

Fersiwn	CY1
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Mawrth 2019



Polisi a Gweithdrefn Chwythu'r Chwiban

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg, gweler Whistleblowing Policy and Procedure



RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Polisi a Gweithdrefn Chwythu'r Chiwban
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif Ffôn	01443 444502 01443 444503
Dyddiad cychwynnol cyflwyno'r polisi	Ebrill 1999
Swyddog Adolygu	Grŵp Adolygu'r Polisi
Dyddiad Adolygu	Medi 2016
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Mawrth 2009	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Gorffennaf 2010	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Mai 2012 (dim newidiadau)	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Mai 2014	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Medi 2016	Grŵp Adolygu'r Polisi
Mawrth 2017	Carfan Adolygu'r Polisi
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Dd/B
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	Dd/B
Cabinet	Dd/B

CYNNWYS

1. Cyflwyniad	1
2. Amcanion a Chwmpas y Polisi a'r Weithdrefn yma.....	2
3. Datgeliadau sydd wedi'u Diolgelu a Chyfrinachedd.....	2
4. Gweithdrefn ar gyfer Chwythu'r Chwiban	3
5. Ymateb y Cyngor	5
6. Gweithredu Pellach y Tu Hwnt i'r Polisi	5
Atodiad A – Gair i Gall ar gyfer Gweithwyr	7

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Y gweithwyr, yn aml, yw'r cyntaf i sylweddoli gall fod rhywbeth mawr o'i le o fewn y Cyngor. Serch hynny, efallai na fyddan nhw'n mynegi eu pryderon am eu bod nhw o'r farn y byddai gwneud hynny yn annheyrngar i'w cydweithwyr neu i'r Cyngor. Efallai y byddan nhw hefyd yn ofni aflonyddwch neu erledigaeth. Yn yr amgylchiadau yma, gall ymddangos ei fod yn haws anwybyddu'r pryder yn hytrach na rhoi gwybod am yr hyn a allai fod yn ddim ond amheuaeth o gamymddwyn.
- 1.2 At ddibenion y Polisi a'r Weithdrefn yma, mae 'gweithwyr' yn cyfeirio at bawb sy'n darparu gwasanaethau ar ran y Cyngor a hefyd, y sefydliadau hynny sy'n darparu gwasanaethau i'r Cyngor - h.y. Gweithwyr, Contractwyr a Chyflenwyr.
- 1.3 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gyflawni'r safonau uchaf posibl o wasanaeth. Yn unol â hynny, rydyn ni'n annog unrhyw weithwyr sydd â phryderon ynghylch unrhyw agwedd ar waith y Cyngor i ddod â nhw i'n sylw. Rydyn ni'n cydnabod y bydd raid i rai achosion fynd yn eu blaen ar sail gyfrinachol ac mae'r Cyngor yn annog gweithwyr i gymryd rhan heb ofni cosb.
- 1.4 Os bydd gweithwyr yn dod â gwybodaeth am gamweddau i sylw'r Cyngor, byddan nhw'n cael eu diogelu mewn amgylchiadau penodol gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Rydyn ni'n galw hyn yn 'chwythu'r chwiban' fel arfer. Mae'r gyfraith sy'n diogelu pobl sy'n chwythu'r chwiban er budd y cyhoedd, fel y gall pobl godi'u llais os ydyn nhw'n darganfod achos o gamymddwyn mewn sefydliad. Y diffiniad mwy ffurfiol o chwythu'r chwiban yw 'datgelu er lles y cyhoedd'.
- 1.5 O dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, mae'n anghyfreithlon i gyflogwr gymryd camau yn erbyn gweithiwr neu ei drin yn annheg am wneud 'datgeliad sydd wedi'i ddiogelu'. Os bernir bod y person sy'n chwythu'r chwiban yn cael ei drin yn y ffordd yma, gall atebion cyfreithiol o dan y Ddeddf Hawliau Dynol fod ar gael iddo.
- 1.6 Mae gwybodaeth fanwl am yr hyn sy'n cael ei ystyried yn 'ddatgeliad sydd wedi'i ddiogelu' yn cael ei gynnwys yn adran 3 o'r ddogfen yma.
- 1.7 Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi'r Polisi a'r Weithdrefn Chwythu'r Chwiban yma i annog a galluogi gweithwyr i fynegi pryderon difrifol o fewn y Cyngor yn hytrach nag anwybyddu'r broblem.
- 1.8 Y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol dros gynnal a gweithredu'r polisi yma. Bydd y Cyngor yn cadw cofnod o achosion a'u canlyniadau at ddibenion adrodd.

