



Polisi Chwythu'r Chwiban | Whistleblowing Policy

Mabwysiadwyd y Polisi | Policy adopted: 26-09-2022
Adolygwyd a ddiwygwyd | Reviewed and amended: 28-07-2025

Mae Cyngor Cymuned Llanfair Mathafarn Eithaf (CCLIME) wedi ymrwymo i'r safonau uchaf posibl o ran bod yn agored, yn gywir ac yn atebol. Yn unol â'r ymrwymiad hwn mae CCLIME yn disgwyl i bawb sydd â phryderon difrifol am unrhyw agwedd ar waith CCLIME ddod ymlaen a lleisio'r pryderon hynny.

Mae gweithiwr sy'n mynegi pryder yn cael ei warchod gan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 sydd wedi'i hymgorffori yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996 cyn belled â bod y pryder a godwyd yn cael ei wneud er budd y cyhoedd.

Mae'r Polisi Chwythu'r Chwiban yn berthnasol i holl Aelodau a Swyddogion y Cyngor ac aelodau'r cyhoedd.

Bwriad y Polisi Chwythu'r Chwiban yw ymdrin â phryderon mawr sydd y tu allan i gwmpas cwynion gweithwyr. Gall y materion hyn gynnwys:

- Ymddygiad sy'n drosedd neu'n dorcyfraith
- Methiant i gydymffurfio â rhwymedigaeth gyfreithiol
- Datgeliadau yn ymwneud â chamweinyddu cyfiawnder
- Risgiau iechyd a diogelwch (gan gynnwys risgiau i'r cyhoedd yn ogystal â gweithwyr eraill) os adroddir amdanynt ac na weithredir arnynt
- Niwed i'r amgylchedd
- Defnydd anawdurdodedig o arian cyhoeddus
- Twyll, llwgrwobrwyo, llygredd, osgoi talu treth a gwyngalchu arian posibl
- Cam-drin cleientiaid yn rhywiol, yn gorfforol neu fel arall
- Ymddygiad anfoesegol arall
- Gweithredoedd sy'n amhroffesiynol, yn amhriodol neu'n gwrthdaro â chadfridog dealltwriaeth o'r hyn sy'n dda ac yn anghywir
- Unrhyw ymgais i atal datgelu'r uchod

Gall atgyfeiriad chwythu'r chwiban nodweddiadol fod yn ymwneud â rhywbeth sy'n:

Cyngor Cymuned Llanfair Mathafarn Eithaf Community Council (CCLIME) is committed to the highest possible standards of openness, probity and accountability. In line with this commitment CCLIME expects all who have serious concerns about any aspect of CCLIME's work to come forward and voice those concerns.

An employee who raises a concern is protected by the Public Interest Disclosure Act 1998 which is incorporated into the Employment Rights Act 1996 as long as the concern raised is made in the public interest.

The Whistleblowing Policy applies to all Members and Officers of the Council and members of the public.

The Whistleblowing Policy is intended to cover major concerns that fall outside the scope employees' grievances. These issues may include:

- Conduct which is an offence or a breach of law
- Failure to comply with a legal obligation
- Disclosures related to miscarriages of justice
- Health and safety risks (including risks to the public as well as other employees) if reported and not acted upon
- Damage to the environment
- The unauthorised use of public funds
- Possible fraud, bribery, corruption, tax evasion and money laundering
- Sexual, physical or other abuse of clients
- Other unethical conduct
- Actions which are unprofessional, inappropriate or conflict with a general understanding of what is right and wrong
- Any attempt to prevent disclosure of the above

A typical whistleblowing referral may be about something that:

- Gwneud i'r unigolyn deimlo'n anghyfforddus o ran safonau hysbys, eu profiad neu'r safonau y mae'r Cyngor yn eu dilyn
- Yn erbyn Rheoliadau Ariannol, Rheolau Sefydlog a
- polisiau a rhwymedigaethau cyfreithiol eraill
- Yn disgyn islaw safonau arfer da sefydledig
- Yn gyfystyr ag ymddygiad amhriodol

Ni fydd CCLIME yn goddef unrhyw aflonyddu nac erledigaeth (gan gynnwys pwysau anffurfiol) a bydd yn cymryd camau priodol i amddiffyn unigolyn(unigolion) sydd wedi codi pryder er budd y cyhoedd.

