WHISTLEBLOWING POLICY

At Wibli Wobli Nursery we expect all our colleagues, both internal and external, to be professional at all times and hold the welfare and safety of every child as their paramount objective.

We recognise that there may be occasions where this may not happen and we have in place a procedure for staff to disclose any information that suggests children's welfare and safety may be at risk.

We expect all team members to talk through any concerns they may have with their line manager at the earliest opportunity to enable any problems to be resolved as soon as they arise.

Legal framework

The Public Interest Disclosure Act 1998 commonly referred to as the 'Whistleblowing Act', amended the Employment Rights Act 1996 to provide protection for employees who raise legitimate concerns about specified matters. These are called 'qualifying disclosures'. On 25 June 2013 there were some legal changes to what constitutes a 'qualifying disclosure'.

A qualifying disclosure is one made in the public interest by an employee who has a reasonable belief that:

- a criminal offence
- a miscarriage of justice
- an act creating risk to health and safety
- an act causing damage to the environment
- a breach of any other legal obligation or
- concealment of any of the above
- any other unethical conduct
- An act that may be deemed as radicalised or a threat to national security is being, has been, or is likely to be, committed.

The Public Interest Disclosure Act has the following rules for making a protected disclosure:

- you must believe it to be substantially true
- you must not act maliciously or make false allegations
- you must not seek any personal gain
- from 25 June 2013, the disclosure must be made in the public interest.

It is not necessary for the employee to have proof that such an act is being, has been, or is likely to be, committed - a reasonable belief is sufficient.

Disclosure of information

If, in the course of your employment, you become aware of information which you reasonably believe indicates that a child is/may be or likely to be in risk of danger and/or one or more of the following may be happening, you MUST use the nursery's disclosure procedure set out below:

- That a criminal offence has been committed or is being committed or is likely to be committed
- That a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with any legal obligation to which they are subject (e.g. NMS)
- That a miscarriage of justice has occurred, is occurring, or is likely to occur
- That the health or safety of any individual has been, is being, or is likely to be, endangered
- That the environment, has been, is being, or is likely to be, damaged
- That information tending to show any of the above, has been, is being, or is likely to be, deliberately concealed.

Disclosure procedure

- If this information relates to safeguarding then the nursery's safeguarding children policy should be followed, with particular reference to the staff and volunteering section
- Where you reasonably believe one or more of the circumstances listed above has occurred you should promptly disclose this to your manager so that any appropriate action can be taken. If it is inappropriate to make such a disclosure to your manager (i.e. because it relates to your manager) you should speak to the nursery manager or, if it relates to them, then the nursery owner.
- Employees will suffer no detriment of any sort for making such a disclosure in accordance with this procedure. For further guidance in the use of the disclosure procedure, employees should speak in confidence to the nursery manager or nursery owner
- Any disclosure or concerns raised will be treated seriously and will be dealt with in a consistent and confidential manner and will be followed through in a detailed and thorough manner
- Any employee who is involved in victimising employees who make a disclosure, takes any action to deter employees from disclosing information or makes malicious allegations or disclosures in bad faith will be subject to potential disciplinary action which may result in dismissal
- Failure to report serious matters can also be investigated and potentially lead to disciplinary action which may result in dismissal
- Any management employee who inappropriately deals with a whistleblowing issue (e.g. failing to react appropriately by not taking action in a timely manner or disclosing confidential information) may be deemed to have engaged in gross misconduct which could lead to dismissal
- We give all of our staff the telephone numbers of the Local Authority Designated Officer (LADO), Local Safeguarding Children Board (LSCB) and CIW so all staff may contact them if they cannot talk to anyone internally about the issues/concerns observed.

This policy was adopted on	Signed on behalf of the nursery	Date for review
1/4/2025	*N. Baker*	*April 2027*

POLISI CHWYTHU'R CHWIBAN

Ym Meithrinfa Wibli Wobli disgwyliwn i'n holl gydweithwyr, yn fewnol ac allanol, fod yn broffesiynol ar bob achlysur a sicrhau mai lles a diogelwch pob plentyn yw eu nod pwysicaf, mae'n bosib y bydd achlysuron ble nad yw hyn yn digwydd.

Rydym yn cydnabod y gall fod achlysuron pan nad yw hyn yn digwydd, ac mae gennym weithdrefn i staff ddatgelu unrhyw wybodaeth sy'n awgrymu y gallai lles a diogelwch plant fod mewn perygl.

Disgwyliwn i bob aelod o'r tîm yn cael siarad am unrhyw bryder sydd ganddynt gyda'u rheolwr llinell cyn gynted ag y bo modd fel bo unrhyw broblemau yn cael eu datrys wrth iddynt godi.

Fframwaith cyfreithiol
Gyda phasio Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, sy'n cael ei hadnabod fel y "Ddeddf Chwythu'r Chwiban" diwygiwyd y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 i ddarparu amddiffyniad ar gyfer gweithwyr sy'n codi pryderon cyfreithlon ynglŷn â materion penodol. Gelwir y rhain yn "ddatgeliadau cymwys". Ar 25 Mehefin 2013 gwnaethpwyd rhai newidiadau cyfreithiol i'r hyn sydd gyfystyr â 'datgeliad cymwys'.

