CYLCH MEITHRIN PWLL COCH

POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

NOD

Polisi'r cylch yw gweithredu gyda gonestrwydd a chywirdeb ac mae disgwyl i staff a gwirfoddolwyr gynnal safonau o'r radd uchaf. Anogir staff a gwirfoddolwyr i adrodd ar unrhyw amheuaeth o gamwedd mor fuan â phosib. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob unigolyn sy'n gweithio ar bob lefel o fewn y cylch.

EGWYDDOR

Chwythu'r Chwiban yn golygu adrodd ar unrhyw amheuaeth o gamwedd neu berygl sy'n ymwneud ag unrhyw weithgaredd yn y cylch. Mae hyn yn cynnwys llwgrwobrwyo, twyll neu unrhyw drosedd, camwedd, risg iechyd a diogelwch, niwed i'r amgylchedd a thorri ymrwymiadau cyfreithiol neu broffesiynol.

COD YMARFER

Mewn nifer o achosion y gobaith yw y bydd staff yn gallu trafod unrhyw bryderon gyda'r Cadeirydd / Person Cofrestredig, yn y lle cyntaf. Yn dilyn hyn, trefnir cyfarfod mor fuan â phosib i drafod y pryderon. Gall aelodau o staff ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb i unrhyw gyfarfod o dan y polisi hwn. Bydd disgwyl i'r cydymaith barchu cyfrinachedd y datgeliad ac unrhyw ymchwiliad sy'n deillio o hynny.

Bydd y cylch yn creu amgylchedd sy'n caniatáu i staff nodi unrhyw bryderon chwythu'r chwiban yn agored o dan y polisi hwn. Mae'n anodd ymchwilio i ddatgeliadau sy'n hollol ddienw. Os yw aelod o staff yn dymuno nodi ei bryderon yn gyfrinachol, bydd y cylch yn gwneud pob ymdrech i gadw'r wybodaeth ynglŷn â'r datgelwr yn gyfrinachol, gan rannu'r wybodaeth gyda'r rhai sydd ynghlwm â'r ymchwiliad yn unig.

Bydd y cylch yn sefydlu ac yn gweithredu strwythur mewnol ar gyfer adrodd, ymchwilio a chywiro unrhyw gamwedd yn y gweithle. Yn y mwyafrif o achosion, ni ddylai staff deimlo rheidrwydd i hysbysu unrhyw un yn allanol. Fodd bynnag, mae'r gyfraith yn cydnabod o dan rhai amgylchiadau, ei fod yn briodol i staff drafod eu pryderon gyda chorff allanol megis Rheolydd. Bydd y cylch yn annog unrhyw aelod o staff i dderbyn cyngor cyn trafod y pryder gyda chorff allanol. Mae gan 'Pryder y Cyhoedd yn y Gwaith' linell gymorth gyfrinachol - mae'r manylion cyswllt ar ddiwedd y polisi hwn.

Mae'r cylch yn annog gonestrwydd, a bydd yn cefnogi staff sy'n nodi pryderon dilys o dan y polisi hwn, hyd yn oed os bydd eu pryderon yn cael eu profi'n anghywir. Ni fydd staff yn dioddef o unrhyw ymdriniaeth niweidiol o ganlyniad i nodi pryder dilys. Ni ddylai staff fygwth na dial yn erbyn Chwythwr Chwiban mewn unrhyw ffordd. Gall gweithredu yn y modd yma arwain at achos disgyblu. Os yw'r cylch yn darganfod bod Chwythwr Chwiban wedi gwneud cyhuddiad ffug maleisus neu gyda'r bwriad i elwa'n bersonol, gall y Chwythwr Chwiban wynebu achos disgyblu.

Pryder y Cyhoedd yn y Gwaith (elusen annibynnol Chwythu'r Chwiban)	Llinell Gymorth: (020) 7404 6609 E-bost: whistle@pcaw.co.uk Safle Gwe: www.pcaw.co.uk

WHISTLE BLOWING POLICY

AIM

The Cylch's policy is to conduct its business with honesty and integrity and all staff and volunteers are expected to maintain high standards. Staff and volunteers are encouraged to report suspected wrongdoing as soon as possible. This policy applies to all individuals working at all levels within the Cylch.

PRINCIPLE

Whistle blowing is the reporting of suspected wrongdoing or dangers in relation to the Cylch's activities. This includes bribery, fraud or other criminal activity, miscarriages of justice, health and safety risks, damage to the environment and any breach of legal or professional obligations.

CODE OF PRACTICE

In many cases it is hoped that staff will be able to raise any concerns with the Chair / Registered Person, in the first instance. Following this, a meeting will be arranged as soon as possible to discuss the concerns. Staff members may bring a colleague or union representative to any meetings under this policy. The companion must respect the confidentiality of the disclosure and any subsequent investigation.

The Cylch will create an environment which enables staff to voice whistle blowing concerns openly under this policy. Completely anonymous disclosures are difficult to investigate. If Staff members want to raise their concerns confidentially, the Cylch will make every effort to keep the identity secret, and only reveal it where necessary to those involved in investigating the concerns.

The Cylch will establish and provide an internal mechanism for reporting, investigating and remedying any wrongdoing in the workplace. In most cases, staff should not find it necessary to alert anyone externally. However, the law recognises that in some circumstances it may be appropriate for Staff to report their concerns to an external body such as a regulator. The Cylch strongly encourages staff to seek advice before reporting a concern externally. Public Concern at Work operates a confidential helpline - its contact details are at the end of this policy.

The Cylch encourages openness, and will support staff who raise genuine concerns under this policy, even if they turn out to be mistaken. Staff must not suffer any detrimental treatment as a result of raising a genuine concern. Staff must not threaten or retaliate against whistleblowers in any way. Individuals involved in such conduct may be subject to disciplinary action. If the Cylch concludes that a whistleblower has made false allegations maliciously or with a view to personal gain, the whistleblower may be subject to disciplinary action.

Public Concern at Work (Independent whistle blowing charity)	Helpline: (020) 7404 6609 E-mail: whistle@pcaw.co.uk Website: www.pcaw.co.uk