

Polisi codi pryder (gan gynnwys chwythu'r chwiban)

Blwch gwybodaeth

I gael mwy o gyngor, cysylltwch ag: Tîm Pobl

Dyddiad cyhoeddi: 6 Mai 2025

Dyddiad adolygu arfaethedig: 6 Mai 2028

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Newidiadau a wnaed
1.0	Phil Sweeney	1 Medi 2014	Drafft ar gyfer ymgynghori â staff
1.1	Phil Sweeney	Hydref 2014	Rhoi'r fersiwn derfynol i'r holl staff
2.0	Phil Sweeney	Awst 2015	PAEF newydd
3.0	Beth Rees/Phil Sweeney	Hydref 2018	Adolygu'r Polisi
3.1	Vicky Price	15 Mai 2024	PAEF a Swyddogion Enwebedig newydd
4.0	Vicky Price	6 May 2025	Adolygiad mawr i gyd-fynd â pholisi'r Gwasanaeth Sifil

Asesiad o Effaith

- Cynhaliwyd asesiad rhesymeg busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflwyno Estyn.
- Cynhaliwyd asesiad o effaith ar gydraddoldeb ac ystyrir nad yw'r polisi hwn yn cael effaith niweidiol ar unrhyw un ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Caiff y polisi hwn a'r weithdrefn hon eu hadolygu bob tair blynedd, neu pryd bynnag y bydd newid perthnasol mewn deddfwriaeth. Yn ogystal, gellir adolygu'r polisi a'r weithdrefn ar adegau eraill, er enghraifft os bydd Swyddogion Enwebedig neu gyflogaeion eraill sy'n gysylltiedig â'r defnydd ohonynt yn argymhell unrhyw newidiadau o ganlyniad i'w profiadau.

Cynnwys

Amcan y Polisi.....	1
Cyflwyniad	2
Ar gyfer pwy y mae'r polisi hwn?	2
Pa fathau o bryderon y gellir eu codi o dan y Polisi hwn?	3
Beth yw chwythu'r chwiban?	4
Deddf Cyfrinachau Swydddogol 1989.....	5
Y weithdrefn.....	5
Sut i godi pryder	5
Llwybrau ar gyfer codi pryder	6
Swyddogion Enwebedig.....	6
Y wybodaeth sy'n angenrheidiol i godi pryder.....	7
Sut bydd eich pryder yn cael ei drin	7
Ymchwilio i'r Pryder a'i Ddatrys.....	7
Cyfrinachedd	8
Amddiffyn	9
Ffynonellau cymorth	9
Codi pryder gyda Chomisiwn y Gwasanaeth Sifil.....	10
Amgylchiadau Arbennig – Pryderon a godir gan unigolion a fu'n gweithio i Estyn yn flaenorol, pobl nad ydynt yn weision sifil a gweision sifil ar fenthyciad.....	11
Unigolion a fu'n gweithio i Estyn yn flaenorol	11
Pobl Nad Ydynt yn Weision Sifil – Secondeion a staff asiantaeth	12
Pryderon a godir gan weision sifil ar secondiad neu fenthyciad.....	12
Pryderon a godir gan rywun o'r tu allan i'r Sefydliad	12
Pryderon ynglŷn â materion mewn sefydliadau eraill.....	13
Atodiad A: Siart lif o'r broses ar gyfer codi pryder.....	14
Atodiad B: Ffynonellau Cymorth	15

Amcan y Polisi

Dylai holl gydweithwyr Estyn deimlo'n gyfforddus ac yn ddiogel i godi eu llais os deuant ar draws rhywbeth yn ystod eu gwaith sydd wedi digwydd, sy'n digwydd ar hyn o bryd neu sydd ar ddod, y credant ei fod yn anghywir, yn anghyfreithlon neu'n peryglu pobl eraill.

Mae codi pryder yn golygu rhoi gwybod am gamwedd, risg neu gamymarfer a amheuir sy'n effeithio ar grŵp ehangach o unigolion, fel cydweithwyr, y sefydliad, cwsmeriaid a'r cyhoedd ehangach.

Fe allai 'pryder' gynnwys (ymhlith pethau eraill) rhywbeth a fyddai'n gyfystyr â datgeliad **chwythu'r chwiban** o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, achos honedig o dorri Cod y Gwasanaeth Sifil, neu ddatgeliad a fyddai'n torri Deddf Cyfrinachau Swyddogol 1989 pe na byddai'n cael ei wneud trwy'r sianeli priodol.

Rydym wedi ymrwymo i:

- sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn gallu codi llais pan fydd ganddynt bryder, ac yn deall eu cyfrifoldeb i wneud hynny
- sicrhau bod unrhyw un sydd â phryder yn ymwybodol o sut i'w godi
- gwrandao ar y rhai sy'n codi pryder, a'u trin â pharch
- delio â phryderon yn gyfrifol, yn broffesiynol ac mewn modd cadarnhaol
- sicrhau bod y rhai sy'n codi pryder yn cael eu hamddiffyn, fel y manylir yn y weithdrefn
- cefnogi'r rhai sy'n gysylltiedig, trwy ymchwilio'n llawn i'w pryderon ac uwchgyfeirio, fel y bo'n briodol
- hyfforddi swyddogion enwebedig ar sut i gefnogi staff
- rhoi neges glir a chyson o'r brig bod dyletswydd ar bawb i godi llais ac y bydd unrhyw un sy'n gwneud hynny'n ddidwyll yn cael ei amddiffyn rhag unrhyw ddial

Sylwer: Nid yw Estyn yn gorff chwythu'r chwiban rhagnodedig. Mae hyn yn golygu na allwn ymchwilio i unrhyw bryderon a allai fod gennych ynglŷn ag ysgol, coleg neu gorff addysgol arall. Os oes gennych bryder o'r fath, dylech gysylltu â'r corff rhagnodedig priodol ar restr y llywodraeth.