2. AMCANION A CHWMPAS Y POLISI A'R WEITHDREFN YMA

- 2.1 Mae'r polisi yma'n nodi'r weithdrefn i weithwyr 'chwythu'r chwiban'. Mae'n esbonio sut y gall gweithiwr fynd â'r mater ymhellach os ydy e'n anfodlon ar ymateb y Cyngor, a hefyd yn rhoi sicrwydd i weithwyr y byddan nhw'n cael eu diogelu rhag cosb neu erledigaeth am Chwythu'r Chwiban.
- 2.2 Bwriad y Polisi a'r Weithdrefn Chwythu'r Chwiban yw cwmpasu camweddau difrifol, megis:
- defnyddio adnoddau neu arian cyhoeddus mewn modd anghyfreithlon, llwgr neu afreolaidd,
 - unrhyw fath o ymddygiad sy'n achosi perygl difrifol i iechyd y cyhoedd, i ddiogelwch, i'r amgylchedd neu i gynhaliaeth y gyfraith,
 - unrhyw dramgwydd troseddol,
 - esgeulustod neu gamreoli difrifol gan swyddogion cyhoeddus.
- 2.3 Os nad yw'r mater yn dod o dan un o'r categorïau uchod, yna bydd gweithwyr yn cael gwybod bod yna drefn bresennol ar waith i alluogi gwneud cwyn sy'n ymwneud â'u cyflogaeth eu hunain.

3. DATGELIADAU SYDD WEDI'U DIOGELU A CHYFRINACHEDD

- 3.1 Pwrpas Datgeliadau sydd wedi'u Diogelu yw annog pobl i roi gwybod am gamwedd difrifol yn eu gweithle drwy ddarparu dull diogel iddyn nhw 'chwythu'r chwiban'.

Chwythu'r chwiban a rhoi'ch manylion:

- 3.2 Y ffordd orau i fynegi pryder drwy drefniadau Chwythu'r Chwiban y Cyngor yw darparu cymaint o wybodaeth ag y bo modd. Bydd gofyn i chi ddarparu manylion cyswllt rhag ofn bod y swyddog am ofyn rhagor o gwestiynau, a nodi a hoffech chi gyfathrebu drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg.
- 3.3 Gall gweithiwr godi pryder yn gyfrinachol a rhoi ei fanylion personol, ar yr amod nad ydyn nhw'n cael eu datgelu heb ei ganiatâd. Bydd y Cyngor bob amser yn ymdrechu i sicrhau cyfrinachedd gweithiwr. Serch hynny, mewn amgylchiadau eithriadol, fydd dim modd gwarantu hynny a bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu am hyn. Mae'r Cyngor yn cydnabod y gall y penderfyniad i roi gwybod am bryder fod yn un anodd ei wneud, yn arbennig oherwydd ofn erledigaeth gan y rhai a allai fod yn gyfrifol am y camymddwyn. Fydd y Cyngor ddim yn goddef aflonyddu neu erlid, a bydd yn cymryd camau i ddiogelu staff pan fyddan nhw'n codi pryder.

