

POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

CYNNWYS

1. ADOLYGIAD/TAFLEN ADOLYGU
2. DATGANIAD POLISI
3. PWRPAS
4. CYFRIFOLDEBAU
5. CWMPAS
6. MANYLION Y POLISI
7. GWEITHDREFN
8. CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH
9. DIOGELU DATA
10. ADOLYGU

ADOLYGIAD/TAFLEN ADOLYGU

| Rhifyn | Disgrifiad Byr o'r Rheswm dros Newid | Perchennog y Ddogfen | Dyddiad Rhannu |
|--------------------------|---|----------------------|----------------|
| Crëwyd Polisi – Rhifyn 1 | - | - | - |
| 2 | Newid mewn teitl swydd | Delyth Williams | 01.08.14 |
| 3 | Adolygiad cyffredinol a diweddariad | Delyth Williams | 03.06.18 |
| 4 | Diweddaru enw o CSSIW i Arolygiaeth Gofal Cymru | Delyth Williams | 10.10.20 |
| 5 | Diweddariad | Delyth Williams | Ionawr 2021 |
| 6 | Adolygiad cyffredinol yn unol ag arfer gorau'r sector | Aled Davies | 14.09.22 |
| 7 | Diweddaru manylion cyswllt Prif Weithredwr newydd | Aled Davies | 08.09.23 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

1. DATGANIAD POLISI

Mae Adra wedi ymrwymo i'r safonau uchaf o onestrwydd, didwylledd ac atebolrwydd, ac mae'n croesawu chwythu'r chwiban fel rhan annatod o'n hymagwedd at onestrwydd.

Nod ein hymagwedd at chwythu'r chwiban yw bod yn agored ac yn dryloyw. Mae angen i gydweithwyr 'siarad i fyny' pan fyddant yn teimlo bod rhywbeth o'i le, fel y gallwn wneud rhywbeth yn ei gylch. Gall cydweithwyr deimlo'n hyderus y gallant godi pryderon gwirioneddol heb ofni erledigaeth, gwahaniaethu na dial.

Gellir codi pryderon unrhyw bryd am ddigwyddiad a ddigwyddodd yn y gorffennol, sy'n digwydd nawr neu sy'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol. Efallai na fydd sail i bryderon, ond byddai'n well gennym pe baent yn cael eu codi na pheryglu y bydd problem yn gwaethygu. Byddwn yn cymryd pryderon o ddifrif ac yn sicrhau bod y rhain yn cael eu hadrodd, eu hymchwilio a'u rheoli yn y ffordd gywir.

2. PWRPAS

Amcan y Polisi Chwythu'r Chwiban yw;

- annog cyflogeion, Aelodau'r Bwrdd a chontractwyr i deimlo'n hyderus ynglŷn â chodi pryderon difrifol ac i gwestiynu a gweithredu ar bryderon ynghylch y ffordd y caiff pethau eu gwneud,
- darparu ffordd i gyflogeion ac aelodau'r Bwrdd godi pryderon a rhoi adborth ar unrhyw weithred a gymerwyd,
- galluogi cyflogeion ac aelodau'r Bwrdd i fynd a materion ymhellach os nad ydynt yn fodlon gydag ymateb y gymdeithas; a
- chysuro gweithwyr ac aelodau'r Bwrdd y byddant yn cael eu hamddiffyn rhag dial neu gael eu herlid am chwythu'r chwiban yn ddiwyll.

3. BETH YW POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN?

'Chwythu'r Chwiban' yw datgelu gwybodaeth yn berthnasol i amheuaeth o ddrwgweithredu, perygl, twyll, methu â chydymffurfio gyda gofynion iechyd a diogelwch neu ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesol arall yn y gweithle.

Dylai unrhyw bryderon sy'n cael eu datgelu o dan y polisi hwn fod er lles y cyhoedd. Mae hyn yn golygu, os ydych o'r farn bod eich pryder yn effeithio ar hawliau, iechyd, neu gyllid y cyhoedd. Os yw'r mater yn un o natur bersonol, dylech godi eich pryderon drwy Drefn Gwyno'r cwmni.

Dylech godi eich pryder ar unrhyw adeg am ddigwyddiadau sydd wedi digwydd yn y gorffennol, yn digwydd ar hyn o bryd, neu os ydych o'r farn y bydd o ganlyniad i unrhyw un o'r uchod.

