Sut mae'r Rheoleiddiwr yn ymdrin â phryderon chwythwyr chwiban

Beth yw chwythu'r chwiban?

Chwythu'r chwiban yw'r term a ddefnyddir yn aml i ddisgrifio sefyllfa pan fo aelod o staff, aelod o'r Bwrdd neu unrhyw un arall yn codi pryderon ynghylch ymddygiad amhriodol, camwedd, risg neu gamymddygiad gyda rhywun mewn awdurdod, naill ai'n fewnol neu'n allanol, gan gynnwys gyda'r Rheoleiddiwr.

Gall hawliad mewn perthynas â chwythu'r chwiban hefyd gael ei alw'n ddatgeliad gwarchodedig o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Diogelu chwythwyr chwiban – Y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd

Mae'r Rheoleiddiwr yn berson penodedig o dan y Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn diogelu cyflogeion, asiantau a chontractwyr (a chyn-gyflogeion mewn rhai achosion) ac, os bydd chwythwr chwiban yn gwneud datgeliad cymwys i'r Rheoleiddiwr gyda phob ewyllys da, ac yn credu'n rhesymol ei fod yn wir, caiff ei ddiogelu o dan y Ddeddf.

Mae gan chwythwyr chwiban sy'n gwneud datgeliad gwarchodedig yr hawl i beidio â chael eu cosbi gan eu cyflogwyr. Os cânt eu trin yn llai ffafriol am wneud datgeliad, gallant gyflwyno hawliad i'r Tribiwnlys Cyflogaeth am eu bod yn cael eu cosbi. Y Tribiwnlys Cyflogaeth fydd yn penderfynu a yw hawliad mewn perthynas â chwythu'r chwiban yn ddatgeliad gwarchodedig.

Nid yw datgeliadau sy'n faleisus neu ddatgeliadau y gwyddys eu bod yn anwir yn ddatgeliadau gwarchodedig o dan y Ddeddf. Er mwyn bod yn gymwys i gael eich diogelu, rhaid i ddatgeliad gael ei wneud er lles y cyhoedd ac ymwneud ag un o'r achosion canlynol posibl:

- Camymddygiad, amhriodoldeb neu dwyll ariannol
- Methiant i gydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol neu Ddeddfau
- Peryglon i iechyd a diogelwch neu'r amgylchedd
- Gweithgarwch troseddol
- Camweinyddu cyfiawnder
- Camymddygiad proffesiynol
- Ymddygiad amhriodol neu anfoesegol
- Methiant sylweddol mewn cydberthnasau, gan gynnwys y rhai rhwng y Bwrdd, staff a'r tîm rheoli
- Ymdrechion i guddio unrhyw un o'r uchod

Pwy fydd yn cael ei ddiogelu?

Mae'r Ddeddf yn diogelu aelodau o staff sy'n gwneud datgeliad cymwys i berson penodedig, p'un a ydynt wedi codi'r mater yn eu sefydliad eu hunain ai peidio.
Nid yw'r Ddeddf yn gymwys i aelodau'r Bwrdd. Fodd bynnag, bydd y Rheoleiddiwr yn ymdrin ag unrhyw bryderon a gaiff eu codi gan aelodau'r Bwrdd yn yr un ffordd â datgeliadau cymwys a gaiff eu gwneud gan staff.

A yw'r un rheolau'n gymwys i gwynion cyffredinol a chwynion cyflogaeth?

Mae **chwythu'r chwiban** yn ymwneud ag ymddygiad sy'n effeithio ar eraill: er enghraifft, twyll neu fethiant i gydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch. Mae'n wahanol i gwynion cyffredinol a chwynion cyflogaeth.

Cwyn cyflogaeth yw pan fydd gan aelod o staff gŵyn bersonol am ei gyflogaeth ei hun. Ni fyddwn yn ymwneud â chwynion cyflogaeth staff yn erbyn Landlord Cymdeithasol Cofrestredig, ond byddwn yn ystyried yn ofalus a oes gennym rôl pan fo'r amgylchiadau a arweiniodd at gŵyn gyflogaeth o bwys ehangach a phan fyddwn o'r farn y gall fygwth buddiannau tenantiaid neu ddefnyddwyr gwasanaethau eraill, neu beri risg i hyfywedd y Landlord Cymdeithasol Cofrestredig.

Mae chwythu'r chwiban yn rhan bwysig o drefniadau llywodraethu da

Gall problemau godi mewn unrhyw sefydliad ac, yn aml, y bobl orau i'w nodi yw'r bobl sy'n gweithio i'r sefydliad. Gall y ffaith bod Landlord Cymdeithasol Cofrestredig yn croesawu achosion o chwythu'r chwiban ac yn eu cymryd o ddifrif helpu i atal unrhyw gamwedd.