- 3.4 Byddwn ni'n ymdrin ag unrhyw achosion o aflonyddu yn unol â gweithdrefn 'urddas yn y gwaith' y Cyngor i weithwyr. Serch hynny, dydy hyn ddim yn golygu bydd gweithdrefnau disgyblu neu ddiswyddo yn cael eu hatal os yw'r gweithiwr yn chwythu'r chwiban ac yn destun gweithdrefnau o'r fath.
- 3.5 I wneud datgeliad sy'n cael ei ddiogelu, rhaid i'r person sy'n chwythu'r chwiban gael ei adnabod yn 'weithiwr' y Cyngor. Mae 'gweithiwr' yn cynnwys gweithwyr, gwirfoddolwyr, contractwyr a chyflenwyr presennol a blaenorol.
- 3.6 Bydd y datgeliad wedi'i ddiogelu os:
- yw'r wybodaeth yn ymwneud â chamwedd difrifol yn y gweithle neu gan y gweithle,
 - yw'r person sy'n chwythu'r chwiban o'r farn resymol bod y wybodaeth yn wir, neu'n debygol o fod yn wir,
 - yw'r person sy'n chwythu'r chwiban am i'r camwedd difrifol gael ei ymchwilio
- 3.7 Fydd y datgeliad ddim wedi'i ddiogelu os:
- yw'r person sy'n chwythu'r chwiban yn gwybod nad yw'r honiadau yn wir,
 - yw'r person sy'n chwythu'r chwiban yn ceisio twyllo,
 - yw'r wybodaeth sy'n cael ei datgelu yn cael ei diogelu gan fraint broffesiynol gyfreithiol,

yw'r person sy'n chwythu'r chwiban yn dymuno aros yn ddiennw.

- 3.8 Caiff gweithiwr godi pryder heb roi'i fanylion personol. Bydd gwybodaeth sy'n ddiennw yn cael ei hasesu o hyd ac mae hi yr un mor bwysig i'r Cyngor. Serch hynny, dylai gweithwyr fod yn effro i'r ffaith y gall cynnal ymchwiliad llawn a thrylwyr fod yn fwy anodd os nad oes modd cysylltu â nhw er mwyn gofyn cwestiynau dilynol.
- 3.9 Wrth asesu pryder diennw, bydd y Cyngor yn ystyried difrifoldeb a hygredded y pryder a gafodd ei fynegi a hefyd y tebygolrwydd o gadarnhau'r honiad ar sail yr wybodaeth sydd wedi'i darparu.

4. GWEITHDREFN AR GYFER CHWYTHU'R CHWIBAN

- 4.1 I ddechrau, dylai gweithiwr fynegi ei bryderon i'w reolwr llinell uniongyrchol/Pennaeth Gwasanaeth/cyswllt allweddol o fewn y Cyngor, a fydd yn gallu penderfynu a oes modd iddo ddelio â'r pryder neu a fydd gofyn ei drin mewn modd mwy difrifol.
- 4.2 Gall hyn ddibynnu ar ddifrifoldeb a sensitifrwydd y materion dan sylw a phwy sydd ynghlwm â'r mater.

- 4.3 Rhaid i reolwyr sy'n derbyn pryder gan unigolyn ei drin mewn modd difrifol, a'i adrodd i'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol.
- 4.4 Rhaid i'r mater a gafodd ei godi gael ei gadw'n gyfrinachol a rhaid iddo beidio â chael ei ddatgelu i berson arall, oni bai fod cyfarwyddyd i wneud hynny.
- 4.5 Mewn rhai achosion gall y cysylltiadau uniongyrchol fod yr unigolion mae'r pryder yn ymwneud â nhw. Os felly, dylid cysylltu â'r swyddogion sy'n cael eu rhestru isod:
- i) Mewn perthynas â materion sy'n ymwneud ag ymddygiad anghyfreithlon, camweinyddu neu fynd yn groes i'r gyfraith (gwirioneddol neu bosibl):
Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol – Andy Wilkins
E-bost: Andrew.S.Wilkins@rhondda-cynon-taf.gov.uk
 - ii) Mewn perthynas ag unrhyw afreoleidd-dra posibl sy'n effeithio ar unrhyw adnoddau ariannol neu adnoddau eraill y Cyngor:
Barrie Davies – Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Digidol
E-bost: Barrie.Davies@rctcbc.gov.uk
 - iii) Mewn perthynas ag unrhyw fater arall sy'n ymwneud â gwasanaeth neu fater cyflogaeth:
Richard Evans – Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol
E-bost: Richard.J.Evans@rctcbc.gov.uk
- 4.6 Os yw gweithwyr yn methu â phenderfynu â phwy ddylen nhw siarad, dylen nhw gysylltu â'r Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol yn y lle cyntaf a bydd ef yn rhoi cyngor ac arweiniad mewn perthynas â chwythu'r chwiban.
- 4.7 Mae'r Cyngor yn annog mynegi pryderon mewn ysgrifen drwy ddefnyddio'r adran 'Adrodd pryderon' ar wefan y Cyngor. Dylech chi gynnwys cymaint o wybodaeth berthnasol ag sy'n bosibl, er enghraifft, dyddiadau, digwyddiadau a thystion. Os nad oes modd defnyddio'r Rhyngrwyd, gall llythyrau gael eu hanfon at y Swyddogion sydd wedi'u nodi uchod. Os nad yw gweithwyr yn teimlo y gallan nhw fynegi eu pryderon mewn ysgrifen drwy ddefnyddio'r ffurflen ar-lein, neu mewn llythyr, fe allan nhw ffonio unrhyw un o'r Swyddogion fel sydd wedi'i nodi uchod, neu gysylltu â'u Cynghorydd Lleol. Caiff gweithwyr wahodd eu hundeb llafur i godi'r mater ar eu rhan.
- 4.8 Y cynharaf mae unigolyn yn mynegi pryder, yr hawsaf yw hi i gymryd camau priodol. Er nad oes disgwyl i weithwyr brofi gwirionedd honiad, bydd angen iddyn nhw ddangos eu bod nhw o'r farn resymol bod yr wybodaeth (mewn perthynas â'u pryder) yn wir, neu'n debygol o fod yn wir.