Cyflwyniad

Mae Estyn wedi ymrwymo i sicrhau'r safonau ymddygiad uchaf ym mhopeth y mae'n ei wneud. Disgwylwn i'n cyflogeion rannu'r ymrwymiad hwn a deall os oes gennych bryder ac rydych yn amau camwedd, fod cyfrifoldeb arnoch i godi'ch llais a pheidio â thybio y bydd rhywun arall yn codi pryder.

Gall trefniadau effeithiol sy'n galluogi pobl i godi pryderon helpu i:

- ganfod ac atal camwedd
- rhoi'r wybodaeth y mae ei hangen ar reolwyr i wneud penderfyniadau a rheoli risg
- achub a/neu warchod bywydau, yr amgylchedd, eiddo, swyddi, arian ac enw da personol a sefydliadol
- lleihau tebygolrwydd hawliadau cyfreithiol yn erbyn y sefydliad.

Yn aml, mae unigolion sy'n codi pryder yn gwneud hynny oherwydd ymdeimlad o ddyletswydd ac awydd i 'wneud y peth iawn', ond nid yw bob amser yn rhwydd. Rydym yn croesawu trafodaethau agored ac yn annog hynny'n weithredol.

Bydd unrhyw un sy'n codi pryder gan ddefnyddio'r polisi hwn yn cael ei gefnogi ac ni ddylai ddioddef unrhyw driniaeth annheg neu negyddol o ganlyniad. Bydd unrhyw achosion o erledigaeth yn cael eu hystyried o ddifrif a'u rheoli yn unol â'r polisi disgyblu.

Ar gyfer pwy y mae'r polisi hwn?

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob aelod o staff, blaenorol a phresennol, gan gynnwys: cyflogeion, gweithwyr, swyddogion, ymgynghorwyr, contractwyr, gweithwyr achlysurol a gweithwyr asiantaeth.

Gall unigolion y tu allan i Estyn godi pryderon, hefyd. Mae manylion ynglŷn â hyn ar gael yma.

Fodd bynnag, dim ond Gweision Sifil sy'n gallu codi pryder o dan [God y Gwasanaeth Sifil](#) gyda [Chomisiwn y Gwasanaeth Sifil](#). Yn achos Estyn, mae hyn yn golygu cyflogeion presennol sy'n cael eu talu gan Estyn neu gyflogeion blaenorol sy'n dal i weithio yn y Gwasanaeth Sifil.

Pa fathau o bryderon y gellir eu codi o dan y Polisi hwn?

Os gofynnir i chi wneud rhywbeth, neu os ydych yn ymwybodol o weithredoedd pobl eraill, yr ystyriwch eu bod yn anghywir, yn anghyfreithlon, y gallent beryglu pobl eraill neu sy'n torri gwerthoedd Cod y Gwasanaeth Sifil, neu'r Ddeddf Cyfrinachau Swyddogol, dylech godi pryder gan ddefnyddio'r polisi hwn. Mae'r polisi'n cyfeirio at hyn fel 'camwedd'.

Mae'n rhaid i'r mater fod yn rhywbeth sy'n effeithio ar grŵp ehangach, fel cydweithwyr, cwsmeriaid neu'r cyhoedd.

Ni ellir defnyddio'r polisi hwn i wneud cwynion unigol/personol am benderfyniadau gan reolwyr neu bryderon am driniaeth unigol, gan gynnwys cwynion ynglŷn â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu sy'n effeithio ar unigolyn. Dylid codi'r rhain gan ddefnyddio'r polisi cwynion cyflogaeth.

Ni ellir defnyddio'r polisi hwn ychwaith i godi mater o gydwybod unigol, er enghraifft lle mae'n ofynnol i unigolyn weithredu mewn ffordd sy'n gwrthdaro â'i ffydd neu gred bersonol gadarn, ond lle nad oes awgrym o gamwedd neu dorri Cod y Gwasanaeth Sifil.

Mae enghreifftiau o'r math o bryderon y gellid eu codi o dan y polisi hwn yn cynnwys:

- bygythiad i ddiogelwch cenedlaethol (e.e. methiant i ddilyn gweithdrefnau fetio diogelwch neu anwirio dogfennau)
- lladrad, llygredigaeth neu dwyll (e.e. ymddygiad anonest neu dwyllodrus yn ymwneud â thaliadau neu anwirio dogfennau)
- methiant i gydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol (e.e. peidio â diogelu data personol fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Diogelu Data 2018, Deddf Cydnabod Rhywedd 2004, rheoliadau lechyd a Diogelwch neu unrhyw ddeddfwriaeth arall berthnasol)
- perygl i'r amgylchedd neu bobl (e.e. gwaredu deunyddiau peryglus mewn modd amhriodol neu gam-drin plant neu bobl agored i niwed)
- gall Gweision Sifil godi pryder hefyd ynglŷn â thorri gwerthoedd craidd Cod y Gwasanaeth Sifil (e.e. os bu'n rhaid i'r cyflogai weithredu mewn ffordd sy'n gwrthdaro â gwerthoedd craidd gonestrwydd, uniondeb, gwrthrychedd neu ddiueddrwydd, neu os yw'n credu bod gwas sifil arall yn gweithredu, neu wedi gweithredu, mewn ffordd sy'n gwrthdaro â'r Cod)

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Os ydych yn ansicr p'un a ellir codi'ch pryder o dan y polisi hwn, dylech siarad ag un o'r Swyddogion Enwebedig i gael cyngor.

