



POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

CYNNWYS

- 1. ADOLYGIAD/TAFLEN ADOLYGU**
- 2. PWRPAS**
- 3. CWMPAS**
- 4. CYFRIFOLDEBAU**
- 5. MANYLION Y POLISI**
- 6. RISG**
- 7. CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH**
- 8. ADOLYGU**

1. ADOLYGIAD/TAFLEN ADOLYGU

Rhifyn	Disgrifiad Byr dros y rheswm am newid	Perchennog y Ddogfen	Dyddiad Rhannu
2	Newid mewn swydd teitl	Delyth Williams	01.08.14
3	Adolygiad cyffredinol a diweddariad	Delyth Williams	03.06.18
4	Diweddaru Enw Arolygaeth Gofal Cymru	Delyth Williams	10.11.20

2. PWRPAS

Amcan Polisi Chwythu'r Chwiban yw;

- annog gweithwyr ac aelodau'r Bwrdd i deimlo'n hyderus ynglŷn â chodi pryderon difrifol ac i gwestiynu os oes rhywbeth yn eu poeni ynglŷn â ffordd y caiff pethau eu gwneud,
- darparu ffordd i weithwyr ac aelodau'r Bwrdd godi pryderon a rhoi adborth ar unrhyw weithred a gymrwyd,
- galluogi gweithwyr ac aelodau'r Bwrdd i fynd a materion ymhellach os nad ydynt yn fodlon gydag ymateb y gymdeithas; a
- cysuro gweithwyr ac aelodau'r Bwrdd y byddant yn cael eu hamddiffyn rhag dial neu gael eu herlid am chwythu'r chwiban mewn ewyllys da.

3. CWMPAS

Mae Adra wedi ymrwymo i'r safon uchaf posib o fod yn agored, gonest, tryloyw a bod yn atebol. Anogir gweithwyr ac aelodau'r Bwrdd ac eraill sy'n pryderu am agweddau o fusnes Adra i ddod atom a dweud am eu pryderon. Bwriad Polisi Chwythu'r Chwiban yw annog a galluogi gweithwyr ac aelodau Bwrdd Adra a gweithwyr o gwmnïau eraill a sefydliadau sy'n darparu gwasanaeth i Adra allu codi pryderon o fewn Adra yn hytrach nag anwybyddu'r broblem neu gyfathrebu'r wybodaeth yn allanol yn y lle cyntaf. Caiff ei gydnabod y bydd angen parhau gyda'r mwyafrif o achosion yn gyfrinachol.

Yn aml, gweithwyr yw'r rhai cyntaf i sylweddoli y gallai fod yna rhywbeth mawr o'i le o fewn Adra. Fodd bynnag, efallai na fyddent eisïau datgelu eu pryderon oherwydd eu bod yn teimlo y gallant fod yn anffyddlon i'w cydweithwyr neu i Adra. Efallai eu bod hefyd yn credu y gallant gael eu herlid neu aflonyddu. Efallai eu bod yn teimlo y byddai'n haws anwybyddu'r pryder yn hytrach nag adrodd amdano yn enwedig os mai dim ond meddwl bod yna rhywbeth o'i le mae'r unigolyn.

Diben Polisi Chwythu'r Chwiban yw annog a galluogi gweithwyr i godi pryderon difrifol o fewn Adra yn hytrach nag anwybyddu'r broblem neu 'chwythu'r chwiban' tu allan i'r sefydliad a'u bod yn gallu gwneud hynny heb ofni cael eu herlid, gwahaniaethu neu fod o dan anfantais

Mae Adra yn disgwyl i weithwyr ac aelodau'r Bwrdd ddefnyddio'r weithdrefn hon a theimlo'n hyderus os ydynt wirioneddol yn bryderus am fater y maent am ei godi, byddant yn cael eu trin yn deg ac yn sensitif. Mae'n bwysig bod y weithdrefn yn cael ei defnyddio a bod pryderon yn cael eu codi yn fewnol yn Adra yn y lle cyntaf ond mae'r polisi hefyd yn gwneud darpariaeth i bryderon gaei eu codi gyda pherson tu allan i'r sefydliad mewn amgylchiadau eithriadol.