Chwythu'r chwiban – Gofynion rheoleiddio

Mae gan bob Landlord Cymdeithasol Cofrestredig bolisi chwythu'r chwiban sy'n cydnabod pwysigrwydd chwythu'r chwiban i drefniadau llywodraethu da. Rhaid i'r polisi hyrwyddo agwedd agored a chadarnhaol at chwythu'r chwiban a sicrhau y gall staff, aelodau'r Bwrdd ac eraill deimlo'n hyderus i godi materion yn fewnol heb boeni am gael eu cosbi. Rydym yn disgwyl i bob Landlord Cymdeithasol Cofrestredig gymryd unrhyw bryderon a gaiff eu codi o ddifrif ac ystyried y mater yn briodol ac yn llawn.

Rhaid i'r polisi ei gwneud yn glir hefyd y gall staff roi gwybod am bryderon mewn ffordd briodol i'r Rheoleiddiwr ac na ddylent gael eu cosbi am wneud hynny.

Beth fydd y Rheoleiddiwr yn ei wneud pan fydd chwythwr chwiban yn codi pryderon?

Byddwn yn cymryd pob pryder o ddifrif, hyd yn oed os cafodd ei godi'n ddienw. Fodd bynnag, ni fyddwn yn cymryd bod unrhyw bryderon a gaiff eu dwyn i'n sylw yn wir neu'n anwir.

Byddwn yn gofyn i chwythwr chwiban a yw wedi codi ei bryderon gyda'r gymdeithas dai yn uniongyrchol. Pan fo'n bosibl, byddwn yn gofyn iddo ddarparu tystiolaeth i gyfiawnhau ei bryderon, a byddwn yn ystyried unrhyw dystiolaeth sy'n cael ei rhoi i ni.

Bydd honiadau dienw yn cael eu hystyried, ond mae gan bryderon a gaiff eu codi'n ddienw lai o rym, ac yn aml mae'n anoddach ymchwilio iddynt.

Wrth benderfynu a ddylid ymchwilio i honiad dienw o dan y polisi a'r canllawiau a'r gweithdrefnau hyn, bydd y Tîm Rheoli Rheoleiddio yn ystyried:

- Difrifoldeb y mater a godwyd
- Credadwyedd y pryder
- Y tebygolrwydd y bydd ffynhonnell briodoladwy yn cadarnhau'r honiad ac yn rhoi gwybodaeth i ni

Ym mhob achos, pan fyddwn o'r farn bod angen cynnal ymchwiliad i gadarnhau'r ffeithiau, nid yw'n golygu ein bod yn cymryd bod pryderon y chwythwr chwiban yn wir. Mae'n golygu bod y materion a godwyd yn ddifrifol a bod angen cadarnhau'r ffeithiau.