Os byddwch yn adrodd am bryder dilys, hyd yn oed os nad oes achos i'w ateb yn y pen draw, byddwch yn cyflawni'ch dyletswydd, ac ni fyddwch yn destun unrhyw anfantais. I'r gwrthwyneb, os byddwch yn methu cyflawni'ch dyletswydd i adrodd am gamwedd a amheuir, fe allai'r methiant hwnnw ynddo'i hun arwain at gamau disgyblu.

Mae'n anarferol i rywun godi pryder blinderus neu faleisus neu bryder y mae'n gwybod nad yw'n wir. Fodd bynnag, os bydd yn gwneud hynny, fe allai arwain at gymryd camau disgyblu yn ei erbyn.

Dylai unrhyw bryderon troseddol gael eu codi'n uniongyrchol gyda Swyddog Enwebedig.

Beth yw chwythu'r chwiban?

Term generig yw 'chwythu'r chwiban' sy'n ymwneud â datgelu gwybodaeth yn fewnol neu'n allanol i amlygu camwedd blaenorol, presennol neu bosibl mewn sefydliad. Gall 'chwythu'r chwiban' ymdrin â datgelu gwybodaeth i rywun o fewn y sefydliad neu ddatgelu'r wybodaeth y tu allan i'r sefydliad, er enghraifft i reoleiddiwr.

Mae'r polisi hwn yn esbonio sut gallwch adrodd am unrhyw bryderon yn fewnol. Mae hefyd yn esbonio sut gallwch godi pryder o dan God y Gwasanaeth Sifil, gyda Chomisiwn y Gwasanaeth Sifil.

Mae'n bwysig deall y gallai codi pryder y tu allan i'r weithdrefn hon, er enghraifft gyda'r cyfryngau, grwpiau ymgyrchu, ar gyfryngau cymdeithasol neu gyda phleidiau gwleidyddol, arwain at gamau disgyblu. Fe allai hefyd dorri'r Ddeddf Cyfrinachau Swyddogol (gweler isod).

Mae Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, a adwaenir yn fwy cyffredin fel 'deddfwriaeth chwythu'r chwiban', yn rhan o gyfraith cyflogaeth.

Mae'r Ddeddf yn amddiffyn gweithwyr sy'n gwneud 'datgeliad cymwys'. Mae'n rhaid bodloni nifer o ofynion er mwyn i ddatgeliad fod yn gymwys, gan gynnwys eich bod yn credu'n rhesymol fod y datgeliad er lles y cyhoedd.

Mae'n rhaid i'r datgeliad hefyd fod yn 'ddatgeliad a ddiogelir', a fydd yn dibynnu'n fras ar bwy yw'r unigolyn y gwneir y datgeliad iddo.

Mae'r Ddeddf yn eich annog i wneud eich datgeliad i'ch cyflogwr (datgeliad mewnol) fel y prif ddull o chwythu'r chwiban. Fe allai datgeliad i drydydd partïon (datgeliad allanol) gael ei ddiogelu, ond bydd rhaid bodloni amodau llymach. Mae datgeliadau i drydydd parti "cyfrifol", neu "unigolyn rhagnodedig", yn debygol o gael eu diogelu, hefyd. Fodd bynnag,

bydd datgeliadau ehangach, fel i'r heddlu neu'r cyfryngau, yn gymwys mewn achosion cyfyngedig iawn yn unig. Gweler GOV.UK i gael gwybodaeth am unigolion rhagnodedig.

Mae'r Ddeddf yn amddiffyn gweithwyr sy'n dioddef unrhyw anfantais oherwydd eu bod wedi gwneud datgeliad a ddiogelir. Mae hefyd yn amddiffyn rhag diswyddo o ganlyniad i wneud datgeliad a ddiogelir.

Fe allech ddymuno ceisio'ch cyngor cyfreithiol eich hun cyn adrodd am bryder yn allanol.

Deddf Cyfrinachau Swydddogol 1989

O dan y Ddeddf Cyfrinachau Swydddogol, mae'n drosedd i Weision Sifil a Chontractwyr y Llywodraeth presennol a blaenorol ddatgelu gwybodaeth yn anghyfreithlon mewn chwe chategori penodol:

- diogelwch a chuddwybodaeth
- amddiffyn
- cysylltiadau rhyngwladol
- gwybodaeth a allai arwain at gyflawni trosedd
- gwybodaeth sy'n deillio o ddatgeliadau diawdurdod neu a roddwyd yn gyfrinachol
- gwybodaeth a roddwyd yn gyfrinachol i wladwriaethau eraill neu sefydliadau rhyngwladol

Mae'r Polisi hwn yn esbonio sut i godi pryder sy'n ymwneud â'r categorïau hyn yn gyfreithlon yn fewnol.

Dylai unrhyw bryderon a allai ddod o dan y Ddeddf Cyfrinachau Swydddogol gael eu codi'n uniongyrchol gyda Swydddog Enwebedig.

Fe allai codi pryder sy'n dod o dan y Ddeddf Cyfrinachau Swydddogol yn allanol y tu allan i'r weithdrefn hon, er enghraifft gyda'r cyfryngau, grwpiau ymgyrchu, ar gyfryngau cymdeithasol neu gyda phleidiau gwleidyddol, fod yn drosedd a allai arwain at gamau disgyblu a/neu gosb droseddol.

