

POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

Originated by:	Central Personnel
LJCC:	
Full Council:	
Implemented:	
Amended	07/04/2010

Rhagarweiniad

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn ymrwymedig i fod yn sefydliad sy'n gored ac yn atebol. Mae'n **ofyniad**, nid dim ond disgwyliad i'r holl weithwyr ddod ag unrhyw bryderon haeddiannol fydd ganddynt i sylw'r Cyngor i sicrhau bod pobl Sir Ddinbych yn derbyn gwasanaethau sy'n unol â rheoliadau, gweithdrefnau a chod ymarfer y Cyngor.

Mae'r cyfrifoldeb am chwythu'r chwiban y gorwedd gydag unrhyw berson, waeth beth yw eu safle, sydd â thystiolaeth o gamymddygiad. Gweithwyr yw'r rhai cyntaf i sylweddoli'n aml fod rhywbeth difrifol o'i le; ond efallai na fyddant yn gallu mynegi eu pryderon gan y teimlent, o wneud hynny:

- Eu bod yn anffyddlon un ai i gydweithwyr neu reolwyr
- Y gallent ddioddef aflonyddwch neu erledigaeth

Diffiniadau

Chwythu'r Chwiban

Unrhyw gamau gan weithiwr i ddatgelu camymddygiad ar ffurf anghysondeb, camwedd neu fethiant difrifol sy'n ymwneud ag unrhyw bolisiâu, gweithdrefnau neu reoliadau.

Gweithiwr

Yn cynnwys pob gweithiwr (dros dro, parhaol, achlysurol a llanw), contractwyr sy'n gweithio ar safleoedd y Cyngor, y rheiny sy'n darparu gwasanaethau dan gytundeb i'r Cyngor.

Nodau'r Polisi Chwythu'r Chwiban

1. Nodau'r Polisi hwn yw:
 - Sicrhau bod yr holl weithwyr yn teimlo'n hyderus i fynegi pryderon haeddiannol ac i gwestiynu'r pryderon hynny a gweithredu arnyn nhw
 - Sicrhau bod yr holl weithwyr yn derbyn ymateb i'w pryderon ac yn gwybod sut i fwrw ymlaen â nhw os na chânt eu bodloni.
 - Annog cysylltiadau da ac amgylchedd gwaith sy'n agored ac yn gefnogol
 - Diogelu gweithwyr rhag aflonyddwch ac erledigaeth os byddant wedi "chwythu'r chwiban" yn ddidwyll
 - Sicrhau pobl Sir Ddinbych y disgwylir y safonau uchaf o ran gwasanaeth ac ymddygiad
2. Gall pryderon haeddiannol ymwneud ag unrhyw beth:

- Sy'n anghyfreithlon
 - Sy'n groes i Reoliadau Ariannol neu bolisiâu'r Cyngor
 - Lle bydd profiad, neu ddysg yn dweud wrthyn nhw fod rhywbeth difrifol o'i le
3. Nid yw'r Polisi hwn ar gyfer gweithwyr sydd am gwyno am eu sefyllfa eu hunain nac i'r bobl hynny sy'n defnyddio ein gwasanaethau i gwyno. Mae yna weithdrefnau sy'n bod yn barod ar gyfer hynny.

1.0 Diogelwch

1.1 Aflonyddwch neu Erledigaeth

Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i'r arferion a'r safonau uchaf posib a bydd yn gefnogol o unrhyw weithiwr sy'n mynegi pryder haeddiannol yn ddidwyll. Mae'n ofynnol i bob gweithiwr sicrhau eu bod yn gweithredu ar unrhyw bryder fydd ganddynt. Byddai peidio â gwneud hynny'n esgeuluso eu dyletswydd broffesiynol.

Gellir sicrhau gweithwyr sydd yn mynegi pryderon haeddiannol o gefnogaeth lawn y Cyngor, ac fe wnaiff gymryd camau i amddiffyn gweithwyr yn erbyn aflonyddwch neu erledigaeth hyd eithaf yr adnoddau sydd ar gael. Mae gweithwyr sy'n mynegi pryderon didwyll am gamymddygiad gyda'u cyflogwyr wedi eu diogelu yn erbyn erledigaeth a diswyddiad gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

1.2 Cyfrinachedd

Fe wnaiff y Cyngor ei orau i sicrhau cynnal cyfrinachedd; ond, wrth i ymchwiliadau fynd yn eu blaen efallai y bydd yna ofyniad i ddatgelu hunaniaeth y "chwythwr chwiban", neu iddyn nhw roi tystiolaeth yn bersonol.

Os nad oes angen datgelu hunaniaeth y "chwythwr chwiban", fe wnaiff y Cyngor ddarparu ar gyfer cefnogaeth.