Os ydych yn adrodd am ddigwyddiad tu allan i'r sefydliad, er enghraifft i'r wasg, heb reswm cyfiawn a heb ddefnyddio'r weithdrefn hon yn gyntaf, mae gan Adra hawl i weithredu i amddiffyn ei hun, er enghraifft i atal datgelu gwybodaeth gyfrinachol sy'n gwneud niwed i'w enw da neu yn erbyn lles y cyhoedd.

Nid oes unrhyw beth yn y polisi hwn fodd bynnag sy'n cymryd ymaith hawliau unigolyn sy'n cael eu darparu yn y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Mae'r Ddeddf ei hun yn cyfeirio gweithwyr tuag at godi'r mater yn fewnol yn y lle cyntaf a pan fo yna weithdrefn "chwythu'r chwiban" mewnol fel hwn, dylid ei ddefnyddio.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr ynghyd â chontractwyr sy'n gweithio ar eiddo Adra, er enghraifft, staff dros dro a staff asiantaeth, adeiladwyr, gywyr ac ymgynghorwyr. Mae hefyd yn ymdrin â darparwyr gwasanaeth a rhai sy'n darparu gwasanaeth o dan gytundeb gyda Adra.

Mae'r polisi hefyd yn berthnasol i aelodau'r Bwrdd. Os oes gan Aelod o'r Bwrdd bryder dylent eu codi yn unol a'r polisi hwn - dylid darllen y polisi hwn ochr yn ochr â Chod Ymddygiad Aelodau'r Bwrdd.

Mae'r polisi hwn yn ychwanegol i weithdrefn gwyno Adra.

4. CYFRIFOLDEBAU

Mae'n gyfrifoldeb ar bob aelod o staff, aelodau'r Bwrdd a chontractwyr i weithio o fewn y polisi hwn. Mae cyfrifoldeb am gynnal a gweithredu'r polisi hwn yn disgyn gyda'r Swyddog Monitro (Ysgrifennydd y Cwmni).

Bydd y Polisi hwn yn gymwys i **Adra (Tai) Cyf** (y Rhiant) ac unrhyw un o'i is-gwmnïau (gan gynnwys **Medra Cyf**)

5. MANYLION Y POLISI

Bwriad y Polisi yw ymdrin ag unrhyw bryderon mawr sydd gennych sydd tu allan i sgôp gweithdrefnau mewnol presennol. Mae'r pryderon hyn yn cynnwys:

- trosedd wedi ei gyflawni, neu yn cael ei gyflawni neu'n debygol o gael ei gyflawni.
- amau twyll;
- mynd yn groes i god ymddygiad Adra neu God Ymddygiad Aelodau'r Bwrdd;
- dangos ffafriaeth ormodol dros fater cytundebol neu at ymgeisydd am swydd;
- aelod o staff yn camymddwyn neu drin cleient/cwsmer yn wael;
- parhau i gamymddwyn neu drin cleient/cwsmer yn wael er bod cwyn wedi ei wneud;
- peidio talu sylw i ddeddfwriaeth, yn enwedig o ran iechyd a diogelwch yn y gweithle;
- yr amgylchedd wedi neu'n debygol o gael ei niweidio;
- torri'r Rheoliadau Ariannol neu'r Rheolau Sefydlog;
- bod gwybodaeth ar unrhyw beth a nodir uchod wedi, neu'n debygol o gael ei guddio;

Nodyn; nid yw'r rhestr hon yn gyflawn.

O dan y polisi hwn, gall unrhyw bryder sydd gennych am unrhyw agwedd o'r gwasanaethau yr ydym ni'n eu darparu neu ymddygiad staff, contractwr neu aelod o Fwrdd Adra (neu unrhyw un sy'n gweithio ar ran Adra) gan ei adrodd o dan Bolisi Chwythu'r Chwiban.