Datgeliad cymwys yw un a wneir er lles y cyhoedd gan weithiwr sydd â lle rhesymol i gredu bod:

- Trosedd
- Camweinyddiad cyfiawnder
- Gweithred sy'n peryglu iechyd a diogelwch
- Gweithred sy'n peri niwed i'r amgylchedd
- Torri unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol arall neu
- Guddio unrhyw rai o'r uchod
- Unrhyw ymddygiad diegwyddor arall
- Gweithred a allai gael ei hystyried i fod yn un sydd wedi ei radicaleiddio neu sydd o fygythiad i ddiogelwch cenedlaethol yn cael, wedi, neu'n debygol o gael, eu cyflawni.

Mae'r rheolau canlynol i'w cael yn Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd o ran gwneud datgeliad gwarchodedig:

- Rhaid ichi gredu iddo fod yn sylweddol wir
- Rhaid ichi beidio ag ymddwyn yn dwyllodrus na gwneud honiadau ffug
- Ni chewch geisio unrhyw elw personol
- 25 Mehefin 2013, rhaid i'r datgeliad gael ei wneud er lles y cyhoedd.

Nid yw'n angenrheidiol i'r gweithiwr fod â phrawf bod gweithred o'r fath yn cael ei chyflawni, wedi ei chyflawni, neu'n debygol o gael ei chyflawni – mae lle rhesymol i gredu yn ddigonol.

Datgelu gwybodaeth
Os ydych, yng nghwrs eich cyflogaeth, yn dod yn ymwybodol o wybodaeth y mae gennych le rhesymol i gredu sy'n arwydd bod plentyn mewn perygl/y gall fod mewn perygl neu'n debygol o fod mewn perygl a

neu gall un neu fwy o'r canlynol fod yn digwydd, mae'n RHAID ichi ddefnyddio gweithdrefn datgelu'r feithrinfa fel y nodir isod:

- Bod trosedd wedi ei chyflawni neu'n debygol o gael ei chyflawni
- Bod person wedi methu, yn methu neu'n debygol o fethu â chydymffurfio ag unrhyw ymrwymiad cyfreithiol y maent yn destun iddo (e.e.SGC)
- Bod camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd, neu'n debygol o ddigwydd
- Bod iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn wedi, neu'n cael, neu'n debygol o gael ei beryglu
- Bod niwed wedi, yn, neu'n debygol o gael ei wneud i'r amgylchedd
- Bod gwybodaeth a fyddai'n dangos unrhyw rai o'r uchod yn cael, neu'n debygol o gael ei chuddio'n fwriadol.

Gweithdrefn datgelu

- Os yw'r wybodaeth yma yn ymwneud â diogelu yna dylid dilyn polisi diogelu plant y feithrinfa, gan gyfeirio'n benodol at yr adran sy'n ymwneud â staff a gwirfoddoli
- Os oes gennych le rhesymol i gredu bod un neu fwy o'r amgylchiadau a restrir uchod wedi digwydd rhaid ichi ddatgelu hyn yn ddi-oed i'ch rheolwr fel bod modd gweithredu yn y modd priodol. Os yw hi'n amhriodol i wneud datgeliad o'r fath i'ch rheolwr (h.y. am ei fod yn ymwneud â'ch rheolwr) dylech siarad â rheolwr y feithrinfa neu, os yw'n ymwneud ag ef, perchennog y feithrinfa.
- Ni fydd gweithwyr cyflogedig yn dioddef niwed mewn unrhyw ffordd o wneud datgeliad o'r fath yn unol â'r weithdrefn hon. Am ganllaw pellach ar ddefnyddio'r weithdrefn ddatgelu, dylai gweithwyr siarad yn gyfrinachol â rheolwr y feithrinfa
- Bydd unrhyw ddatgeliad neu bryderon yn cael eu hystyried mewn difrifoldeb a'u trafod mewn modd cyson a chyfrinachol a'u dilyn drwodd mewn modd manwl a thrylwyr
- Bydd unrhyw weithiwr sy'n erlid gweithwyr sy'n gwneud datgeliad, sy'n cymryd unrhyw gamau i atal gweithwyr rhag datgelu gwybodaeth, neu sy'n gwneud honiadau neu ddatgeliadau maleisus yn dwyllodrus, yn destun gweithred ddisgyblu potensial a allai arwain at ddiswyddo
- Gall methiant i adrodd ynghylch materion difrifol hefyd gael eu harchwilio ac o bosib arwain at weithred ddisgyblu a allai arwain at ddiswyddo
- Mae'n bosib yr ystyrir unrhyw reolwr sy'n ymdrin â mater chwythu'r chwiban yn amhriodol (ee methu ag ymateb yn briodol drwy weithredu'n amserol neu ddatgelu gwybodaeth gyfrinachol) o fod wedi camymddwyn yn ddifrifol a allai arwain at ddiswyddo
- Rydym yn rhoi rhifau teleffon Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol (SDALl), Bwrdd Lleol Diogelu Plant (BLlDP) ac AGC i bob aelod o staff fel bo modd i bob un ohonynt gysylltu â hwy os na fedrant siarad ag unrhyw un yn fewnol ynghylch y materion/pryderon a welwyd.

Mabwysiadwyd y polisi hwn ar	Llofnodwyd ar ran y feithrinfa	Dyddiad adolygiad nesaf
1/4/2026	*N. Baker*	*Ebrill 2027*