



Wales **Co-operative** Centre
Canolfan **Cydweithredol** Cymru

Polisi Chwythu'r Chwiban (Datgelu er Lles y Cyhoedd)

Fersiwn: 3.5

Diweddarwyd ddiwethaf 4 Medi 2020

Awdur: Angela Overment (Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol)

Cynnwys

Datganiad o Bwrpas	3
Cwmpas	3
Egwyddorion Cyffredinol.....	3
Gweithdrefn – Datgeliadau Mewnol.....	4
Gweithdrefnau – Datgeliadau Allanol.....	7
Adolygiad.....	8

Fersiwn Rhif	Statws	Rheswm	Dyddiad
1.0	Drafft	Drafft cychwynnol gan y Swyddog/Rheolwr Adnoddau Dynol	Gorffennaf 2015
1.1	Drafft	Ymgorffori sylwadau gan Dîm yr Uwch Reolwyr, Cynrychiolydd Undeb a Chynrychiolwyr Staff	Awst 2015
1.2	Cymeradwywyd	Ymgorffori sylwadau gan y Pwyllgor Gweithredol	Medi 2015
2.1	Drafft	Adolygwyd gan y Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol	Rhagfyr 2017
2.2	Drafft	Ymgorffori sylwadau gan yr Uwch Dim Rheolwyr	10 Ionawr 2018
2.3	Drafft	Ymgorffori sylwadau gan Gynrychiolydd Undeb a Staff	15 Ionawr 2018
2.4	Cymeradwywyd	Cymeradwywyd gan y Bwrdd	26 Ionawr 2018
3.1	Adolygiad	Adolygwyd gan y Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol	17 Gorffennaf 2020
3.2	Adolygiad	Adolygwyd gan yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth	30 Gorffennaf 2020
3.3	Adolygiad	Adolygwyd gan y cynrychiolydd Undeb a'r cynrychiolydd staff	14 Awst 2020
3.4	Adolygiad	Adolygwyd gan y Pwyllgor Risg ac Archwilio	17 Awst 2020
3.5	Cymeradwywyd	Adolygwyd a chymeradwywyd gan y Bwrdd	4 Medi 2020

Mae The Wales Co-operative Development and Training Centre Limited (sy'n masnachu fel Canolfan Cydweithredol Cymru) yn gymdeithas gofrestrdedig dan Ddeddf Cymdeithasau Cydweithredol a Chymdeithasau Budd Cymunedol 2014, rhif 24287 R.

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg a'r Saesneg a'n nod yw darparu gwasanaeth o'r un safon yn y ddwy iaith.

Datganiad o Bwrpas

- 1.1 Mae Canolfan Cydweithredol Cymru yn cydnabod bod galluogi gweithwyr i fynegi pryderon diffuant am gamwedd yn elfen bwysig o atebolrwydd a thryloywder.
- 1.2 "Chwythu'r Chwiban" yw'r term a ddefnyddir pan fo gweithiwr yn mynegi pryderon am berygl, risg, camymddygiad neu gamwedd sy'n effeithio ar eraill. "Datgelu er budd y cyhoedd" neu "chwythu'r chwiban" yw'r enw ar hyn.
- 1.3 Bwriad y ddogfen hon yw galluogi'r rhai sy'n dod yn ymwybodol o gamwedd yn y Ganolfan, i riportio eu pryderon cyn gynted â phosibl er mwyn gallu ymchwilio'n drylwyr iddynt. Mae'r ddogfen hon yn amlinellu sut y dylid gwneud hyn er mwyn trin pob datgeliad yn gyson.

Cwmpas

- 2.1 Mae'r ddogfen hon yn gymwys i weithwyr sy'n gysylltiedig â Chanolfan Cydweithredol Cymru.

Egwyddorion Cyffredinol

- 3.1 Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn rhoi diogelwch cyfreithiol i weithwyr rhag cael eu diswyddo neu eu cosbi gan eu cyflogwyr yn sgil datgelu pryderon difrifol penodol yn gyhoeddus.
- 3.2 Er mwyn cael eu diogelu gan ddeddfwriaeth chwythu'r chwiban, mae'n rhaid i weithwyr sy'n gwneud datgeliad gredu'n rhesymol:
 - a) Eu bod yn gweithredu er budd y cyhoedd (h.y. mae'n rhaid iddynt effeithio ar y cyhoedd)
 - b) Bod y datgeliad yn tueddu i ddangos camweddau yn y gorffennol, yn y presennol neu sy'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol ac sy'n syrthio i un neu fwy o'r categorïau canlynol:
 - Camweddau troseddol
 - Methu á chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithlon
 - Camweinyddiad cyfiawnder
 - Perygl i iechyd a diogelwch person
 - Difrod i'r amgylchedd
 - Cuddio unrhyw un o'r uchod yn fwriadol