Y weithdrefn

Sut i godi pryder

Dylech ddilyn y weithdrefn hon os ydych yn amau neu'n dod ar draws camwedd yn ystod eich gwaith. Mae'n bwysig bod pryderon yn cael eu codi cyn gynted â phosibl. **Nid oes arnoch angen tystiolaeth, dim ond cred resymol, onest bod camwedd wedi digwydd neu'n debygol o ddigwydd.**

Gellir gweld diagram llif gwaith o sut i godi pryder a beth i'w ddisgwyl yn Atodiad A.

Llwybrau ar gyfer codi pryder

- Siaradwch â Swyddog Enwebedig, a fydd yn gallu rhoi cyngor, cymorth ac arweiniad diduedd ar godi pryder.
- Codwch y pryder gyda'r tîm Pobl, neu os yw'r pryder yn ymwneud â'r tîm Pobl neu Brif Arolygydd Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEF), codwch ef gyda David Jones, sy'n Swyddog Enwebedig a chyfarwyddwr anweithredol.

Swyddogion Enwebedig

Mae Swyddogion Enwebedig yn unigolion sy'n gallu cynnig cymorth a chynghor diduedd i'r rhai hynny sy'n amau camwedd ac sy'n dymuno codi pryder.

Gall Swyddogion Enwebedig hefyd roi gwybodaeth am God y Gwasanaeth Sifil a rôl Comisiwn y Gwasanaeth Sifil wrth glywed pryderon sy'n ymwneud â thorri'r Cod.

Gallant roi cyngor ar:

- b'un a yw'ch pryder yn dod o dan y polisi hwn
- sut i godi'r pryder
- sianeli amgen i'w dilyn pan fydd eich pryder y tu allan i'r polisi hwn
- p'un a yw'r pryder yn torri'r Ddeddf Cyfrinachau Swyddogol
- y camau nesaf

Dyma Swyddogion Enwebedig Estyn:

Mererid Wyn Williams Cyfarwyddwr Cynorthwyol – Arolygu a Gwasanaethau Canolog
Vicky Price Rheolwr Rheolwr Pobl a Datblygu
Liz Miles Cyfarwyddwyr cynorthwyol - Arolygu
David Jones Cyfarwyddwr Anweithredol

Y wybodaeth sy'n angenrheidiol i godi pryder

Pan fyddwch yn codi pryder o dan y weithdrefn, dylech geisio darparu cymaint o wybodaeth â phosibl, gan gynnwys:

- cefndir y pryder a'r rheswm drosto
- p'un a yw'r pryder eisoes wedi cael ei godi gyda rhywun arall a'r ymateb
- unrhyw ddyddiadau perthnasol
- os yw'n berthnasol, sut y torrwyd gwerthoedd ac ymddygiadau Cod y Gwasanaeth Sifil

Os oes gennych unrhyw fuddiant personol yn y canlyniad, neu os gellid tybio hynny, mae'n bwysig eich bod yn datgelu hyn ar y dechrau.

Dylai'r wybodaeth a ddarperir ddangos bod sail resymol i weithredu ar y pryder. Nid oes angen tystiolaeth, dim ond cred resymol, onest bod camwedd wedi digwydd neu'n debygol o ddigwydd.

Dylid codi pryderon yn ysgrifenedig a'u hanfon at pobl@estyn.gov.uk

Sut bydd eich pryder yn cael ei drin

Bydd y tîm Pobl yn penderfynu sut i fwrw ymlaen â'r achos. Rhoddir diweddariadau i chi drwy gydol y broses ac fe'ch hysbysir a yw'ch pryderon yn dod o dan y weithdrefn hon neu a ddylid eu trin o dan weithdrefn arall.

Ymchwilio i'r Pryder a'i Ddatrys

Os penderfynir y dylid ymchwilio i'ch pryderon, bydd y tîm Pobl yn penodi unigolyn a hyfforddwyd yn addas i ymchwilio i'ch pryderon. Fe allai hwn fod yn aelod o uwch dîm rheoli Estyn, Cyfarwyddwr Anweithredol neu, mewn amgylchiadau eithriadol, ymchwilydd allanol, annibynnol.

Pan fydd swyddog ymchwilio wedi cael ei benodi, bydd yn cynnal ymchwiliad priodol mewn modd sensitif a chyn gynted â phosibl.

Fe allai hyn olygu cyfarfod â chi a/neu dystion. Gall unigolion a wahoddir i gyfarfod ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gyda nhw. Disgwylir i bawb sy'n bresennol yn y cyfarfod gynnal cyfrinachedd a pheidio â thrafod y mater gyda phobl eraill y tu allan i'r cyfarfod.

Yn y rhan fwyaf o achosion, fe ddylai fod yn bosibl i chi barhau â'ch dyletswyddau/rôl fel arfer tra bod Estyn yn ymchwilio i'ch pryder. Fodd bynnag, mae'n ddyletswydd ar Estyn i

gynnal amgylchedd gwaith diogel ac ni ddylech ddioddef unrhyw driniaeth annheg neu negyddol o ganlyniad i godi pryder.

Er na ellir gwarantu y byddwch yn fodlon ar y canlyniad, bydd y swyddog ymchwilio'n cadarnhau pan fydd y mater wedi'i gwblhau'n derfynol. Bydd yn esbonio canlyniad yr ymchwiliad mor fanwl ag y gall, gan gynnal diogelwch a chyfrinachedd i'r holl bartion.

