

## **RHESTR WIRIO AR GYFER POLISI'AU CHWYTHU'R CHWIBAN**

Mae NASUWT yn credu bod polisi chwythu'r chwiban sy'n deg ac eglur yn hanfodol er mwyn sicrhau atebolrwydd mewn ysgol, coleg neu ymddiriedolaeth academi. Yn ogystal, bydd rhoi'r polisi yn ei gyd-destun yn atgyfnerthu'r diwylliant o fod yn agored sy'n angenrheidiol er mwyn i bolisi chwythu'r chwiban weithio'n effeithiol. Mae'r gyfraith sy'n ymwneud â 'chwythu'r chwiban' yn berthnasol i weithwyr cyflogedig a gweithwyr eraill, gan gynnwys gweithwyr asiantaeth, staff sy'n gweithio o gartref a gweithwyr dan hyfforddiant. Nid oes gofyniad mewn perthynas â hyd gwasanaeth unrhyw un o'r grŵp hwn cyn y gallent ddatgelu problemau (neu 'chwythu'r chwiban').

Dylai'r polisi hwn alluogi i bob aelod o staff chwythu'r chwiban am ymddygiad sydd heb gyrraedd y safonau uchel o onestrwydd ac ymddiriedaeth a ddisgwyllir gan gyrrff a gyllidir yn gyhoeddus. Ceir diffiniad o ymddygiad annerbyniol yn Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Dylai'r polisi roi sicrhad i'r staff y bydd y cyflogwr yn cymryd cwynion o ddifrif, ac y caiff unrhyw gwynion eu trin mewn ffordd deg a chyfartal, a hynny heb fod yn niweidiol i'r gweithiwr.

Bydd polisi'au chwythu'r chwiban sy'n cyfateb â'r elfennau sydd yn y rhestr wirio hon yn helpu i ddatrys unrhyw bryderon, problemau neu gwynion difrifol a godir gan weithwyr am eu cyflogwyr neu gyda'u cyflogwyr, ac yn lleihau'r risg o erledigaeth.

Mae'r rhestr wirio hon yn nodi'r gofynion sylfaenol ar gyfer polisi chwythu'r chwiban effeithiol ac mae'n gyson â'r Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd. Felly, dylai cyflogwyr wneud pob ymdrech i sicrhau bod y polisi'n ymdrin â mwy na dim ond y materion a allai fod y berthnasol o dan y gyfraith. Dylai cyflogwyr fod eisiau gwybod am faterion eraill sy'n achosi pryder, megis ymddygiad sy'n anfoesegol neu sy'n torri gweithdrefnau mewnol neu reolau proffesiynol, ond nad ydynt yn torri'r gyfraith.

### **Dylai polisi'au chwythu'r chwiban sy'n dderbyniol i NASUWT gynnwys yr elfennau allweddol a ganlyn:**

- Diffiniad o gwynion 'chwythu'r chwiban' sy'n egluro ystyr y term 'datgeliad cymwys'. Mae'r term yn golygu datgelu gwybodaeth, er lles y cyhoedd, pan fydd y gweithiwr yn credu'n rhesymol bod un neu fwy o'r materion a ganlyn naill ai'n digwydd, wedi digwydd, neu'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol:
  - trosedd;
  - torri rhwymedigaeth gyfreithiol;
  - camweinyddiad cyfiawnder;
  - perygl i iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn;
  - difrod i'r amgylchedd;
  - camddefnyddio pŵer neu awdurdod;
  - cais bwriadol i guddio unrhyw rai o'r uchod.
- Eglurhad nad yw cwynion gan weithwyr sy'n chwythu'r chwiban yn gŵyn (gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud ag urddas yn y gwaith), y dylid eu gwneud drwy'r gweithdrefnau priodol (heblaw ei fod er lles y cyhoedd).