- 3.3 Mae'n rhaid i unrhyw ddatgeliadau fod yn bryderon diffuant a cyfreithiol y mae'r chwythwr chwiban, gan ymddwyn mewn ewyllys da, yn credu ynddynt.
- 3.4 Ni fydd unrhyw wrthgyhuddiadau am godi pryder diffuant mewn ewyllys da, hyd yn oed os na chaiff ei gynnal. Dylai unrhyw unigolyn sy'n teimlo ei fod yn dioddef colled ar ôl rhoi gwybod am bryder riportio hyn i'r Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol.
- 3.5 Bydd y Ganolfan yn trin pob datgeliad o ddifrif ac yn sensitif. Fodd bynnag, hwyrach y delir ag unrhyw honiadau maleisus a/neu ffug a godir dan y polisi hwn o dan bolisi a gweithdrefnau Disgyblu'r Ganolfan.
- 3.6 Nid yw'r Ganolfan yn rhwymol gyfreithiol i ddiogelu cyfrinachedd y chwythwr chwiban. Fodd bynnag, bydd ymdrechion rhesymol yn cael eu gwneud i wneud hynny, cyn belled nad yw hyn yn amharu ar unrhyw ymchwiliad dilynol. Dylai chwythwyr chwiban fod yn ymwybodol y gallai pobl eraill ddyfalu pwy sydd wedi mynegi'r pryder.
- 3.7 Os yw unigolyn yn codi pryder yn ddiennw, bydd yn cael ei ystyried o ddifrif, ond efallai y bydd angen cymryd camau cyfyngedig i ymchwilio i'r mater yn sgil hyn. Hefyd, ni fydd yn bosibl fel arfer i roi adborth i chwythwr chwiban diennw.
- 3.8 Dylid pwysleisio nad bwriad y polisi hwn yw cael ei ddefnyddio ar gyfer:
- codi cwyn neu achwyniad personol
 - cwestiynu penderfyniadau ariannol neu fusnes a wneir gan y Cwmni
 - disodli gweithdrefnau presennol, e.e. os yw pryder yn ymwneud â thriniaeth yr unigolyn ei hun fel gweithiwr, dylid ei godi dan y polisïau Cwyno / Atal Bwlio ac Aflonyddu. Os oes gan gleient bryder am wasanaethau a ddarperir iddo/iddi, dylid cyflwyno'r gŵyn dan y weithdrefn Gwyno.
 - ailystyried unrhyw faterion sydd eisoes wedi'u trafod dan weithdrefnau aflonyddu, cwynion, disgyblu, achwyniad neu weithdrefnau eraill.

Gweithdrefn – Datgeliadau Mewnol

- 4.1 Dylai unigolion sydd am godi unrhyw bryderon y credant yn rhesymol sydd dan gwmpas y polisi hwn gysylltu â'r Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol yn y lle cyntaf. Os yw'r datgeliad neu bryder yn gysylltiedig â'r Rheolwr Adnoddau Dynol neu Gymorth Corfforaethol mewn unrhyw ffordd, yna dylai unigolion gysylltu â'r Cyfarwyddwr Cyllid ac Adnoddau.