Bydd y swyddog ymchwilio'n gwneud pob ymdrech i dawelu'ch meddwl ei fod wedi ymchwilio i'r mater yn drwyadl ac wedi amlygu'r camau priodol i'w cymryd gan Estyn i fynd i'r afael ag unrhyw gamwedd, fel y gellir lleddfu'ch pryderon.

Pan fydd pryder wedi cael ei godi ac nid ydych o'r farn yr ymdriniwyd â'r mater yn ddigonol, gallwch godi'r mater gyda'r tîm Pobl, a fydd yn penodi rheolwr addas i asesu pa gamau a gymerwyd eisoes a sicrhau bod her briodol yn cael ei chymhwyso i brofi'r casgliadau y daethpwyd iddynt ac a oes angen ymchwilio ymhellach. Bydd y rheolwr hwnnw'n cau mater pan fydd yn fodlon bod yr ymchwiliad wedi'i gwblhau a bod yr argymhellion neu'r camau canlyniadol wedi cael eu gweithredu. Y rheolwr hwnnw sy'n gyfrifol am sicrhau bod unrhyw risg i Estyn yn cael ei rheoli'n briodol.

Os bydd gwas sifil yn anfodlon ar y canlyniad o hyd ac mae ei bryder yn ymwneud ag achos posibl o dorri [Cod y Gwasanaeth Sifil](#), fe all atgyfeirio'r mater i [Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil](#).

Cyfrinachedd

Dylech deimlo eich bod yn gallu mynegi pryderon yn agored o dan y polisi hwn. Mae hyn yn ei gwneud yn haws i ymchwilio i'r mater a rhoi adborth.

Bydd unrhyw ddatgeliadau a wneir o dan y weithdrefn hon yn cael eu trin mewn modd sensitif. Bydd eich manylion yn cael eu rhannu â'r rhai hynny y mae angen iddynt wybod yn unig, er mwyn ymchwilio i'r mater a'i symud ymlaen.

Os byddwch eisiau codi pryder yn gyfrinachol ar y sail na fydd eich enw'n cael ei ddatgelu heb eich cydsyniad, bydd hyn yn cael ei barchu cyn belled â phosibl. Fodd bynnag, fe allai sefyllfa godi lle gallai'r ymchwiliad ei hun nodi ffynhonnell y wybodaeth ac, mewn rhai achosion, mae'n bosibl na fydd modd datrys y pryder heb ddatgelu pwy ydych. Os felly, trafodir hyn gyda chi cyn symud ymlaen. Rhoddir yr un ystyriaethau ynglŷn â chyfrinachedd i unrhyw un sy'n ganolog i'r pryder, cyn belled ag y bo'n bosibl.

Mae codi pryder yn ddienw yn amgenach nag aros yn ddistaw, ond mae'n llawer gwell codi pryder yn agored. Os codir pryder yn ddienw, byddwn yn cymryd pob cam rhesymol i gadarnhau difrifoldeb y mater. Fodd bynnag, fe allai aros yn ddienw gyfyngu ar y graddau y gallwn ymchwilio i'r mater ac felly rhoi pobl eraill mewn perygl. Mae codi pryder yn

agored yn golygu ei bod yn haws ymchwilio'n llawn a rhoi adborth ar y canlyniad ac unrhyw gamau a gymerwyd. Os ydych yn pryderu am aros yn ddienw, fe allai sgwrs gyfrinachol gyda Swyddog Enwebedig helpu i dawelu'ch meddwl.

Os byddwch yn codi pryder yn ddienw, cymerir camau i gadarnhau difrifoldeb y mater a'r tebygolrwydd o allu ymchwilio ymhellach. Mewn rhai amgylchiadau, mae'n bosibl y daw ffynhonnell debygol y wybodaeth i'r amlwg yn ystod yr ymchwiliad. Felly, anogir codi pryderon yn agored, lle bo'n bosibl. Yn y modd hwn, gallwch eich cefnogi yn ystod y broses a sicrhau nad ydych yn dioddef unrhyw driniaeth annheg neu negyddol o ganlyniad.

Os bydd angen datgelu pwy ydych i'r heddlu, byddwn yn cymryd pob cam rhesymol i'ch rhybuddio o hyn o flaen llaw ac yn cymryd pob cam rhesymol i'ch amddiffyn rhag unrhyw anfantais.

Amddiffyn

Ni ddylai unrhyw un sy'n codi pryder dilys yn unol â'r polisi hwn a'r weithdrefn hon ddioddef unrhyw anfantais o ganlyniad i godi'r pryder hwnnw. Mae hyn yn cynnwys pan fydd ymholiadau pellach neu ymchwiliad yn cadarnhau wedi hynny na fu unrhyw gamwedd.

Os ydych yn teimlo eich bod wedi cael eich erlid am godi pryder, naill ai yn ystod yr ymchwiliad neu ar ôl i'r mater gael ei drin, dylech godi'r mater yn unol â'r Polisi Urddas yn y Gwaith.

Yn ogystal â'r amddiffyniad a roddir o dan y polisi hwn, mae [Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998](#) hefyd yn rhoi amddiffyniad rhag anfantais neu ddiswyddo i 'weithwyr' sy'n gwneud 'datgeliad cymwys' yn un o'r ffyrdd a ganiateir a amlinellir yn y Ddeddf. Er mwyn cael yr amddiffyniad, bydd angen dilyn y weithdrefn a amlinellir yn y Ddeddf.