4. I BWY Y MAE'R POLISI YN GYMWYS?

Mae'r polisi yn gymwys i bawb sy'n gwneud gwaith ar gyfer Adra gan gynnwys cyflogeion (gan gynnwys Staff Asiantaeth); Aelodau Bwrdd; Contractwyr ac isgcontractwyr (gan gynnwys ymgynghorwyr).

Mae'n gyfrifoldeb ar holl gyflogeion, aelodau'r Bwrdd a chontractwyr i weithio o fewn y polisi hwn. Y Swyddog Monitro (Ysgrifennydd y Cwmni) sy'n gyfrifol am gynnal a gweithredu'r polisi hwn.

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

5. CWMPAS

Mae Adra wedi ymrwymo i'r safonau uchaf posibl o lywodraethu, bod yn agored, gonestrwydd, tryloywder ac atebolrwydd. Rydym yn annog cyflogeion, aelodau'r Bwrdd ac eraill sydd â phryderon difrifol am unrhyw agwedd ar fusnes Adra i ddod ymlaen a lleisio'r pryderon hynny. Bwriad Polisi Chwythu'r Chwiban yw annog a galluogi cyflogeion, aelodau'r Bwrdd a chontractwyr allu codi pryderon difrifol 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, cyflogeion yw'r rhai cyntaf i sylweddoli y gallai fod yna rhywbeth mawr o'i le o fewn Adra. Fodd bynnag, efallai na fyddent eisiau datgelu eu pryderon oherwydd eu bod yn teimlo y gallant fod yn anffyddlon i'w cydweithwyr neu i Adra. Gallant hefyd gredu y gallent gael eu herlid, gwahaniaethu yn eu herbyn neu eu rhoi dan anfantais os ydynt yn adrodd am ddrwgweithredu y gallent deimlo ei bod yn haws anwybyddu'r pryder yn hytrach na'i adrodd, yn enwedig os mai dim ond amheuaeth yw bod rhywbeth yn digwydd.

Diben Polisi Chwythu'r Chwiban yw annog a galluogi cyflogeion 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 gyflogeion, aelodau'r Bwrdd a chontractwyr ddefnyddio'r drefn hon a theimlo'n hyderus os ydynt yn wirioneddol bryderus am fater y maent yn ei godi, yr ymdrinnir â hwy 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 gael eu codi gydag unigolion dynodedig y 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 Neddf 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 phan fo yna weithdrefn "chwythu'r chwiban" mewnol fel hwn, dylid ei ddefnyddio.

6. MANYLION Y POLISI

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

- bod trosedd wedi'i chyflawni (e.e. twyll, llwgrwobrwyo, osgoi talu treth, llygredd a lladrad), neu'n cael ei chyflawni neu'n debygol o gael ei chyflawni;
- ymddygiad amhriodol neu ymddygiad anfoesol sy'n torri Cod Ymddygiad Adra neu God Ymddygiad aelodau'r Bwrdd;
- dangos ffafriaeth ormodol dros fater contractiol 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;
- Methiant i gydymffurfio ag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol neu broffesiynol neu ofyniad rheoliadol, gan gynnwys methiant i ddatgelu gwrthdaro buddiannau difrifol
- Cam-drin neu esgeuluso pobl agored i niwed (diogelu)
- bod gwybodaeth ar unrhyw beth a nodir uchod wedi, neu'n debygol o gael ei guddio;

Noder; nid yw'r rhestr hon yn gyflawn

O dan y polisi, gellir rhoi gwybod am unrhyw bryderon difrifol sydd gan gyflogai, contractwr neu aelod o'r Bwrdd am unrhyw agwedd ar y gwasanaethau a ddarparwn neu ymddygiad cyflogeion neu aelodau Bwrdd Adra (neu unrhyw un sy'n gweithredu ar ran Adra) o dan Bolisi Chwythu'r Chwiban.

Gall hyn fod yn rhywbeth sy'n:

- gwneud i rywun deimlo'n anghyfforddus gan ei fod yn gyfystyr â thorri safonau ymddygiad derbyniol, eu profiad eu hunain o'r 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 gan Adra ystod o bolisiau a gweithdrefnau, sy'n ymdrin â safonau ymddygiad yn y gwaith; maent yn ymdrin â Chod Ymddygiad, Disgyblaeth, Cwynion ac ati. Anogir cyflogeion i ddefnyddio darpariaethau'r gweithdrefnau hyn pan fo'n briodol. Fodd bynnag, nid yw'r polisi hwn yn disodli gweithdrefn Disgyblu a Chwyno Adra.