- 4.9 Er mwyn sicrhau cywirdeb unrhyw ymchwiliad posibl, bydd ymholiadau cychwynnol yn cael eu gwneud i benderfynu a yw ymchwiliad yn briodol.
- 4.10 Fel arfer, bydd pryderon neu honiadau sy'n dod o fewn cwmpas gweithdrefnau penodol (er enghraifft, ar gyfer materion diogelu plant neu wahaniaethu) yn cael eu hatgyfeirio i'w hystyried o dan y gweithdrefnau hynny. Yn dilyn adroddiadau o bryder sydd ddim yn ddienw, bydd y swyddog ymchwilio yn hysbysu'r person sy'n chwythu'r chwiban bod ei bryder yn cael ei ymchwilio, ac yn egluro'r broses fydd yn dilyn.
- 4.11 Os bydd gofyn am gynnal cyfarfod sefydlu ffeithiau, bydd y person sydd wedi chwythu'r chwiban â'r hawl i gael cynrychiolydd o Undeb Llafur neu gydweithiwr (os gweithiwr yw e) yn gwmni iddo. Cyfrifoldeb y person sydd wedi chwythu'r chwiban fydd gwneud y trefniadau angenrheidiol ac i nodi a yw'n dymuno i'r cyfarfod gael ei gynnal trwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg.
- 4.12 Bydd y Cyngor yn cymryd camau i leihau anawsterau y gall y person sydd wedi chwythu'r chwiban eu hwynebu o ganlyniad i godi pryder. Er enghraifft, os yw'n ofynnol i'r person sydd wedi chwythu'r chwiban roi tystiolaeth mewn achos troseddol neu ddisgyblu, bydd y Cyngor yn cynghori ar y weithdrefn. Mae'r Cyngor yn derbyn y bydd angen rhoi sicrwydd priodol i'r person sydd wedi chwythu'r chwiban er mwyn profi bod y mater wedi cael ei drin yn iawn. Felly, yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol, bydd y person sydd wedi chwythu'r chwiban yn derbyn gwybodaeth am gynnydd yr ymchwiliad os oes angen hynny yn benodol a/neu fod gofyn amdano. Bydd yr wybodaeth yma'n cael ei darparu mewn ysgrifen gan y swyddog ymchwilio.

5. YMATEB Y CYNGOR

- 5.1 Bydd camau gweithredu'r Cyngor yn dibynnu ar natur y pryder. Dyma rai deilliannau posibl:
- Rhoi gwybod i'r Heddlu am y mater,
 - Rhoi gwybod i'r Archwiliwr Allanol (Swyddfa Archwilio Cymru),
 - Gofyn am i'r mater fod yn destun ymchwiliad annibynnol.