Ffynonellau cymorth

Nid yw bob amser yn rhwydd codi pryder. Gall ystyried p'un ai i wneud hynny fod yn adeg anodd a llawn straen. Gall siarad â rhywun arall eich helpu i roi trefn ar eich meddyliau i benderfynu ar y ffordd orau o weithredu. Os byddwch yn siarad â rhywun arall nad yw'n Swyddog Enwebedig nac yn aelod o'r tîm Pobl, disgwylir iddo drin y sgwrs yn gyfrinachol.

Gall ymchwiliadau i gamwedd fod yn adeg anodd a llawn straen i bobl eraill sy'n ymwneud â'r broses, hefyd. Mae ffynonellau cymorth ar gael drwy gydol y broses i roi cymorth a chynghor (gweler Atodiad B).

Codi pryder gyda Chomisiwn y Gwasanaeth Sifil

Mae [Comisiwn y Gwasanaeth Sifil](#) yn gorff annibynnol sy'n gallu clywed a phenderfynu ar bryderon sy'n ymwneud â Chod y Gwasanaeth Sifil.

Mae [Cod y Gwasanaeth Sifil](#) yn rhan o delerau ac amodau pob gwas sifil. Mae'r Cod yn disgwyl i weision sifil gyflawni eu rôl gydag ymroddiad ac ymrwymiad i'w bedwar gwerth craidd, sef uniondeb, gonestrwydd, gwrthrychedd a didueddrwydd.

A chithau'n was sifil, os gofynnir i chi wneud rhywbeth sy'n gwrthdaro â gwerthoedd Cod y Gwasanaeth Sifil, neu os ydych yn ymwybodol neu'n amau bod gwas sifil arall yn gweithredu'n groes i'r gwerthoedd, dylech:

- godi pryder o fewn Estyn
- rhoi amser i'r sefydliad ystyried y mater
- os nad ydych yn fodlon ar yr ymateb, dylech gyfeirio'r mater at Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil, gan ddefnyddio gweithdrefn y Comisiwn

Gall Comisiwn y Gwasanaeth Sifil ymdrin â materion sy'n ymwneud â Chod y Gwasanaeth Sifil sydd eisoes wedi cael eu codi'n ffurfiol o dan y Cod gydag Estyn yn unig.

Ni all y Comisiwn glywed pryderon sy'n ymwneud â thriniaeth unigol neu benderfyniadau rheolwyr. Dylai'r materion hyn, gan gynnwys cwynion mewnol ynglŷn â bwllo, aflonyddu a gwahaniaethu, gael eu codi o dan weithdrefnau Pobl priodol Estyn er mwyn eu datrys yn brydlon. Ni all y Comisiwn ychwaith glywed pryderon ynglŷn â materion cydwybod unigol, lle nad oes awgrym y torrwyd Cod y Gwasanaeth Sifil.

Rhoddir isod enghreifftiau o'r math o bryderon a allai ddod o dan God y Gwasanaeth Sifil:

- camddefnyddio statws swyddogol, er enghraifft trwy ddefnyddio gwybodaeth a gafwyd yn ystod dyletswyddau swyddogol i gynyddu'ch buddiannau preifat eich hun neu rai pobl eraill
- camarwain neu dwyllo Aelodau'r Senedd, Llywodraeth Cymru neu eraill yn fwriadol
- cael eich dylanwadu gan bwysau amhriodol gan eraill neu'r posibilrwydd o elw personol
- anwybyddu ffeithiau anghyfleus neu ystyriaethau perthnasol wrth roi cyngor neu wneud penderfyniadau
- llesteirio gweithredu polisiâu'r llywodraeth pan fydd penderfyniadau wedi'u gwneud. Fe allai hyn fod trwy wrthod cymryd camau sy'n deillio o'r penderfyniadau hynny, neu ymatal rhag eu cymryd
- gweithredu mewn ffordd sy'n ffafrio unigolion neu fuddiannau penodol, neu'n gwahaniaethu yn eu herbyn, yn ddigwyfiawnhad

- gweithredu mewn ffordd a bennir gan ystyriaethau gwleidyddol, neu ddefnyddio adnoddau swyddogol at ddibenion gwleidyddol

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn, cewch godi pryder yn uniongyrchol gyda Chomisiwn y Gwasanaeth Sifil. Fodd bynnag, bydd y Comisiwn fel arfer yn dymuno eich bod wedi codi pryder yn fewnol gydag Estyn yn gyntaf, ac os na, bydd eisiau deall pam na fu hyn yn bosibl. Bydd y Comisiwn yn penderfynu ar sail achosion unigol ac mae'n cadw'r hawl i arfer disgresiwn wrth benderfynu p'un ai i ddelio â mater yn uniongyrchol.

Ni fydd y Comisiwn fel arfer yn derbyn pryderon a godir yn ddienw. Fodd bynnag, pan fydd yn darparu tystiolaeth o risg i God y Gwasanaeth Sifil, fe allai'r Comisiwn anfon y mater ymlaen at yr adran berthnasol i'w ystyried a chadarnhau'r tebygolrwydd o allu ymchwilio ymhellach.

Mae [rhagor o wybodaeth am Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil](#) a sut i godi pryder gyda'r Comisiwn ar gael.

Amgylchiadau Arbennig – Pryderon a godir gan unigolion a fu'n gweithio i Estyn yn flaenorol, pobl nad ydynt yn weision sifil a gweision sifil ar fenthyciad

Unigolion a fu'n gweithio i Estyn yn flaenorol

Os codir pryder gan unigolyn a fu'n gweithio i Estyn yn flaenorol, byddwn yn tybio ei fod yn cael ei wneud yn ddiwyll a byddwn yn ymchwilio. Pan fydd yr unigolyn yn darparu manylion sy'n caniatáu ar gyfer cysylltu ag ef, byddwn yn cydnabod y pryder. Byddwn yn cadarnhau pan fydd y mater wedi'i gwblhau'n derfynol a, lle bo'n bosibl, y canlyniad, gan ystyried diogelwch a chyfrinachedd yr holl bartion.