Diogelu

Aflonyddu neu Erledigaeth

Mae Adra wedi ymrwymo i arfer da a safonau uchel ac eisiau bod yn gefnogol i'w gyflogeion, Aelodau'r Bwrdd a chontractwyr.

Mae Adra yn cydnabod bod penderfynu adrodd am bryder neu beidio yn anodd iawn. Os yw'r cyflogai 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 rhai y mae Adra yn darparu gwasanaeth iddynt y maent.

Ni fydd Adra yn goddef unrhyw aflonyddu na dial (gan gynnwys pwysau anffurfiol) a bydd yn cymryd camau priodol i amddiffyn cyflogeion, aelodau'r Bwrdd a chontractwyr pan fyddant yn codi pryder yn ddidwyll.

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

Ymhellach, mae cyflogai yn cael ei amddiffyn dan y gyfraith trwy Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 (PIDA), ac mewn rhai amgylchiadau gall fynd â chwyn i Dribiwnlys Cyflogaeth os caiff ei drin yn annheg yn y gwaith o ganlyniad i ddatgeliadau chwythu'r chwiban a wneir yn ddidwyll.

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

Bydd pob pryder yn cael ei drin yn gyfrinachol a gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu pwy yw'r sawl sy'n chwythu'r chwiban os dymunwch. Bydd 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 neu swydd heb eich caniatâd neu oni bai bod yn rhaid i ni wneud hynny yn ôl y gyfraith. Byddwn yn egluro hyn wrth i rywun fynegi pryder, fel y gallant 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 yr unigolion fel rhan o'r dystiolaeth.

Honiadau Anhysbys

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

Bydd pryderon anhysbys yn llawer llai pwerus ond byddant yn cael eu hystyried yn ôl disgrisiwn Adra.

Wrth ddefnyddio'r disgrisiwn hwn, dyma'r ffactorau 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 unigolyn yn gwneud honiad yn ddiwyll, na all yr ymchwiliad ei gadarnhau, ni fydd unrhyw gamau yn cael eu cymryd yn eu herbyn. Os, fodd bynnag, bod honiad yn un maleisus neu ar gyfer elw personol, byddwn yn defnyddio rheolau a gweithdrefnau disgyblu.

6. GWEITHDREFN CHWYTHU'R CHWIBAN

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'r pryder i, bod gennych resymau teilwng ar gyfer 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'n haws i chi godi'r mater os oes dau (neu fwy) wedi cael yr un profiadau neu'n pryderu yr un fath.

Caiff cyflogeion, Aelodau'r Bwrdd a chontractwyr eu hannog i godi eu pryderon yn fewnol yn y lle cyntaf, ac os oes ganddynt unrhyw bryderon am unrhyw agwedd o'r broses, gallent hefyd siarad gyda'r elusen chwythu'r chwiban annibynnol, [Protect sy'n](#) darparu llinell gymorth annibynnol.

Gorau po gyntaf y mae unigolion yn mynegi ei bryder, yr hawsaf yw hi i weithredu.

Fel cam cyntaf, dylai cyflogeion 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 phwy a gaiff ei amau o gamymddwyn. Er enghraifft, os ydynt yn credu bod eu rheolwr llinell yn gysylltiedig, dylent siarad ag un o'r Swyddogion Dynodedig. (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 unigolion sy'n dymuno codi pryderon o dan ddarpariaethau'r polisi hwn. 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.

Pan gaiff pryderon eu codi, yn ysgrifenedig neu fel arall, bydd y Swyddog Dynodedig yn trefnu cyfweiliad cychwynnol a fydd yn gyfrinachol, i bennu beth yw'r pryder. Yma byddwn yn gofyn i'r cyflogai 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, bydd 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?

Bydd 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 ymchwilio. Os bydd angen gweithredu ar frys, bydd 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
- gael eu cyfeirio at yr heddlu
- gael eu cyfeirio at archwilydd allanol
- bod yn destun ymchwiliad annibynnol
- Peidio â chymryd 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, bydd 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. Bydd pryderon neu honiadau sy'n dod o dan gwmpas 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 at yr unigolyn 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 ymholiadau cychwynnol wedi'u gwneud, a
- Nodi a fydd unrhyw ymholiadau pellach yn cael eu gwneud ac os nad oes yna, pam.