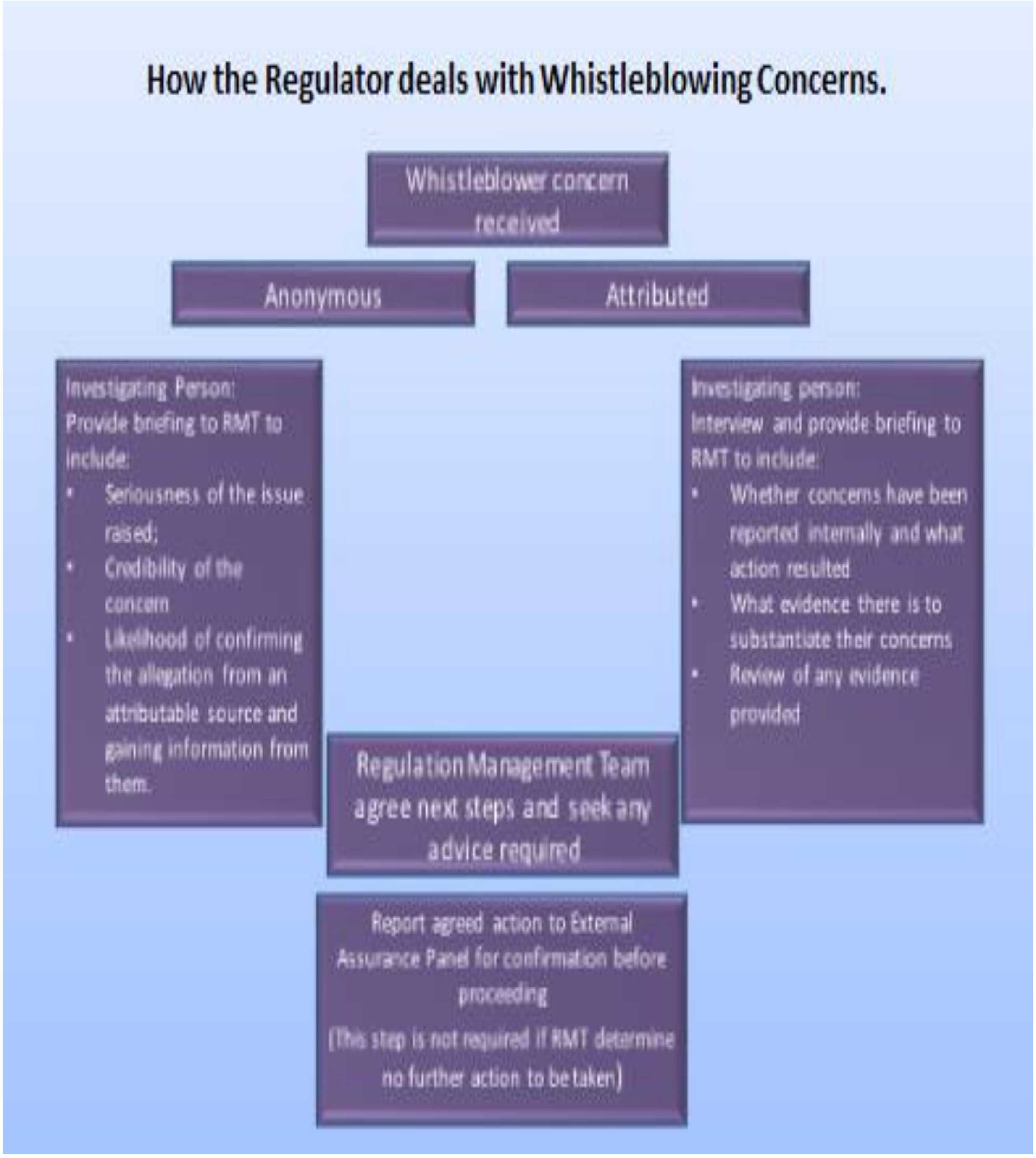
Byddwn yn trafod y ffordd orau o gadarnhau'r ffeithiau gyda'r Landlord Cymdeithasol Cofrestredig, ac yn nodi'r materion i ymchwilio iddynt a'r dull y cytunwyd arno yn ysgrifenedig.

Mae pob achos yn wahanol, ond gallai sawl peth ddigwydd:

- Gofyn i'r Bwrdd ymchwilio i'r mater (fel arfer drwy ymgysylltu â rhywun annibynnol)
- Gofyn i'r corff dyfarnu geisio cyngor annibynnol neu gymorth i'w helpu i ymdrin â'r sefyllfa
- Cynnal/comisiynu ymchwiliad (wedi'i drefnu neu'n ddirybudd)
- Cyfeirio'r mater at reoleiddiwr arall, er enghraifft, AGGCC am fod y mater yn dod o dan eu cylch gwaith rheoleiddio
- Rhoi gwybod i'r heddlu am y mater gan ein bod o'r farn y gallai trosedd fod wedi'i chyflawni
- Peidio â chymryd camau pellach, er enghraifft, gan nad oes digon o dystiolaeth efallai i ni weithredu arni, neu am ein bod wedi cael ein sicrhau bod y Landlord Cymdeithasol Cofrestredig wedi ymdrin â'r mater yn briodol, neu am fod y mater yn flinderus neu'n ddisylwedd yn ein barn ni.

Pan fyddwn yn cysylltu â Landlord Cymdeithasol Cofrestredig i drafod honiadau chwythwr chwiban, byddwn yn gwneud hynny'n gyfrinachol drwy Gadeirydd y Bwrdd. Byddwn yn dweud wrth y Landlord Cymdeithasol Cofrestredig cymaint ag y gallwn am yr honiadau, ond byddwn yn gwneud pob ymdrech i beidio â datgelu unrhyw fanylion a allai enwi'r chwythwr chwiban.

Byddwn yn cynnal cyfrinachedd chwythwr chwiban cymaint â phosibl, ar ôl i'r achos ddod i ben hefyd, ac ni fyddwn yn rhoi rhagor o wybodaeth am bryderon y chwythwr chwiban pan fydd yr achos wedi dod i ben nag y gwnaethom ei rhoi ar y dechrau.


How the Regulator deals with Whistleblowing Concerns.
Whistleblower concern received
Anonymous
Attributed
Investigating Person: Provide briefing to RMT to include:
• Seriousness of the issue raised;
• Credibility of the concern
• Likelihood of confirming the allegation from an attributable source and gaining information from them.
Investigating person: Interview and provide briefing to RMT to include:
• Whether concerns have been reported internally and what action resulted
• What evidence there is to substantiate their concerns
• Review of any evidence provided
Regulation Management Team agree next steps and seek any advice required
Report agreed action to External Assurance Panel for confirmation before proceeding
(This step is not required if RMT determine no further action to be taken)