarchodedig. Ni all gweithwyr nad ydynt yn gyflogeion hawlio diswyddo annheg; fodd bynnag, os yw eu cyflogwr wedi dod â chontract i ben oherwydd datgeliad gwarchodedig, gallent hawlio eu bod wedi profi niwed.

Bydd polisi a gweithdrefn glir ar gyfer codi pryderon yn helpu i leihau’r risg o bryderon yn cael eu camdrafod, ac yn sicrhau na fydd gweithwyr yn profi canlyniadau andwyol am godi pryderon gyda’u cyflogwyr.   
  
Mae’r hyn a ganlyn yn enghraifft o bolisi Chwythu’r Chwiban, sydd wedi’i darparu at ddibenion canllaw yn unig, a dylid ei haddasu ar gyfer eich mudiad. Ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad cyfreithiol ag awdurdod.  
  
**Polisi Chwythu’r Chwiban**

Mae [ENW’R MUDIAD] wedi ymrwymo i’r safonau uchaf o ddidwylledd, cywirdeb ac atebolrwydd. Yn unol â’r ymrwymiad hwnnw, mae [ENW’R MUDIAD] wedi gweithredu’r polisi a’r weithdrefn hon. Byddant yn berthnasol i bryderon gwirioneddol a allai fod gan gyflogai am gamymddwyn a amheuir yn y mudiad.

Er mwyn gweithredu’r ymrwymiad hwn, mae [ENW’R MUDIAD] yn annog ei gyflogeion a’i weithwyr sydd â phryderon difrifol ynghylch unrhyw gamymddwyn yn y gamymddwyn a amheuir yn y mudiad i ddatgelu a mynegi eu pryderon.

Mae’r polisi hwn yn bennaf ar gyfer pryderon lle mae buddion pobl eraill neu’r mudiad ei hun mewn perygl. Gall unrhyw gyflogai neu weithiwr sy’n codi pryderon yn ddidwyll wneud hynny’n gyfrinachol, heb ofni unrhyw ddial neu erledigaeth.

1. Cefndir

Mae’r polisi hwn yn bennaf ar gyfer pryderon lle mae buddion pobl eraill neu’r mudiad ei hun mewn perygl. Gall unrhyw gyflogai neu weithiwr sy’n codi pryderon yn ddidwyll wneud hynny’n gyfrinachol, heb ofni unrhyw ddial neu erledigaeth.

* Caiff yr wybodaeth ei datgelu yn ddidwyll
* Mae’n credu’n rhesymol bod yr wybodaeth, ac unrhyw honiad ynddi, yn sylweddol wir
* Nid yw’r gweithiwr yn ymddwyn yn faleisus na’n cyflwyno honiadau ffug
* Nid yw’r gweithiwr yn ymddwyn er budd personol  
    
  Mae’r ‘Ddeddf’ yn amddiffyn datgeliadau gwybodaeth sy’n ymwneud ag un neu fwy o’r hyn a ganlyn:
* Trosedd
* Mynd yn groes i rwymedigaeth gyfreithiol
* Camweinyddiad cyfiawnder
* Perygl i iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn
* Difrod i’r amgylchedd
* Peidio â mynd ati’n fwriadol i guddio gwybodaeth sy’n tueddu i ddangos unrhyw un o’r pum mater uchod  
    
  Bwriedir i’r polisi hwn gael ei ddefnyddio gyda honiadau a fydd, yn ôl pob tebyg, yn niweidio enw da [ENW’R MUDIAD]. Dylid codi pob mater arall drwy’r polisi priodol.

2. Gweithdrefn

Fel man cychwyn, dylai cyflogeion sy’n dymuno datgelu rhywbeth wneud hynny gyda’u rheolwr llinell. Os yw’r datgeliad yn ymwneud â’r rheolwr llinell, dylid datgelu i [NODWCH BWY, YN DDELFRYDOL, UWCH REOLWR].

Ni fydd [ENW’R MUDIAD] yn goddef aflonyddu neu erledigaeth yn erbyn unrhyw un sy’n codi pryder gwirioneddol, fodd bynnag, mae [ENW’R MUDIAD] yn cydnabod y gallai’r cyflogai fod eisiau codi pryder yn gyfrinachol dan y polisi hwn. Yn yr achos hwnnw, ni fydd enw’r cyflogai’n cael ei ddatgelu heb ei ganiatâd. Fodd bynnag, mewn sefyllfaoedd lle nad oes modd datrys y pryderon heb ddatgelu pwy yw’r cyflogai (er enghraifft, gan fod angen ei dystiolaeth yn y llys) bydd y mater yn cael ei drafod gyda’r cyflogai yn ogystal ag a oes modd i [ENW’R MUDIAD] fwrw ymlaen, a sut.

3. Ymchwiliad

Fel arfer, bydd y sawl sydd wedi clywed y datgeliad yn ystyried yr wybodaeth ac yn penderfynu ar ddull ymchwilio. Bydd unrhyw ymchwiliad yn cael ei gynnal mor sensitif a chyflym ag sy’n rhesymol bosibl. Bydd y cyflogai’n cael gwybod yn ysgrifenedig am amserlen arfaethedig yr ymchwiliad.

(NODER Fan hyn, gall mudiad fod eisiau cynnwys rhagor o fanylion am sut bydd ymchwiliadau’n cael eu cynnal, ond cofiwch y gall datgeliadau gwahanol arwain at ymchwiliadau gwahanol)

**Gwybodaeth Bellach**

**Canllaw Chwythu’r Chwiban a Chod Ymarfer i Gyflogwyr (Saesneg yn Unig)**

Llywodraeth y DU

<https://www.gov.uk/government/publications/whistleblowing-guidance-and-code-of-practice-for-employers>

**Yr Elusen Chwythu’r Chwiban (Saesneg yn Unig)**

Protect

[www.protect-advice.org.uk/](http://www.protect-advice.org.uk/)

**Adrodd am Gamymddwyn Difrifol mewn Elusen fel Gweithiwr Elusennol neu Wirfoddolwr (Saesneg yn Unig)**

Comisiwn Elusennau

<https://www.gov.uk/guidance/report-serious-wrongdoing-at-a-charity-as-a-worker-or-volunteer>

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/