Polisi chwythu’r chwiban (Templed)

Trosolwg

- Polisi chwythu’r chwiban
- Gwybodaeth bellach
- Ymwadiad



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.

Mae’r polisi hwn yn berthnasol i gyflogeion, gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr, contractwyr ac unrhyw un sy’n gweithio ar ran [ENW’R MUDIAD]. Mae’n cwmpasu datgeliadau a wneir yn fewnol, yn ogystal â’r rheini a wneir yn allanol i gyrff penodedig, fel y Comisiwn Elusennau neu’r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.

Er mwyn sicrhau bod cyfraith chwythu’r chwiban yn berthnasol, rhaid i weithiwr sy’n datgelu gredu dau beth yn rhesymol. Y peth cyntaf yw ei fod yn ymddwyn er budd y cyhoedd. Mae hyn, yn benodol, yn golygu nad yw anghydfodau a chwynion personol yn cael eu cwmpasu fel arfer gan gyfraith chwythu’r chwiban. Yr ail beth yw bod yn rhaid i weithiwr gredu’r rhesymol bod y datgeliad yn tueddu i ddangos camymddwyn yn y gorffennol neu’r presennol neu gamymddwyn 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
- Achosion o gamweinyddu cyfiawnder
- Peryglu iechyd a diogelwch rhywun

- Difrod i’r amgylchedd
- Peidio â datgelu camymddwyn yn y categorïau uchod

Mae’r darpariaethau a gyflwynwyd gan **Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998**, ynghyd â **Deddf Diogelu Gweithwyr 2023**, yn amddiffyn y rhai sy’n chwythu’r chwiban, yn enwedig mewn achosion o aflonyddu a gwahaniaethu. Gall niwed fod ar sawl ffurf, megis gwrthod dyrchafu, cyfleusterau neu gyfleoedd hyfforddiant y byddai’r cyflogwr wedi’u cynnig fel arall.

Gall cyflogeion sy’n cael eu hamddiffyn gan y darpariaethau hawlio diswyddo annheg os cânt eu diswyddo am wneud datgeliad gwarchodedig. Ni all gweithwyr nad ydynt yn gyflogeion hawlio diswyddo annheg; fodd bynnag, os yw eu cyflogwr wedi dod â’u contract i ben oherwydd eu bod wedi gwneud datgeliad gwarchodedig, gallant wneud cwyn eu bod wedi bod yn destun 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.

Disgwylir i fudiadau sy’n cael eu rheoleiddio gan y Comisiwn Elusennau amddiffyn chwythwyr chwiban hefyd o dan ei ganllawiau Adrodd am Ddigwyddiadau Difrifol. Mae gan ymddiriedolwyr ddyletswydd i sicrhau bod yna lwybrau mewnol diogel ar gyfer adrodd ac na fydd chwythwyr chwiban chwyban yn cael eu rhoi o dan anfantais am eu bod wedi codi pryderon yn ddidwyll.

Mae’r canlynol 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 hystyried yn ddatganiad awdurdodol o’r gyfraith.

Polisi chwythu’r chwiban

Mae [ENW’R MUDIAD] wedi ymrwymo i’r safonau uchaf o ddidwylledd, uniondeb ac atebolrwydd. Yn unol â’r ymrwymiad hwnnw, mae [ENW’R MUDIAD] wedi gweithredu’r polisi hwn 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 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 gwirioneddol 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 gwirioneddol wneud hynny'n gyfrinachol, heb ofni unrhyw ddial neu erledigaeth.

- Mae'n credu'n rhesymol bod yr wybodaeth, ac unrhyw honiad ynddi, yn sylweddol wir
- Nid yw'r gweithiwr yn ymddwyn yn faleisus nac yn 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 canlynol:

- Trosedd fel llwgrwobrwyo, llygredigaeth, hwyluso efadu trethi neu dwyll
- Mynd yn groes i rwymedigaeth gyfreithiol neu broffesiynol
- Camweinyddu cyfiawnder
- Perygl i iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn
- Difrod i'r amgylchedd
- 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 i'w rheolwr llinell. Os yw'r datgeliad yn ymwneud â'r rheolwr llinell, yna dylid datgelu i [NODWCH BWY, UWCH REOLWR YN DDELFRYDOL].

Ni fydd [ENW'R MUDIAD] yn goddef erlid nac aflonyddu ar unrhyw un sy'n codi pryder gwirioneddol a gall ddefnyddio'r weithdrefn ddisgyblu yn erbyn y rhai sy'n bygwth chwythwyr chwiban neu'n dial arnynt mewn unrhyw ffordd.

Mae [ENW'R MUDIAD] yn cydnabod y gallai'r cyflogai fod eisiau codi pryder yn gyfrinachol dan y polisi hwn ac ni fydd enw'r cyflogai'n cael ei ddatgelu heb ei ganiatâd.

Gellir gwneud datgeliadau yn ddienw; fodd bynnag, efallai y bydd yn anoddach ymchwilio iddynt. Bydd [ENW'R MUDIAD] yn parchu cyfrinachedd lle bynnag y bo'n bosibl a bydd yn cadw cofnod diogel o'r holl adroddiadau chwythu'r chwiban. Lle y bo'n ymarferol, bydd ffurflen ddigidol neu ddull adrodd trydydd parti ar gael.

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 Yn y fan yma, efallai y bydd mudiadau eisiau cynnwys rhagor o fanylion am sut y bydd ymchwiliadau'n cael eu cynnal, ond cofiwch y gall fod angen cynnal ymchwiliadau gwahanol ar gyfer datgeliadau gwahanol). Hefyd, efallai y bydd mudiadau yn dewis caniatáu i rywun fod gyda chwythwyr chwiban mewn cyfarfodydd ymchwilio, ond nid yw hwn yn hawliad cyfreithiol.

4. Datgeliad allanol

Os nad yw unigolyn yn fodlon ar ganlyniad ymchwiliad mewnol neu os yw o'r farn bod y mater yn rhy ddifrifol i'w godi'n fewnol, gall wneud datgeliad gwarchodedig i gorff penodedig priodol. Er enghraifft:

- Y Comisiwn Elusennau ar gyfer pryderon ynghylch camddefnyddio arian elusen, amddiffyn neu fethiant llywodraethu
- Protect UK (www.protect-advice.org.uk) ar gyfer cyngor cyfreithiol annibynnol ar chwythu'r chwiban
- Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar gyfer pryderon iechyd a diogelwch
- Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO) ar gyfer achosion o dor diogelwch data

Cyn codi pryderon yn allanol, rydym yn annog staff i geisio cyngor cyfrinachol gan Protect UK neu gynrychiolydd undeb.

Gwybodaeth bellach

Whistleblowing: Guidance for Employers and Code of Practice (Llywodraeth y DU, diweddarwyd 2023)

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/

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

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/

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.