1.3 Honiadau Dienw

Mae'r Polisi hwn yn annog gweithwyr i roi eu henwau, gan fod pryderon dienw'n llawer llai grymus. Wrth ystyried honiadau dienw fe fydd y Cyngor yn ystyried:

- Difrifoldeb y materion a godwyd
- Hygrededd y pryder
- Tebygolrwydd cadarnhau'r pryder o ffynonellau y gellir eu priodoli

Os bydd y Cyngor yn penderfynu peidio â dilyn honiad dienw bydd yn cofnodi'r rhesymau am ei benderfyniad yn ysgrifenedig ac yn hysbysu unrhyw weithiwr a allai fod yn destun honiad felly na chymerir unrhyw gamau pellach.

1.4 Honiadau Anwir

Mae'r Cyngor yn annog gweithwyr i fynegi pryderon haeddiannol fydd ganddynt yn ddiffuant; ond, fe all fod yna achlysuron prin lle bydd yn amlwg bod pryderon yn cael eu mynegi'n faleisus neu'n drallodus, ac, mewn amgylchiadau felly, gellir cymryd camau disgyblaethol.

1.5 Ffynonellau Cefnogaeth

Mae yna nifer o ffynonellau cefnogaeth i weithwyr sy'n dymuno mynegi pryderon dan y weithdrefn hon am weithwyr a allai fod yn destun honiadau a wnaethpwyd dan y weithdrefn hon. Er enghraifft, bydd undebau llafur yn gallu cynnig cyngor trefniadol ac yn gallu cynrychioli gweithwyr mewn unrhyw gyfweiliadau neu wrandawiadau, a bydd y tîm Iechyd Galwedigaethol ar gael i weithwyr i gynnig cefnogaeth a chynghori.

1.6 Diogelwch

Dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, mae datgeliadau a wneir i ddibenion cael cyngor cyfreithiol wedi eu diogelu. Mae'r Polisi'n sicrhau bod datgeliadau a wneir i swyddogion undebau llafur hefyd yn cael eu diogelu.

2.0 Sut i Fynegi Pryder

Yn y lle cyntaf, dylid gwneud ymdrech i drafod y pryderon gyda'r rheolwr llinell, ond, mae'r Polisi hwn yn cydnabod nad yw hyn yn bosib bob amser. Mae yna sawl ffordd o fynegi pryderon a bydd y rhain yn dibynnu ar ddifrifoldeb y pryder a phwy sy'n gysylltiedig. Gall gweithwyr gysylltu ag:

- Uwch reolwyr o fewn yr Adran
- Penaethiaid Gwasanaeth
- Cyfarwyddwyr Corfforaethol
- Y Prif Weithredwr
- Y Swyddog Monitro
- Pennaeth Gwasanaethau Archwilio Mewnol
- Undebau Llafur
- Y Comisiynydd Plant

Bydd cynrychiolwyr undebau llafur a chymdeithasau proffesiynol yn adnodd gwerthfawr i weithwyr sy'n dymuno defnyddio'r weithdrefn hon.

Mae gan y Comisiynydd Plant y grym i gychwyn a chynnal ymchwiliad i achosion o blant unigol sy'n mynegi materion o bolisi cyhoeddus sy'n berthnasol i blant eraill.

Dylai gweithwyr fynegi eu pryderon yn ysgrifenedig cyn gynted ag sydd bosib. Os bydd ar weithiwr angen cymorth er mwyn rhoi eu pryderon yn ysgrifenedig, gallant gysylltu ag unrhyw un o'r swyddogion yn 4.1 uchod.

Dylai manylion gynnwys:

- Cefndir a hanes
- Enwau, dyddiadau a lleoedd lle bo hynny'n bosib
- Rhesymau pam eu bod yn bryderus
- Dylid cadw copïau o'r holl ohebiaeth, ond:
- Ni ddylid symud copïau gwreiddiol o unrhyw ddogfennau o'r gweithle
- Ni ddylid rhoi copïau i unrhyw gyrff allanol cyn bod y Cyngor wedi cael cyfle i ymateb i'r pryderon a fynegwyd, neu'n arbennig os byddant yn cynnwys gwybodaeth gyfrinachol neu freiniol.

Er na ddisgwylir i weithwyr brofi gwirionedd unrhyw honiad, bydd angen iddynt ddangos fod yna ddigon o sail i'w pryderon.