Anhysbysrwydd a Chyfrinachedd

Mae CCLIME yn annog chwythwyr chwiban i roi eu henw i'w honiad yn hytrach nag aros yn ddiennw, fel y gellir cael rhagor o fanylion am yr honiadau os oes angen.

Pan fydd chwythwr chwiban yn rhoi ei enw, bydd y pryder yn cael ei drin yn gyfrinachol, a gwneir pob ymdrech i beidio â datgelu pwy yw'r unigolyn sydd wedi codi'r pryder, oni bai bod rhesymau cyfreithiol i'r gwrthwyneb.

Rhaid nodi bod gan unrhyw berson sy'n destun honiad chwythu'r chwiban hawliau cyfreithiol y gellir eu harfer ac sy'n annibynnol ar y Cyngor.

Honiadau Anwir

Os bydd unigolyn yn gwneud honiad y mae'n credu'n rhesymol ei fod er budd y cyhoedd, ond nad yw'n cael ei gadarnhau gan yr ymchwiliad, yna ni chymerir unrhyw gamau yn ei erbyn.

Os bydd unigolyn yn gwneud honiad sy'n troi allan i fod yn anwir, heb gredu'n rhesymol bod yr honiad yn cael ei wneud er budd y cyhoedd, yna bydd y mater yn cael ei ystyried gan y Cyngor llawn, o dan Weithdrefn Ddisgyblu CCLIME a gellir cymryd camau disgyblu.

Gall gweithwyr gymryd camau cyfreithiol yn annibynnol ar y Cyngor. Mae hyn yn cynnwys y sawl sy'n destun y gŵyn, yr achwynydd a'r Cyngor.

- Makes the individual feel uncomfortable in terms of known standards, their experience or the standards they believe the Council subscribes to
- Is against the Council's Financial Regulations, Standing Orders and other policies and legal obligations
- Falls below established standards of good practice
- Amounts to improper conduct

CCLIME will not tolerate any harassment or victimisation (including informal pressures) and will take appropriate action to protect individual(s) who have raised a concern in the public interest.

Anonymity and Confidentiality

CCLIME encourages whistleblowers to put their name to their allegation rather than to remain anonymous, so that further details about the allegations can be obtained if necessary.

Where a whistleblower provides their name, the concern will be treated confidentially, and every effort will be made not to reveal the identity of the individual who has raised the concern unless there are legal reasons to the contrary.

It must be noted that any person, who is the subject of a whistleblowing allegation has legal rights which may be exercised and are independent of the Council.

Untrue Allegations

If an individual makes an allegation which they reasonably believe is in the public interest, but it is not confirmed by the investigation, then no action will be taken against them.

If an individual makes an allegation which turns out to be untrue, without reasonably believing the allegation to be made in the public interest, then the matter will be considered by the full Council, under CCLIME's Disciplinary Procedure and disciplinary action may be pursued.

Employees may take legal action independently of the Council. This includes the person who is the subject of the complaint, the complainant and the Council.

Gweithdrefn Chwythu'r Chwiban

Mae'n bosibl y bydd y rhai sy'n ystyried codi pryder ynghylch chwythu'r chwiban am geisio cyngor neu arweiniad gan ffynhonnell allanol yn gyntaf, er mwyn canfod a ddylai'r pryder gael ei godi o dan weithdrefnau chwythu'r chwiban, neu a oes gweithdrefn fwy priodol ar gael.

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>

Mae CCLIME o'r farn y dylai unrhyw ddatgeliadau neu honiadau gael eu trin yn yr un modd, boed gan Aelodau, Swyddogion neu aelodau'r cyhoedd.

Bydd y Prif Swyddog (Clerc/SAC) yn ymchwilio i bryderon a godwyd, yn ogystal â'r rhai a godwyd yn ddiennw, fodd bynnag mae'n well darparu manylion cyswllt fel y gellir ystyried pryderon a godwyd yn llawn, egluro'r wybodaeth, ac y gall y Cyngor roi sicrwydd i unigolion. bod eu pryderon wedi cael sylw.