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

Pan fydd cyfarfod yn cael ei drefnu (gall hwn fod i ffwrdd o'r safle) gall cyflogeion, aelodau'r Bwrdd, neu gontractwyr gael cwmni Cynrychiolydd o'r Undeb neu gydweithiwr. Gallwch wahodd cynrychiolydd o'r Undeb Lafur, gydweithiwr neu aelod Bwrdd arall i fod yn bresennol yn ystod unrhyw gyfarfodydd neu gyfweiliadau sy'n ymwneud â'r pryderon sydd wedi'u codi.

Bydd Adra yn cymryd camau i'ch helpu cymaint ag y gall er mwyn lleihau unrhyw anawsterau a all ddod i'ch rhan o ganlyniad i godi pryder. Er enghraifft, os oes angen i gyflogai, aelod o'r Bwrdd neu gontractwr 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'r sawl sy'n chwythu'r chwiban wybod bod y mater yn cael sylw priodol. Felly, yn ddarostyngedig i gyfyngiadau cyfreithiol, bydd Adra yn eu hysbysu am yr ymchwiliad a'i ganlyniad.

Sut y gellir mynd â'r mater ymhellach

Bwriad y polisi hwn yw rhoi llwybr o fewn Adra i gyflogeion, aelodau'r Bwrdd a chontractwyr godi pryderon. Mae Adra yn gobeithio y byddant yn fodlon gydag unrhyw gamau sydd wedi'u cymryd. Os nad ydynt, ac os ydynt yn teimlo ei fod yn briodol i fynd â'r mater tu allan i Adra, mae'r canlynol yn bwyntiau cyswllt posib lle gellwch gael cyngor 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

Diben y polisi hwn yw darparu mecanwaith mewnol ar gyfer adrodd, ymchwilio a chywiro unrhyw ddrwgweithredu o fewn cwrdd gweithrediad Grŵp Adra. Yn y rhan fwyaf o achosion ni ddylai fod yn angenrheidiol hysbysu unrhyw un allanol.

Mae'r gyfraith yn cydnabod, mewn rhai achosion efallai ei bod yn briodol i unigolion adrodd am bryderon i gorff allanol fel rheoleiddiwr. Yn anaml iawn, os o gwbl, y bydd yn briodol hysbysu'r wasg. Rydym yn annog y rhai sy'n chwythu'r chwiban i ofyn am gyngor cyn adrodd am bryder i unrhyw un allanol. Mae'r elusen chwythu'r chwiban annibynnol, Protect, yn darparu llinell gymorth gyfrinachol. Mae ganddynt hefyd restr o reoleiddwyr rhagnodedig ar gyfer adrodd am fathau penodol o bryderon. Mae'r manylion cyswllt wedi'u cynnwys yn Atodiad 1.

Mae pryderon chwythu'r chwiban fel arfer yn berthnasol i ymddygiad ein staff, ond maent weithiau yn berthnasol i ymddygiad trydydd parti, fel cwsmer, cyflenwr neu ddarparwr gwasanaeth. Mewn rhai amgylchiadau, bydd y gyfraith yn amddiffyn unigolion sy'n codi'r mater gyda'r trydydd parti yn uniongyrchol. Fodd bynnag, rydym yn annog y rhai sy'n chwythu'r chwiban i adrodd am bryderon o'r fath yn fewnol yn y lle cyntaf. Dylent gysylltu â'u rheolwr llinell neu Adran AD am arweiniad yn y lle cyntaf.

Mae ein harchwilwyr allanol yn ymwybodol o'r polisi hwn a'n dymuniad ni yw bod yn agored ac atebol am ein gweithrediadau. Mae modd cysylltu gyda hwy yn gyfrinachol hefyd am gyngor ac fel cyswllt i godi pryderon neu ddechrau ymchwiliadau. Gellir canfod manylion cyswllt am ein cynghorwyr proffesiynol cyfredol yn Atodiad 1.

Byddwn yn hysbysu'r Rheoleiddiwr Tai am holl bryderon chwythu'r chwiban sy'n arwain at ddigwyddiad hysbysadwy. Bydd yr hysbysiad yn cael ei wneud gan Ysgrifennydd y Cwmni ac yn cynnwys sut y mae'r achos yn cael ei drin a dylai hefyd sicrhau bod pob achos yn cael ei gofnodi a'i fonitro, a bod diweddariadau rheolaidd yn cael eu darparu ar statws pob achos. Mae digwyddiadau hysbysadwy yn golygu materion a allai effeithio'n negyddol :

- budd neu ddiogelwch ein tenantiaid a defnyddwyr gwasanaeth eraill;
- lechyd ariannol y LCC, neu
- llywodraethu da ac enw da LCC unigol neu'r sector.

Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 yn ceisio annog pobl i fod yn fwy agored yn y gweithle, a thrwy ddiwygio Deddf 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 er lles y 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.

Adrodd

Bydd unrhyw achos chwythu'r chwiban yn cael ei adrodd i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd, ac, yn dibynnu ar natur yr achos, efallai y bydd gwybodaeth hefyd yn cael ei rannu â'r Bwrdd. Bydd hyn yn cynnwys disgrifiad cryno o unrhyw bryderon a godwyd, canlyniad yr ymchwiliad ac unrhyw gamau a gymerwyd yn dilyn hynny. Er eglurder, ni fyddai manylion y sawl sydd wedi chwythu'r chwiban yn cael ei ddatgelu.

Cofnodi

Bydd yr holl achosion yn cael eu hychwanegu at y gofrestr Twyll a Chwythu'r Chwiban. Bydd y gofrestr yn cynnwys dyddiad a disgrifiad unrhyw bryder a godwyd, canlyniad yr ymchwiliad ac unrhyw gam a gymerwyd yn dilyn hynny. Mae'r Gofrestr wedi'i diogelu gan gyfrinair ac yn cael ei goruchwyllo gan Ysgrifennydd y Cwmni, gyda chymorth Cyfarwyddwr Adnoddau'r Grŵp.

7. CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Wrth weithredu'r polisi hwn, bydd Adra yn ymrwymo i ymdrin â phob achos o chwythu'r chwiban yn deg ac yn unol â'i bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Mae oblygiadau wedi'u hystyried ac mae'r polisi hwn wedi'i asesu i gael yr effeithiau canlynol:

- Mae'n bosibl y bydd y rheini gyda nodwedd warchodedig yn efallai yn teimlo mwy o bryder am gael eu gwahaniaethu neu eu herlid os ydynt yn codi pryderon drwy Bolisi Chwythu'r Chwiban. I gyflawni hyn, mae'r addasiadau hyn wedi'u gwneud:
 - Mae'r polisi yn datgan na fydd yr unigolyn yn *goddef unrhyw wahaniaethu neu aflonyddu o ganlyniad i chwythu'r chwiban. Lle mae cydweithiwr yn cael ei erlid am godi pryder, bydd Adra yn cymryd camau priodol yn erbyn y rheini sy'n gyfrifol.*
 - Mae dolen hefyd i linell gymorth chwythu'r chwiban annibynnol.

8. DIOGELU DATA

Wrth weithredu'r polisi hwn, mae Adra wedi ystyried y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR), a bydd yn sicrhau bod unrhyw ddata a ddefnyddir yn unol â'r rheoliadau ac yn unol â pholisi Diogelu Data Adra.

9. ADOLYGU

I ddatblygu arfer da yn barhaus, bydd Adra yn adolygu'r polisi hwn bob 3 blynedd oni bai bod newid mewn deddfwriaeth.

ATODIAD 1

Manylion cyswllt

Ysgrifennydd y Cwmni

Aled Davies

Aled.Davies@adra.co.uk

Cyfarwyddwr Cynorthwyol Pobl

Delyth Williams

Delyth.Williams@adra.co.uk

Prif Weithredwr:

Iwan Trefor Jones

Iwan.T.Jones@adra.co.uk

Cadeirydd y Bwrdd

Hywel Eifion Jones

Hywel.E.Jones@adra.co.uk

Cyswllt Archwilio Mewnol:

Rob Hanley

Rob.hanley@mazars.co.uk

Ffynonellau Gwybodaeth

Rheoleiddiwr Tai Llywodraeth Cymru

Simon Fowler

Simon.Fowler@gov.wales

Cyswllt uniongyrchol: 03000 625256

Whistleblowing for Employees.gov

www.gov.uk/whistleblowing

Protect – elusen chwythu'r chwiban annibynnol y DU

(yn cael ei adnabod o'r blaen fel Public Concern at work) <https://protect-advice.org.uk/contact-protect-advice-line/>

Ffôn: 020 3117 2520