- Dylid ymdrin â phryderon yn ymwneud â diogelu/amddiffyn plant mewn proses ar wahân sydd wedi ei hamlinellu'n fyr yn y polisi. Dylid darparu manylion y cyrff i fynd atynt i godi pryderon yn ymwneud â diogelu/amddiffyn plant yn allanol. Gellir defnyddio'r polisi chwythu'r chwiban i godi pryderon am faterion diogelu/amddiffyn plant os na chânt eu trin yn brydlon.
- Cwmpas y polisi ac i bwy y mae'n berthnasol, megis aelodau o staff ar bob lefel sy'n cynnwys y pennaeth, y prif swyddog gweithredol, bwrdd yr ymddiriedolaeth, yr uwch dîm rheoli, gweithwyr dros dro, gweithwyr asiantaeth, gweithwyr dan hyfforddiant, a chontractwyr.
- Datganiad cydraddoldeb sy'n mynnu y bydd pob cam o'r polisi'n gweithredu yn unol â'r dyletswyddau i hybu cydraddoldeb, i ddileu gwahaniaethu ac i feithrin cysylltiadau da rhwng staff sydd â nodweddion gwarchoddedig fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

### **Bydd y polisi'n gwneud y darpariaethau a ganlyn:**

- esbonio'n glir i bwy y dylid cyflwyno cwyn ysgrifenedig, gan enwebu nifer gyfyngedig o aelodau priodol o staff ac/neu ymddiriedolwyr o fewn y sefydliad;
- annog gweithwyr sy'n chwythu'r chwiban i ofyn cwestiynau os ydyn nhw'n ansicr a yw eu pryder yn gymwys yn dechnegol i gael ei amddiffyn;
- cynghori gweithwyr sy'n chwythu'r chwiban i ymgynghori â'u hundeb llafur cyn gwneud datgeliad;
- rhoi manylion yr elusen chwythu'r chwiban 'Protect' ('Public Concern at Work' gynt);
- nodi amseriadau clir ar gyfer ymateb i gwynion gan weithwyr sy'n chwythu'r chwiban. Dylid cydnabod y gŵyn gan y gweithiwr sy'n chwythu'r chwiban o fewn pum niwrnod, a dylid cynnig cyfarfod o fewn deg diwrnod ar ôl derbyn y gŵyn;
- rhoi datganiad yn nodi bod modd i weithwyr sy'n chwythu'r chwiban gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr mewn unrhyw gyfarfod;
- esbonio y bydd yr achwynydd yn derbyn cofnodion y cyfarfod;
- esbonio y bydd ymchwiliad yn digwydd gan rywun sydd wedi ei hyfforddi'n briodol ac sydd heb ymwneud â'r achos, a allai fod yn ymchwilydd annibynnol;
- nodi y bydd yr ymchwiliad yn cael ei gwblhau o fewn 15 diwrnod gwaith fel arfer;
- rhoi datganiad y bydd yr arweinydd dynodedig ar gyfer materion 'chwythu'r chwiban' yn penderfynu, ar sail adroddiad yr ymchwiliad, a oes achos i'w ateb ac, os felly, a fydd y gŵyn yn cael ei thrin yn fewnol neu'n cael ei chyfeirio at gorff allanol, neu'n nodi nad oes angen cymryd cam pellach;
- esbonio y bydd y gweithiwr sy'n chwythu'r chwiban yn derbyn y canlyniad mewn ysgrifen;
- ymrwymo i ymdrin yn ddifrifol ag unrhyw gwynion ac i fynd i'r afael â phroblemau drwy gyfrwng y polisi disgyblu a'r heddlu os oes angen;
- esbonio y bydd gweithwyr sy'n chwythu'r chwiban yn derbyn rhyw fath o broses lle gallant gymryd eu pryderon i'r lefel uchaf o fewn eu gweithle os nad ydynt yn fodlon â'r ymchwiliad a wnaed;
- datgan y gallai staff godi'r gŵyn yn allanol, i 'gorff rhagnodedig', a rhoi manylion y cyrff priodol.

### **Hyfforddiant**

- Dylai'r polisi ymrwymo'r cyflogwr i sicrhau bod rheolwyr sy'n ymdrin â chwynion gan weithwyr sy'n chwythu'r chwiban yn cael eu hyfforddi'n gywir ar gyfer ymdrin â datgeliadau gwarchoddedig/cymwys, yn arbennig, y lefel o gyfrinachedd, annibyniaeth ac atebolrwydd sy'n ofynnol.