Os bydd unigolyn yn gadael ei fanylion cyswllt, ond yn gofyn i'w enw gael ei ddal yn ôl ac i'r pryder gael ei drin yn gyfrinachol, yna bydd y cais hwn yn cael ei barchu, ac ni fydd y Prif Swyddog yn trosglwyddo'r manylion hynny i unrhyw un arall oni bai bod rhwymedigaeth gyfreithiol arno i wneud hynny.

Gellir mynegi pryderon trwy e-bost, cclanfairme@outlook.com, neu yn ysgrifenedig:

Cyngor Cymuned Llanfair Mathafarn Eithaf
Swyddfa CCLIME
Llyfrgell Benllech
Min yr Afon
Benllech
Ynys Môn
LL74 8TF

Wrth godi pryder dylai unigolyn (unigolion) ddarparu cymaint o wybodaeth â phosibl gan gynnwys y canlynol:

- Cefndir a hanes y pryder (gan roi dyddiadau perthnasol)
- Y rheswm pam eu bod yn arbennig o bryderus am y sefyllfa
- Enw(au) unrhyw Aelodau/Swyddogion sy'n cael eu hystyried yn un o'r ddau yn ymwneud

Whistleblowing Procedure

Those considering raising a whistleblowing concern may want to first seek advice or guidance from an external source, to ascertain whether the concern should be raised under whistleblowing procedures, or if there is a more appropriate procedure available.

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>

CCLIME considers that any disclosures or allegations should be handled in the same manner, be they made by Members, Officers or members of the public.

The Principal Officer (Clerc/RFO) will look into concerns raised, as well as those raised anonymously, however it is preferable that contact details are provided so concerns raised can be fully considered, information clarified, and that the Council can provide assurance to individuals that their concerns have been addressed.

If an individual does leave their contact details, but requests that their name is withheld and the concern treated confidentially, then this request will be respected, and the Principal Officer will not pass those details on to anyone else unless legally obliged to do so.

Concerns may be made by email, cclanfairme@outlook.com, or in writing to:

Llanfair Mathafarn Eithaf Community Council
Swyddfa CCLIME Office
Llyfrgell Benllech Library
Min yr Afon
Benllech
Ynys Môn
LL74 8TF

When raising a concern an individual(s) should provide as much information as possible including the following:

- The background and history of the concern (giving relevant dates).
- The reason why they are particularly concerned about the situation.
- The name(s) of any Members/ Officers who are considered to be either

yn uniongyrchol neu'n gallu helpu gyda gwybodaeth bellach

- Unrhyw wybodaeth gefndir arall, rhestr o ddogfennau posibl ac ati
- Dylid codi pryderon cyn gynted â phosibl
- Er na ddisgwylir y bydd unigolion yn gallu profi honiadau y tu hwnt i amheuaeth resymol, rhaid i unrhyw honiadau fod yn seiliedig ar gred resymol y sawl sy'n gwneud y datgeliad.

Ymateb CCLIME

Er mwyn amddiffyn y chwythwr chwiban ac unrhyw swyddogion a gyhuddir o gamymddwyn neu gamymddwyn posibl, gwneir ymholiadau cychwynnol i benderfynu a yw ymchwiliad yn briodol ac, os felly, ar ba ffurf y dylai fod a phwy ddylai ei gynnal.

Yr egwyddor or-redol fydd gan CCLIME mewn golwg yw budd y cyhoedd. Bydd pryderon neu honiadau sy'n dod o fewn cwmpas gweithdrefnau penodol (er enghraifft; materion amddiffyn plant, diogelu neu wahaniaethu) fel arfer yn cael eu cyfeirio at weithdrefnau eraill y Cyngor.

Gellir datrys pryderon trwy weithredu y cytunwyd arno heb fod angen Ymchwiliad. Os oes angen gweithredu ar frys (e.e. i ddiogelu unigolion, enw da'r Cyngor, peryglon posibl, colli tystiolaeth o bosibl) bydd hyn yn cael ei wneud cyn cynnal unrhyw ymchwiliad.