Os bydd cyflogai'n codi pryder cyn ymddiswyddo neu yn ystod ei gyfnod rhybudd, dylid tybio unwaith eto ei fod yn cael ei wneud yn ddiwyll ac y dylid ymchwilio iddo. Dylai'r pryder gael ei gydnabod a byddwn yn cadarnhau pan fydd y mater wedi'i gwblhau'n derfynol a, lle bo'n bosibl/yn briodol, y canlyniad, gan gynnal diogelwch a chyfrinachedd yr holl bartion.

Yn gyffredinol, ni fydd cyn weision sifil yn gallu mynd at Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil oni bai eu bod wedi codi eu pryder tra oeddent yn was sifil o hyd.

Pobl Nad Ydynt yn Weision Sifil – Secondeion a staff asiantaeth

Os ydych yn weithiwr nad yw'n was sifil sydd wedi'i secondio i'r Gwasanaeth Sifil neu ar aseiniad dros dro trwy asiantaeth, gallwch ddefnyddio'r polisi hwn i godi pryder. Gan nad ydych yn was sifil, nid ydych yn ddarostyngedig i God y Gwasanaeth Sifil, felly ni allwch fynd at Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil. Fodd bynnag, mae'n ofynnol i chi ddilyn darpariaethau Cod y Gwasanaeth Sifil a rheolau adrannol ar ymddygiad, cyfrinachedd a diogelwch.

Pryderon a godir gan weision sifil ar secondiad neu fenthyciad

Os ydych yn was sifil ar secondiad allan o'r Gwasanaeth Sifil, byddwch yn cadw'ch statws fel gwas sifil. Mae hyn yn golygu y byddwch yn parhau i fod yn rhwym wrth delerau ac amodau'r Gwasanaeth Sifil a Chod y Gwasanaeth Sifil. Felly, os ydych eisiau codi pryder am fater yn ymwneud ag Estyn, dylech ddefnyddio'r polisi hwn, ac os na fyddwch yn derbyn yr hyn sy'n ymateb rhesymol yn eich barn chi, cewch atgyfeirio'r mater i Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil.

Os yw'ch pryder yn ymwneud â materion o fewn y sefydliad y tu allan i'r Gwasanaeth Sifil yr ydych wedi'ch secondio iddo, dylech ddefnyddio polisi'r sefydliad ei hun ac ni ellir atgyfeirio'r mater i Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil. [Sylwer: Mewn achosion o'r fath, fe allai'r camau cywir ddibynnu ar delerau'r secondiad penodol.]

Os ydych yn was sifil sydd ar fenthyciad i adran neu sefydliad arall, rydych yn rhwym wrth y darpariaethau sy'n berthnasol i bob gwas sifil, gan gynnwys Cod y Gwasanaeth Sifil. Felly, yn dibynnu ar delerau eich benthyciad, dylech naill ai ddefnyddio polisi'ch rhiant-adran ar gyfer codi pryder, neu'r adran rydych ar fenthyg iddi. Os na fyddwch yn derbyn yr hyn sy'n ymateb rhesymol yn eich barn chi, cewch atgyfeirio'r mater i Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil.

Pryderon a godir gan rywun o'r tu allan i'r Sefydliad

Os codir pryder am gamwedd posibl o fewn Estyn, gan rywun o'r tu allan i'r sefydliad, byddwn yn tybio bod y pryder yn cael ei godi'n ddidwyll ac yn ymchwilio. Os darperir manylion cyswllt, byddwn yn cydnabod. Byddwn yn cadarnhau pan fydd y mater wedi'i gwblhau'n derfynol ac yn darparu cymaint o wybodaeth â phosibl am y canlyniad, gan gynnal diogelwch a chyfrinachedd.

Os oes gennych gŵyn am ein gwaith, dylech ei chodi trwy ein gweithdrefn ymdrin â chwynion. Byddai hyn yn cynnwys agweddau ar ein gwaith fel:

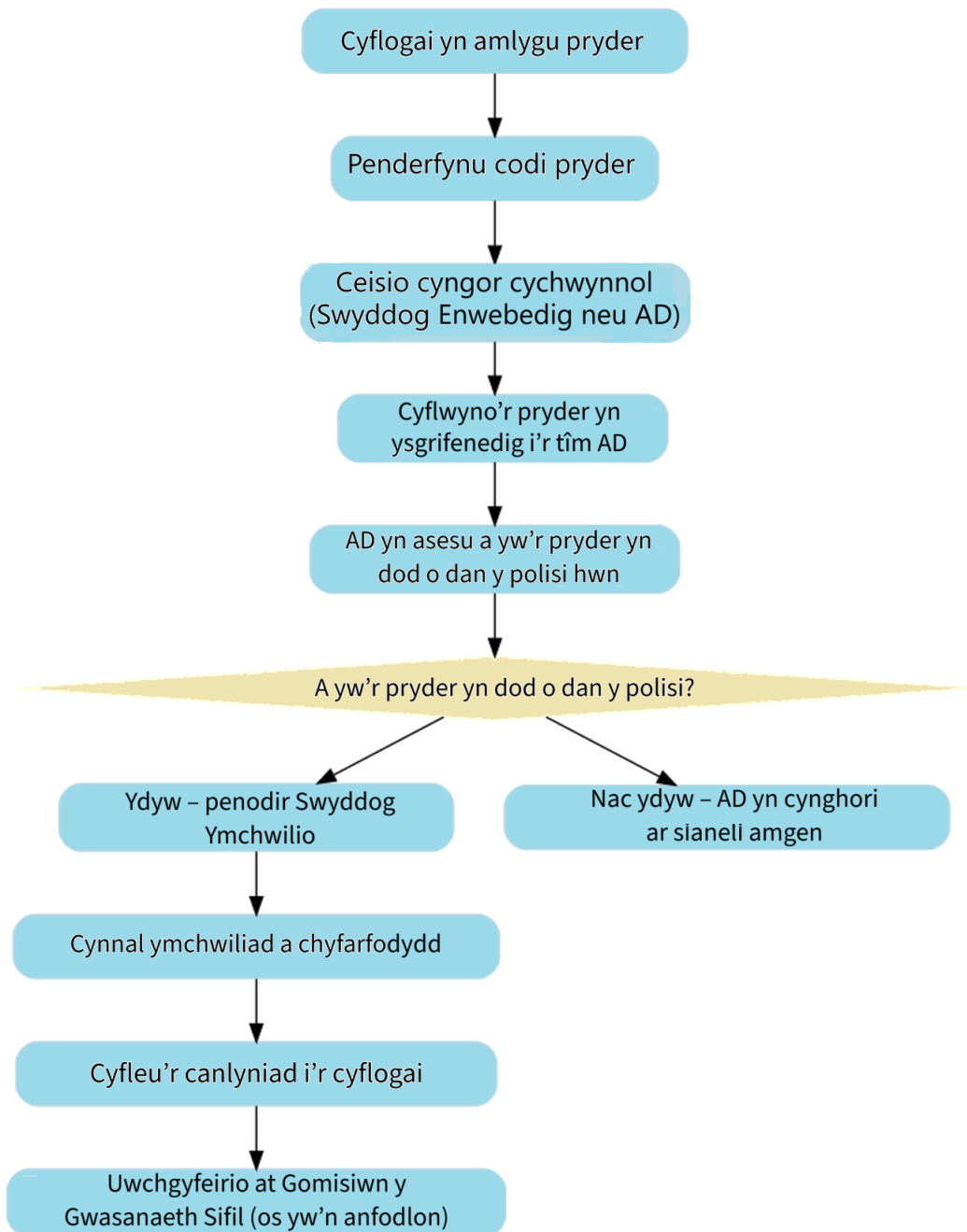
- safon ac ansawdd ein gwasanaethau, polisiâu neu gynhyrchion
- cynnwys ein hadnoddau neu wefannau
- diffyg cydymffurfio canfyddedig â safonau'r Gymraeg
- ymddygiad aelod o'n staff

- anghywirdebau penodol, cyfeiriadau at drydydd partïon a hepgoriadau cyd-destunol allweddol
- ein cydymffurfedd ag Egwyddorion Recriwtio Comisiwn y Gwasanaeth Sifil

Pryderon ynglŷn â materion mewn sefydliadau eraill

Os byddwch yn amau camwedd mewn sefydliad arall yn ystod eich gwaith, dylech godi hyn gan ddefnyddio un o'r llwybrau a ddisgrifir uchod. Byddwn yn ystyried sut i symud ymlaen â'r mater ac yn rhoi diweddariadau i chi, fel y bo'n briodol.

Atodiad A: Siart lif o'r broses ar gyfer codi pryder



Atodiad B: Ffynonellau Cymorth

Nid yw bob amser yn rhwydd codi pryder, ond codi'ch llais pan amheuir camwedd yw'r peth iawn i'w wneud.

Fe allech deimlo'n bryderus ynglŷn â chodi'ch llais, ond fe all siarad â rhywun arall eich helpu i roi trefn ar eich meddyliau i benderfynu ar y ffordd orau o weithredu.

Gall ymchwiliadau i gamwedd fod yn adeg anodd a llawn straen i bobl eraill sy'n gysylltiedig, hefyd. Mae ffynonellau amrywiol o gymorth ar gael drwy gydol y broses.

Sylwer: Ni ddylech ddatgelu manylion am y pryder ei hun wrth geisio cymorth gan bartïon eraill.

Cymorth sydd ar gael

- Gall rheolwr neu Swyddog Enwebedig roi cyngor ar sut i godi pryder a'r cymorth sydd ar gael
- Mae'n bosibl y bydd Rhaglen Cymorth i Gyflogeion Estyn yn gallu darparu cyngor, cwnsela a gwasanaethau cyfreithiol pan fydd hyn wedi'i gynnwys yn rhan o gontract y Rhaglen. Gellir cysylltu â nhw yn: <https://estyn.yourcarewellbeing.net>
- Gall aelodau Undeb Llafur geisio cyngor gan eu cynrychiolwyr. Mae Estyn yn cydnabod dau undeb llafur, sef yr FDA (www.fda.org.uk) a'r PCS (www.pcs.org.uk)
- Mae ffynonellau cymorth allanol yn cynnwys:
 - Llinell Gymorth ACAS 0300 123 1100 sy'n rhoi cyngor diduedd ac am ddim ar ystod o faterion yn ymwneud â'r gweithle. Gallwch gael at eu hadnoddau yn acas.org.uk
 - Mae Protect (sef Public Concern At Work gynt) yn elusen sy'n cynghori unigolion ar faterion chwythu'r chwiban yn y gwaith. Mae rhagor o wybodaeth a manylion ynglŷn â sut i gysylltu â nhw ar gael trwy eu gwefan www.protect-advice.org.uk