Gall hyn fod yn rhywbeth sy'n:

- gwneud gweithiwr neu aelod o'r Bwrdd deimlo'n anghyfforddus gan ei fod yn dor o safon dderbyniol o ymddygiad, eu profiad eu hunain o safonau y mae Adra yn eu dilyn; neu
- ei fod yn erbyn ein Rheolau Sefydlog a pholisïau; neu
- disgyn o dan safonau ymarfer sydd wedi eu sefydlu; neu
- yn dod i ymddygiad amhriodol.

Mae Adra yn cydnabod efallai y byddai gweithwyr eisiau gofyn am gyngor a chael eu cynrychioli gan eu Cynrychiolydd o'r Undeb Lafur wrth ddefnyddio darpariaethau'r polisi hwn ac mae'n cydnabod a chadarnhau rôl y mae Cynrychiolwyr yn Undeb Lafur yn ei chwarae yn y maes hwn.

Mae gan Adra gyfres o bolisïau a gweithdrefnau sy'n ymdrin ag ymddygiad yn y gweithle; maent yn cynnwys y Cod Ymddygiad, Disgyblu, Cwyno ayb. Anogir gweithwyr i ddefnyddio darpariaethau'r gweithdrefnau hyn pan fo hynny'n briodol. Fodd bynnag, nid yw'r polisi hwn yn disodli gweithdrefn gwyno Adra.

Diogelwch - Aflonyddu neu Erledigaeth

Mae Adra wedi ymrwymo i ymarfer da a safonau uchel ac mae eisiau cefnogi ei weithwyr.

Mae Adra yn cydnabod bod penderfynu adrodd am bryder neu beidio yn anodd iawn. Os yw'r gweithiwr yn credu bod yr hyn y maent yn ei ddweud yn wir ni ddylai fod ganddynt unrhyw beth i'w ofni gan mai cyflawni dyletswydd tuag at y cyflogwr a'r i'r rhai y mae Adra yn darparu gwasanaeth iddynt a wnânt.

Ni fydd Adra yn goddef aflonyddu nag erledigaeth (gan gynnwys pwysau anffurfiol) a bydd yn gweithredu i amddiffyn gweithwyr pan fyddant yn codi pryder mewn ewyllys da.

Ni fydd unrhyw ymchwiliad i honiadau o gamymddygiad yn cael ei ddylanwadu gan unrhyw weithdrefnau disgyblu neu ddiswyddo sy'n effeithio ar weithiwr yn barod.

Hefyd caiff gweithiwr eu hamddiffyn o dan y gyfraith (Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998) ac mewn amgylchiadau penodol gellir cyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth os cânt eu trin yn annheg yn y gwaith o ganlyniad i ddatgelu unrhyw beth mewn ewyllys da.

Fodd bynnag, nid yw datgeliadau sy'n faleisus neu ddatgeliadau y gwyddys eu bod yn gelwydd yn cael eu hamddiffyn o dan y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Cyfrinachedd

Mi fydd pob pryder yn cael ei drin yn gyfrinachol a bydd pob ymdrech yn cael ei wneud i beidio â datgelu gweithwyr os ydynt yn dymuno hynny. Mi fydd Adra yn gwneud ei orau i'ch amddiffyn chi pan fydd rhywun yn codi pryder ac nad ydych am i'ch enw gael ei ddatgelu. Mewn geiriau eraill ni fyddwn yn datgelu eich enw na swydd heb eich caniatâd neu heblaw bod rhaid i ni wneud hynny yn

unol â'r gyfraith. Byddwn yn egluro hyn wrth i rywun fynegi pryder fel y gallent benderfynu mynd ymlaen â hyn neu beidio.