O fewn deg diwrnod gwaith i dderbyn pryder, pe bai manylion cyswllt yn cael eu darparu, bydd yr unigolyn sy'n codi pryderon yn cael cydnabyddiaeth bod y pryder wedi dod i law. Os yw'n bosibl dweud bryd hynny sut i ymdrin â'r mater, yna efallai y bydd mwy o wybodaeth yn cael ei darparu ar rai adegau, gan fod ymchwiliadau yn aml yn cynnwys cynnal y cyfrinachedd mwyaf posibl, ni fydd yn bosibl datgelu unrhyw wybodaeth ar hyn o bryd. cam cychwynnol.

Mae CCLIME yn derbyn bod angen i'r rhai sy'n codi pryderon fod yn sicr bod y mater wedi cael sylw priodol. Yn amodol ar gyfyngiadau cyfreithiol, bydd gwybodaeth yn cael ei darparu ar ganlyniad unrhyw ymchwiliad, i'r chwythwr chwiban, os bydd manylion cyswllt wedi'u darparu.

directly involved or can help with further information.

- Any other background information, list of potential documents etc.
- Concerns should be raised as soon as possible.
- Although it is not expected that individuals are able to prove allegations beyond reasonable doubt any allegations must be based on the reasonable belief of the person making the disclosure.

CCLIME Response

In order to protect the whistle-blower and any officers accused of misdeeds or possible malpractice, initial enquiries will be made to decide whether an investigation is appropriate and, if so, what form it should take and who should conduct it.

The overriding principle which CCLIME will have in mind is the public interest. Concerns or allegations which fall within the scope of specific procedures (for example, child protection, safeguarding or discrimination issues) will normally be referred for consideration under other Council procedures.

Concerns may be resolved by agreed action without the need for an Investigation. If urgent action is required (e.g. to protect individuals, reputation of the Council, potential hazards, potential loss of evidence) this will be taken before any investigation is conducted.

Within ten working days of a concern being received, if contact details were provided, the individual raising concerns will be sent an acknowledgement that the concern has been received. If it is possible to say at that stage how the matter is to be dealt with, then more information may be provided though on some occasions, since investigations often involve maintaining the greatest possible confidentiality, it will not be possible to disclose any information at this initial stage.

CCLIME accepts that those raising concerns need to be assured that the matter has been properly addressed, therefore, subject to legal constraints, information will be provided on the outcome of any investigation, to the whistle-blower, if contact details have been provided.

Mae'r Cyngor yn rhwymedig i GDPR, y Ddeddf Diogelu Data a'r Ddeddf Hawliau Dynol mewn perthynas â honiadau sy'n ymwneud ag unigolion. Ar ben hynny, ni fydd gwybodaeth yn cael ei datgelu os oes achos cyfreithiol yn yr arfaeth.

Y Prif Swyddog sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am gynnal a gweithredu'r drefn hon a bydd yn adrodd yn ôl yr angen i'r Cyngor. Cedwir cofnod o bryderon a dderbynnir sy'n cynnwys penderfyniadau perthnasol a chanlyniadau Gweithdrefn Chwythu'r Chwiban ym mhob achos. Bydd y wybodaeth yn cael ei chadw yn unol â deddfwriaeth GDPR/Diogelu Data.

Mynd â'r Mater Ymhellach

Mae CCLIME yn gobeithio y bydd pob achos yn cael ei drin yn foddhaol. Os mae unigolyn yn teimlo fod angen mynd â'r mater ymhellach, gallant gyfeirio at restr o gyrff perthnasol: <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>

The Council is bound by GDPR, the Data Protection Act and the Human Rights Act in respect of allegations relating to individuals. Furthermore, information will not be disclosed if legal proceedings are pending.

The Principal Officer has overall responsibility for the maintenance and operation of this procedure and will report as necessary to the Council. A record of concerns received by audit is maintained which includes relevant decisions and Whistleblowing Procedure outcomes associated with each case. The information will be retained in compliance with GDPR/ Data Protection legislation.

How The Matter Can Be Taken Further

CCLIME hopes that all cases will be dealt with satisfactorily. If an individual feels that it is right to pursue the matter further, they may refer to a list of relevant bodies, found at: <https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2/whistleblowing-list-of-prescribed-people-and-bodies>