6. GWEITHREDU PELLACH Y TU HWNT I'R POLISI

- 6.1 Bwriad y polisi yma yw darparu modd i weithwyr fynegi pryderon o fewn y Cyngor. Pe bai gweithiwr yn anfodlon o hyd, a phe bai o'r farn y dylai'r mater gael ei ddilyn yn allanol, byddai'r cysylltiadau canlynol ar gael:

- i) Aelodau o'r Cyngor (os yw'r staff yn byw o fewn ffiniau'r Cyngor),
- ii) Yr Archwiliwr Allanol (Swyddfa Archwilio Cymru). Mae modd ffonio Swyddfa Archwilio Cymru ar 01443 680349,
- iii) Cyrff proffesiynol perthnasol neu sefydliadau rheoleiddio e.e. Cyllid y Wlad neu'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch,
- iv) Yr Heddlu,
- v) Public Concern at Work,
- vi) Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)

6.2 Os bydd gweithiwr yn penderfynu mynd â'r mater y tu allan i'r Cyngor, yna bydd angen iddo sicrhau nad yw'n datgelu unrhyw wybodaeth gyfrinachol, oni bai fod ganddo dystiolaeth i ategu ei honiad.

Atodiad A – GAIR I GALL AR GYFER GWEITHWYR

Os ydych chi'n amau:

- twyll, llygru a/neu weithred droseddol
- methiant i gydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol,
- camwedd,
- perygl i iechyd a diogelwch,
- difrod i'r amgylchedd,
- unrhyw ymgais i gelu'r gweithredoedd yma mewn unrhyw faes gweithgaredd y Cyngor.

GWNEWCH Y CANLYNOL

1. Gwnewch nodyn o'ch pryderon yn syth.

Nodwch yr holl fanylion perthnasol, megis yr hyn a gafodd ei ddweud dros y ffôn neu mewn sgysiau eraill, y dyddiad, yr amser ac enwau unrhyw bartïon cysylltiedig.

2. Deliwch â'r mater yn brydlon.

Gall unrhyw oedi achosi i'r Cyngor ddioddef colled ariannol bellach.

3. Chwythwch y chwiban

- Rhowch wybod am eich amheuron i'r person priodol.
- Gallwch chi wneud hyn trwy ddefnyddio'r fewnwyd/gwefan y Cyngor.

Fel arall,

- Mynegwch eich pryder i'ch Rheolwr Llinell/Pennaeth Gwasanaeth/cyswllt allweddol yn y Cyngor (os Cyflenwr neu Gontractwr ydych chi)
- Drwy gysylltu â'r Swyddog priodol yn Adran 4 o'r Polisi a'r Weithdrefn Chwythu'r Chwiban (drwy lythyr neu dros y ffôn)

4. Cofiwch, os ydych chi'n weithiwr, bydd y Cyngor yn eich diogelu rhag aflonyddu ac erledigaeth yn y gwaith.

5. Mae modd cael rhagor o gymorth gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol (01443) 494003 os oes angen.

PEIDIWCH Â GWNEUD Y CANLYNOL

1. Peidiwch â gwneud dim.

2. Peidiwch â bod ag ofn mynegi'ch pryderon.

- Fyddwch chi ddim yn dioddef unrhyw wrthgyhuddiad o ganlyniad i fynegi amheuaeth resymol. Bydd y Cyngor yn trin unrhyw fater rydych chi'n ei godi mewn modd sensitif **ac yn gyfrinachol**.

3. Peidiwch â chyhuddo neu fynd at unigolion yn uniongyrchol.

4. Peidiwch â rhoi cynnig ar ymchwilio i'r mater eich hun.

- Mae rheolau arbennig ar gyfer casglu tystiolaeth ar gyfer ei defnyddio mewn achosion troseddol. Os nad ydych chi'n gyfarwydd â'r rheolau yma, gall ceisio casglu tystiolaeth ddifetha'r achos.

5. Peidiwch â chyfleu eich amheuron i unrhyw un heblaw am y bobl sydd â'r awdurdod priodol.