Dylid gwerthfawrogi, fodd bynnag, os bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal oherwydd i rywun chwythu'r chwiban gall yr ymchwiliad ddatgelu ffynhonnell yr wybodaeth ac efallai y bydd gofyn cael datganiad gan y gweithiwr fel rhan o'r dystiolaeth.

Honiadau Dienw

Mae'r polisi hwn yn annog gweithwyr i roi eu henw gyda honiad lle bynnag y bydd hyn yn bosib.

Mi fydd honiadau dienw yn llawer llai pwerus ond byddant yn cael eu hystyried yn ddibynnol ar ddisgresiwn Adra.

Wrth ddefnyddio'r disgresiwn hwn, dyma'r ffactorau a fydd yn cael eu hystyried:

- Pa mor ddifrifol yw'r materion sydd wedi eu codi
- Pa mor gredadwy yw'r pryder; a
- Y tebygrwydd o gadarnhau'r honiadau o ffynonellau priodol.

Honiadau celwyddog/methu eu profi

Os bydd gweithiwr yn cyflwyno honiad mewn ewyllys da nad oes modd ei gadarnhau drwy'r ymchwiliad, ni fydd yna unrhyw gam pellach yn eu herbyn. Os, fodd bynnag, bod honiad yn un maleisus neu ar gyfer elw personol, byddwn yn defnyddio rheolau a gweithdrefnau disgyblu.

Sut i adrodd am bryder

Er nad oes disgwyl i chi brofi unrhyw honiad tu hwnt i amheuaeth, bydd angen i chi ddangos i'r sawl yr ydych chi wedi cyflwyno eich pryder bod gennych resymau teilwng dros eich pryderon.

Efallai y byddech yn dymuno trafod eich pryder gyda chydweithiwr neu unigolyn perthnasol yn gyntaf (efallai byddai aelodau'r Bwrdd yn dymuno trafod gydag aelod arall o'r Bwrdd) ac efallai y byddai hi'n haws i chi godi'r mater os oes yna ddau (neu fwy) sydd wedi cael yr un profiadau neu'n pryderu yr un fath.

Gallwch wahodd cynrychiolydd o'r Undeb Lafur neu gydweithiwr i fod yn bresennol yn ystod unrhyw gyfarfodydd neu gyfweiliadau sy'n ymwneud â'r pryderon yr ydych chi wedi eu codi.

Gorau po gyntaf y bydd gweithwyr neu aelodau'r Bwrdd yn codi eu pryderon fel y gellir ymdrin â'r mater ar unwaith.

Fel cam cyntaf, dylai gweithwyr fel arfer godi pryderon gyda'u rheolwr uniongyrchol neu eu uwch reolwr. Mae hyn yn ddibynnol fodd bynnag ar ba mor ddifrifol neu sensitif yw'r materion ynghlwm a pwy a gaiff ei amau o gamymddwyn. Er enghraifft, os credir bod rheolwr llinell yn camymddwyn, dylid mynd at un o'r swyddogion dynodedig eraill. (Gweler Atodiad 1)

Pa na fydd mater yn cael ei godi gyda'ch rheolwr llinell, y swyddog dynodedig fydd y pwynt cyswllt cyntaf ar gyfer gweithwyr sy'n dymuno codi pryderon o dan ddarpariaethau'r polisi hwn.

Pan gaiff pryderon eu codi, yn ysgrifenedig neu fel arall, mi fydd y swyddog dynodedig yn trefnu cyfweiliad cychwynnol a fydd yn gyfrinachol, i bennu beth yw'r pryder. Yma byddwn yn gofyn i'r gweithiwr a ydynt yn dymuno datgelu pwy ydynt a bydd sicrhad y byddant yn cael eu hamddiffyn rhag unrhyw aflonyddu. Byddwn hefyd yn gofyn iddynt a ydynt yn dymuno gwneud datganiad ffurfiol. Yn y ddau achos, mi fydd y swyddog dynodedig yn ysgrifennu crynodeb byr o'r cyfweiliad a fydd yn cael ei gytuno gan y ddau barti.