- 4.2 Lle bôn bosibl, dylid datrys pryderon yn anffurfiol. Bydd y Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol (neu Gyfarwyddwr Cyllid ac Adnoddau) yn trafod y pryder, gwneud ymchwiliadau anffurfiol cudd lle'n ofynnol ac yn ceisio mynd i'r afael â phryderon unigolion yn deg ac yn brydlon.
- 4.3 Os na ellir cytuno ar benderfyniad, a bod y datgeliad neu'r pryderon o fewn cwmipas y weithdrefn hon, bydd person priodol yn cael ei benodi fel Swyddog Ymchwilio i gynnal ymchwiliad.
- O dan amgylchiadau arferol, unigolyn ar lefel Rheolwr neu uwch a fyddai'n cael ei enwebu gan aelod o'r Uwch Dim Rheoli fyddai'r Swyddog Ymchwilio. Yn ogystal â hyn, bydd Aelod Bwrdd cefnogol yn cael ei benodi i weithio ar yr ymchwiliad. Bydd yr Aelod Bwrdd yn cael ei enwebu gan Gadeirydd y Bwrdd.
 - Os yw'r datgeliad yn ymwneud ag aelod o'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth, y Prif Weithredwr fyddai'r Swyddog Ymchwilio. Hefyd, , bydd Aelod Bwrdd cefnogol yn cael ei benodi i weithio ar yr ymchwiliad. Bydd yr Aelod Bwrdd yn cael ei enwebu gan Gadeirydd y Bwrdd.
 - Os yw'r datgeliad yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, Aelod Bwrdd fyddai'r Swyddog Ymchwilio. Hefyd, bydd Aelod Bwrdd pellach yn cael ei benodi i weithio ar yr ymchwiliad. Bydd y ddau Aelod Bwrdd yn cael eu henwebu gan Gadeirydd y Bwrdd.
 - Os yw'r datgeliad yn ymwneud â Chadeirydd y Bwrdd, y Prif Weithredwr a Chadeirydd y Pwyllgor Risg ac Archwilio fyddai'r Swyddog Ymchwilio. Fel arall, yn y sefyllfa hon efallai y bydd y Ganolfan yn ystyried defnyddio un neu fwy o ymchwilyr.
- 4.4 Bydd y Swyddog Ymchwilio yn ysgrifennu at yr unigolyn yn ei wahodd i fynychu cyfarfod ffurfiol i drafod y datgeliad ymhellach. Lle bynnag y bo'n bosibl, dylid cynnal y cyfarfod hwn o fewn 10 niwrnod gwaith i benodi'r Swyddog Ymchwilio, oni chytunir gan y naill a'r llall i ymestyn hyn. Bydd cynrychiolydd o'r adran Adnoddau Dynol yn mynychu'r cyfarfodydd. Bydd gan unigolion yr hawl i gael cwmni cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr o'u dewis mewn cyfarfodydd ffurfiol.
- 4.5 O ganlyniad i'r cyfarfod cychwynnol, gallai'r Swyddog Ymchwilio bennu fod angen gwneud ymholiadau pellach. Bydd yr ymholiadau hyn yn cael eu gwneud law yn llaw â chynrychiolydd o'r adran Adnoddau Dynol. Bydd y Swyddog Ymchwilio yn ceisio sicrhau bod yr ymholiadau'n cael eu cwblhau o fewn 20 diwrnod gwaith, er y bydd angen ymestyn y cyfnod hwn o bosibl dan rai amgylchiadau. Os felly, bydd y chwythwr chwiban yn cael ei hysbysu am gynnydd yr ymchwiliad a phryd y bydd yn debygol o ddod i ben.

- 4.6 Dylai'r Swyddog Ymchwilio ystyried a oes angen cynnwys unrhyw bartion allanol.
- 4.7 O dan amgylchiadau lle gwneir datgeliadau yn erbyn gweithwyr eraill yn y Ganolfan, dylid hysbysu'r unigolion hyn cyn gynted â phosibl. Bydd gan y person y gwneir y datgeliad amdano'r hawl i gael cwmni cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr o'i ddewis mewn unrhyw gyfarfod ffurfiol.
- 4.8 Bydd y Swyddog Ymchwilio yn adolygu'r holl wybodaeth ac yn crynhoi ei ganfyddiadau'n ysgrifenedig.
- O dan amgylchiadau arferol, byddai'r canfyddiadau ysgrifenedig yn cael eu trosglwyddo i aelod o'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth (nad oedd wedi bod yn rhan o'r ymchwiliad cyn hyn).
 - Os yw'r datgeliad yn ymwneud ag aelod o'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth, bydd y canfyddiadau ysgrifenedig yn cael eu trosglwyddo i'r Prif Weithredwr.
 - Os yw'r datgeliad yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, bydd y canfyddiadau ysgrifenedig yn cael eu trosglwyddo i Gadeirydd y Bwrdd.
 - Os yw'r datgeliad yn ymwneud â Chadeirydd y Bwrdd, bydd y Swyddog Ymchwilio yn cael ei drosglwyddo i aelod arall o'r Bwrdd.
- 4.9 Y person sy'n derbyn y canfyddiadau ysgrifenedig fydd yn penderfynu pa gamau i'w cymryd.
- 4.10 Yna, bydd y chwythwr chwiban, ynghyd ag unrhyw unigolion y mae'r datgeliad wedi'i wneud yn eu herbyn, yn cael eu hysbysu'n ysgrifenedig o ganlyniad yr ymchwiliad, a pha gamau, os o gwbl, a fydd yn cael eu cymryd. Bydd y canlyniad yn cael ei gyfathrebu o fewn 10 niwrnod gwaith i dderbyn canfyddiadau'r Swyddog Ymchwilio.
- 4.11 Os gellir cyfiawnhau'r datgeliad, yna bydd gweithdrefnau disgyblu neu berthnasol eraill y Ganolfan yn cael eu rhoi ar waith lle bo hynny'n gymwys.
- 4.12 Ar ôl mynd drwy'r holl broses hon, os nad yw'r chwythwr chwiban yn fodlon o hyd, fe all wneud cais ysgrifenedig i adolygu'r mater. Mae'n rhaid gwneud y cais hwn o fewn 10 niwrnod gwaith i dderbyn y canlyniad a dylai gynnwys y rhesymau dros gyfeirio'r mater i'w ystyried ymhellach.
- O dan amgylchiadau arferol, dylai'r cais am adolygiad gael ei wneud i'r Prif Weithredwr.
 - Os yw'r pryderan yn ymwneud â'r Prif Weithredwr, dylai'r cais am adolygiad gael ei wneud i Gadeirydd y Bwrdd.