3.0 Y ffordd y bydd y Cyngor yn ymateb

Fe wnaiff y Cyngor ymateb i unrhyw bryderon a fynegir. Bydd y camau a gymerir yn dibynnu ar natur y pryderon. Gall y camau gynnwys:

- Penodi swyddog archwilio mewnol i'r Gyfarwyddiaeth
- Penodi person annibynnol i arolygu archwiliadau sy'n ymwneud â phlant
- Penodi swyddog archwilio allanol i'r Gyfarwyddiaeth neu'r Cyngor
- Cyfeirio at yr Heddlu
- Cyfeiriad at yr archwiliwr allanol
- Wrth wneud y penderfyniad ar sut i ymchwilio, bydd angen i'r Cyngor:
- Brofi dilysrwydd y pryderon – nid yw hyn yr un fath â'u gwrthod
- Sefydlu a yw gweithdrefnau eraill yn fwy priodol e.e. gweithdrefnau Amddiffyn Plant, aflonyddwch etc.
- Sefydlu a ellir cymryd camau cytûn heb ymchwiliad
- Wrth ymateb i'r person sy'n mynegi'r pryderon, fe wnaiff y Cyngor:
- Gydabod y pryder o fewn 10 diwrnod gwaith
- Ddatgan sut y delir â'r mater
- Roi amcangyfrif o'r amser y bydd yn ei gymryd i ddiweddu'r mater – os caiff hwn ei ddileu bydd yn cadw cysylltiad
- Hysbysu o unrhyw ymholiadau cychwynnol a wnaethpwyd

- Hysbysu o unrhyw ymchwiliadau pellach a gynlluniwyd i ddigwydd - os nad oes rhai, yna fe roddir rhesymau
- Hysbysu o'r angen i egluro materion â nhw
- Cyflenwi gwybodaeth am gymorth gweithwyr sydd ar gael

Efallai y bydd neu na fydd y cyswllt rhwng y person sy'n gyfrifol am yr ymchwiliad a'r gweithiwr yn sylweddol, yn ddibynnol ar yr angen i egluro materion. Dylid rhoi'r cyfle i weithiwr fod â ffrind gydag o nad yw'n uniongyrchol ymglymedig â'r gwaith sy'n ymwneud â'r pryderon, neu gynrychiolydd undeb lafur neu gymdeithas broffesiynol i fod yn bresennol mewn unrhyw gyfweiliadau.

Os cyfeirir y pryderon ymlaen i unrhyw achosion eraill e.e. disgyblaethol neu'r Heddlu, bydd y Cyngor yn hysbysu a, lle bo hynny'n bosib, yn cefnogi'r gweithiwr drwy'r gweithdrefnau.

Fe wnaiff y Cyngor hysbysu'r person sy'n mynegi'r pryderon o ganlyniad yr ymchwiliad a'r camau canlyniadol, yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol.

4.0 Sut y gellir mynd â'r mater ymhellach

Bwriedir y polisi hwn i ddarparu ar gyfer delio â phryderon o fewn Cyngor Sir Ddinbych. Os na chaiff hyn ei gyflawni, fodd bynnag, dylai'r gweithiwr ofyn:

- A yw'r Prif Weithredwr yn ymwybodol o'r pryderon a'r ymchwiliad
- Pa ffordd arall y gellid mynd ar ôl eu hawliadau o fewn y Cyngor
- Pam nad yw eu pryderon wedi eu derbyn
- Am gadarnhad ysgrifenedig

Cyn mynd â'u pryderon y tu allan i'r Cyngor.

Os bydd y gweithiwr yn dal yn anfodlon, gallant fynd ar ôl llwybrau eraill:

- Cynghorydd Sir Ddinbych
- Archwiliwr allanol y Cyngor
- Cyrff proffesiynol perthnasol, sefydliadau rheoleiddiol neu Undeb Lafur
- Cyfreithiwr
- Yr Heddlu
- A.S. Lleol neu A.C.
- Llinell Datgeliad Budd y Cyhoedd (020-7404-6609) neu e-bost helpline@pcaw.co.uk

Os eir â phryderon y tu allan i'r Cyngor, bydd angen i'r gweithiwr sicrhau nad ydynt yn datgelu gwybodaeth gyfrinachol, neu fod datgeliad yn "freiniol".

5.0 Y swyddog cyfrifol

Y Swyddog Cyfrifol yw'r "Swyddog Monitro" ar gyfer y Cyngor.

Mae gan y Swyddog Monitro gyfrifoldeb cyffredinol am gynnal a gweithrediad y Polisi hwn.

Bydd y Swyddog Monitro'n cynnal cofnod o bryderon a fynegir a'r camau a gymerwyd. Bydd y Swyddog Monitro'n sicrhau hefyd bod canlyniadau ymchwiliadau'n cael eu hadrodd fel y bo'r angen i'r Cabinet neu'r Pwyllgor dynodedig, gan sicrhau cyfrinachedd.