Bydd y Swyddog Dynodedig yn adrodd i'r Prif Weithredwr a fydd yn gyfrifol am gomisiynu unrhyw ymchwiliad pellach. Os bydd y pryder yn ymwneud â'r Prif Weithredwr bydd yr adroddiad hwn yn cael ei gyflwyno i Gadeirydd y Bwrdd a fydd yn penderfynu sut bydd yr ymchwiliad ym mynd yn ei flaen. Gall hyn gynnwys ymchwiliad allanol.

Dylai aelodau'r Bwrdd godi pryderon gyda Chadeirydd y Bwrdd, os yw'r pryder yn ymwneud â Chadeirydd y Bwrdd, dylent ei gyfeirio at y Swyddog Dynodedig.

Sut y bydd Adra yn ymateb

Mi fydd y swyddog dynodedig yn ymateb yn ffurfiol i'ch pryderon ym mhob achos. Gall rhai pryderon gael eu datrys drwy gytuno ar ffordd ymlaen heb ymchwil bellach. Os bydd angen gweithredu ar frys mi fydd hyn yn cael ei wneud cyn bod unrhyw ymchwiliad yn cael ei gynnal.

Lle bo'n briodol, gall y materion sydd wedi eu codi:

- gael eu harchwilio drwy reolwyr, archwilio mewnol neu drwy'r broses ddisgyblu.
- gael eu cyfeirio at y rheoleiddiwr
- gael eu cyfeirio at reoleiddiwr arall, er enghraifft, yr Arolygaeth Gofal Cymru oherwydd bod y mater yn disgyn o fewn cwrpas eu gwaith rheoleiddio
- gael eu cyfeirio at yr heddlu
- gael eu cyfeirio at archwilydd allanol
- bod yn destun ymchwiliad annibynnol
- Peidio cymryd camau gweithredu pellach, er enghraifft, efallai nad oes digon o dystiolaeth i ni barhau, neu efallai bod Adra wedi derbyn sicrwydd bod y LCC wedi ymdrin â'r mater yn briodol, neu yn ystyried bod y mater yn faleisus neu flinderus.

Er mwyn amddiffyn unigolion a'r rhai sy'n cael eu cyhuddo o gamymddwyn, mi fydd ymholiadau cychwynnol yn cael eu gwneud i benderfynu a yw ymchwiliad yn addas a sut fath o ymchwiliad fyddai'n addas. Y brif egwyddor a fydd gan Adra mewn golwg fydd lles y cyhoedd. Mi fydd pryderon neu honiadau sy'n dod o dan sgôp gweithdrefnau penodol (er enghraifft amddiffyn plant neu faterion gwahaniaethu) fel arfer yn cael eu cyfeirio i'w hystyried o dan y gweithdrefnau hynny.

O fewn deg diwrnod gwaith o godi'r pryder, bydd y Swyddog Dynodedig yn ysgrifennu atoch i:

- Gynabod eu bod wedi derbyn y pryder

- Nodi sut y dylid ymdrin â'r mater
- Rhoi enghraifft o ba mor hir y bydd rhaid aros am ymateb terfynol
- Dweud a oes yna ymholiadau cychwynnol wedi eu gwneud, a
- Nodi a fydd yna unrhyw ymholiadau pellach yn cael eu gwneud ac os nad oes yna, pam.

Bydd faint o gyswllt a fydd yna rhwng swyddogion sy'n ystyried y mater a chi yn ddibynnol ar natur y mater, yr anawsterau potensial a pha mor glir yw'r wybodaeth sydd wedi ei ddarparu. Os yw'n angenrheidiol bydd Adra yn gofyn am wybodaeth gan y gweithiwr neu aelod o'r Bwrdd.

Pan fydd cyfarfod yn cael ei drefnu (gall hwn fod i ffwrdd o'r safle) gall gweithwyr neu aelodau'r Bwrdd gael cwmni Cynrychiolydd o'r Undeb neu gydweithiwr.