- 4.13 Yna, bydd y mater yn cael ei ystyried gan y Prif Weithredwr (neu Gadeirydd y Bwrdd) mewn cydweithrediad â chynrychiolydd Adnoddau Dynol. Lle bydd angen cyfarfod pellach, byddai hwn yn cael ei gynnal fel arfer o fewn 10 niwrnod i dderbyn y cais am adolygiad, oni chytunir i ymestyn y cyfnod hwn gan y naill a'r llall.
- 4.14 O dan amgylchiadau lle gwneir datgeliad yn erbyn gweithwyr eraill yn y Ganolfan, dylid hysbysu'r unigolion hyn cyn gynted â phosibl. Bydd gan y person y gwneir y datgeliad amdano'r hawl i gael cwmni cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr o'i ddewis mewn unrhyw gyfarfod ffurfiol.
- 4.15 Os daw tystiolaeth newydd i'r fei, efallai y cynhelir ymchwiliadau pellach, naill ai gan y Prif Weithredwr (neu Gadeirydd y Bwrdd) eu hunain neu gan Swyddog Ymchwilio a enwebir ganddynt os yw hyn yn fwy priodol.
- 4.16 Bydd y Prif Weithredwr (neu Gadeirydd y Bwrdd) yn adolygu'r holl wybodaeth ac yn crynhoi eu canfyddiadau yn ysgrifenedig.
- 4.17 Yna, bydd y chwythwr chwiban, ynghyd ag unrhyw unigolion y gwnaed datgeliad yn eu herbyn yn cael eu hysbysu'n ysgrifenedig o ganlyniad yr ymchwiliad, a pha gamau, os o gwbl, a fydd yn cael eu cymryd. Bydd canlyniad y penderfyniad yn cael i gyfathrebu o fewn 20 diwrnod gwaith i dderbyn y cais am adolygiad.
- 4.18 Os yw'r datgeliad yn cael ei gyfiawnhau, yna bydd gweithdrefnau disgyblu neu weithdrefnau perthnasol eraill y Ganolfan yn cael eu rhoi ar waith lle bo hynny'n gymwys.
- 4.19 Ni fydd proses fewnol bellach. Mae'r Ganolfan hefyd yn cydnabod hawliau cyfreithiol unigolion, os ydynt yn anfodlon â chanlyniadau'r gweithdrefnau mewnol, i wneud datgeliadau i bobl a ragnodir (gweler isod).

Gweithdrefnau – Datgeliadau Allanol

- 5.1 Dylid pwysleisio bod disgwyl i weithwyr godi pryderon yn fewnol yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd. Lle nad yw unigolion yn teimlo bod hyn yn briodol, gallant wneud datgeliad i "Berson Rhagnodedig" a chadw eu hawliau o dan gyfraith chwythu'r chwiban.
- 5.2 Rheoleiddwyr a chyrrff proffesiynol yw Pobl Ragnodedig fel arfer. Mae'r bobl ragnodedig berthnasol yn dibynnu ar destun pwnc y datgeliad. Gellir canfod rhestr lawn o'r bobl ragnodedig yma: <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of->

[prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies](#)

- 5.3 Os yw gweithiwr yn dewis cysylltu â'r cyfryngau gyda'i bryderon, dylai ddisgwyl yn y rhan fwyaf o achosion y bydd yn colli'r hawliau hynny a roddir iddo/i o dan deddfwriaeth chwythu'r chwiban.

Adolygiad

- 6.1 Bydd y ddogfen hon yn cael ei hadolygu bob dwy flynedd gan y Rheolwr Adnoddau Dynol a Chymorth Corfforaethol (neu'n gynt os bydd newidiadau deddfwriaethol perthnasol).
- 6.2 Dyddiad yr adolygiad nesaf yw 4 Medi 2022.