### **Cyfrinachedd a diogelu data**

#### **Dylai'r polisi:**

- nodi'n glir fod hawliau cyflogaeth gweithwyr sy'n chwythu'r chwiban wedi eu diogelu o dan y gyfraith rhag erledigaeth os ydyn nhw'n dilyn y meini prawf isod:
  - eu bod nhw'n gwneud datgeliad cymwys yn ddidwyll;
  - eu bod nhw'n credu'n rhesymol bod yr wybodaeth yn wirionedd sylweddol;

- bod hwn yn ddatgeliad cymwys yn ôl y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd;
- y dilynwyd y weithdrefn;
- os gwnaed y datgeliad i rywun nad yw'n rhan o sefydliad y cyflogwr, y cafodd ei wneud i 'berson neu gorff rhagnodedig' yn hytrach na thrydydd parti arall megis y wasg.
- ddweud yn glir wrth y gweithwyr y gallai cwynion a ystyrir gan y sefydliad yn rhai 'maleisus' neu'n rhai 'ewyllys drwg' fod yn atebol i weithdrefnau disgyblu;
- sicrhau na fydd yr aelod o staff yn dioddef colled neu niwed neu'n cael ei erlid/herlid am gyflwyno cwyn o'r fath;
- nodi na oddefir erlid aelod o staff sy'n cwyno ac y cymerir camau disgyblu yn erbyn unrhyw un sy'n erlid neu'n aflonyddu gweithiwr sy'n chwythu'r chwiban;
- gynnwys datganiad ar sicrhau cyfrinachedd, er mwyn sicrhau bod unrhyw ymchwiliadau, dogfennau, adroddiadau a datganiadau tystion, ac unrhyw ganlyniadau, yn cael eu trin yn hollol gyfrinachol. Ni chyhoeddir enw'r gweithiwr sy'n chwythu'r chwiban heblaw pan fydd gofyniad cyfreithiol i wneud hynny, megis gorchymyn llys, neu os yw'r gweithiwr sy'n chwythu'r chwiban yn rhoi caniatâd ysgrifenedig i wneud hynny, a phryd hynny, dim ond yr 'unigolyn priodol' fydd yn cael rhoi gwybod;
- gynnwys datganiad yn nodi y bydd cwynion gan weithwyr sy'n chwythu'r chwiban yn cael eu hymchwilio os cânt eu gwneud yn ddienw, er y gallai hynny rwystro'r ymchwiliadau.

### **Dolenni allanol**

- Bydd y polisi'n nodi hyn: os nad yw gweithiwr yn fodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â chwyn, neu os yw'n credu na fydd y cyflogwr yn ymdrin â'r gŵyn mewn ffordd briodol, caiff gysylltu â 'pherson neu gorff rhagnodedig'. Mae canllawiau ar gael ar y wefan: [www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2](http://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2).

### **Adolygu**

#### **Bydd y polisi'n nodi'r canlynol:**

- Caiff y polisi hwn ei fonitro i sicrhau ei fod yn cael ei ddefnyddio mewn ffordd gyson bob tro a'i fod yn cadw at y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb, er mwyn sicrhau bod y polisi'n gweithredu yn unol â'r dyletswyddau i hybu cydraddoldeb, i ddileu gwahaniaethu ac i feithrin cysylltiadau da rhwng staff sydd â nodweddion gwarchoddedig fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- Caiff y polisi hwn ei fonitro a'i adolygu gan y corff perthnasol mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur cydnabyddedig erbyn dyddiad/amseriad y cytunir arno.
- Rhaid i'r cyflogwr gadw cofnod o Ddatgeliadau er Lles y Cyhoedd, sy'n cynnwys y rheiny a wneir yn ddienw.

### **Manylion cyswllt**

- Mae'n bwysig bod y polisi'n darparu manylion cyswllt unigolion neu gyrff y cyfeirir atynt yn y polisi chwythu'r chwiban.