Bydd Adra yn ceisio eich cynorthwyo cymaint ag y gall er mwyn lleihau anawsterau a all ddod i'ch rhan o ganlyniad i godi pryder. Er enghraifft, os bydd gofyn i weithiwr neu aelod o'r Bwrdd roi tystiolaeth mewn achos troseddol neu ddisgyblu, bydd Adra yn trefnu eu bod yn cael cyngor am y drefn.

Mae Adra yn derbyn bod angen i weithiwr neu aelod o'r Bwrdd gael gwybod bod y mater yn derbyn sylw priodol. Felly, yn ddarostyngedig i gyfyngiadau cyfreithiol, bydd Adra yn eu hysbysu am yr ymchwiliad a'i ganlyniad.

Swyddog Monitro

Mae cyfrifoldeb am gynnal a gweithredu'r polisi hwn yn disgyn gyda'r Swyddog Monitro (Ysgrifennydd y Cwmni). Mae'r swyddog hwnnw yn cadw cofnod o bryderon sydd wedi eu codi a'r canlyniadau (ond mewn ffordd sydd ddim yn peryglu cyfrinachedd) a bydd yn adrodd amdanynt i Adra fel bo'n briodol.

Sut y gellir mynd a'r mater ymhellach

Pwrpas y polisi yw darparu ffordd i weithwyr ac aelodau'r Bwrdd godi pryderon o fewn Adra. Mae Adra yn gobeithio y byddwch chi'n fodlon gydag unrhyw weithred sy'n cael ei gymryd. Os nad ydynt yn fodlon, a'u bod yn teimlo ei fod yn gywir i fynd a'r mater tu allan i Adra, gellir cael cyngor gan y canlynol am yr amddiffyniad a roddir o dan y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998;

- Y Rheoleiddiwr
- Yr Archwilwyr
- Yr Undebau Llafur
- cyrff proffesiynol perthnasol neu sefydliadau rheolaethol h.y. Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, Y Comisiwn Archwilio a rheoleiddwyr gwasanaethau
- sefydliad gwirfoddol perthnasol
- yr heddlu

Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn ceisio annog pobl fod yn fwy agored yn y gweithle a drwy ddiwygio'r Ddeddf Hawliau Gweithio 1996, mae'n amddiffyn rhai sy'n "chwythu'r chwiban"

rhag cael eu trin yn amhriodol h.y. erlid neu ddiswyddo am godi pryderon am faterion sydd o ddiddordeb i'r cyhoedd.

Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud hi'n glir na all unrhyw un sy'n gweithio i Adra ddatgelu gwybodaeth sy'n fasnachol sensitif neu gyfrinachol sydd ganddynt fynediad iddo yn ystod eu cyflogaeth heblaw bod yr hyn y maent yn ei ddatgelu yn gysylltiedig ag un o'r pryderon a nodir yn y Polisi Chwythu'r Chwiban.

6. ADOLYGU

Er mwyn parhau i ddatblygu arfer da mi fydd Adra yn adolygu'r polisi hwn bob 3 mlynedd neu os bydd newid mewn deddfwriaeth.

ATODIAD 1

Swyddog Dynodedig

O dan amgylchiadau arferol, y swyddog dynodedig ar gyfer y polisi hwn yw Ysgrifennydd y Cwmni. Fodd bynnag os yw'r swyddog a enwir uchod mewn unrhyw ffordd yn rhan o'r pryder yr ydych yn dymuno ei godi, yna dylid cyfeirio'r pryder i'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol - Gwasanaethau Pobl. Os yw'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol - Gwasanaethau Pobl wedi bod yn rhan o hyn dylid codi eich pryder gyda'r Prif Weithredwr. Os yw eich pryder yn ymwneud â Chyfarwyddwyr neu'r Prif Weithredwr dylech godi'r pryder gyda Chadeirydd y Bwrdd.