



Polisi Rhannu Pryderon

Dyddiad Cymeradwyo a Dyddiad Adolygu
Date Approved and Review Date

*Gweler Cynllun Adolygu Polisiau
See Policy Review Timetable*

YSGOL DYFFRYN CONWY

POLISI RHANNU PRYDERON AR GYFER STAFF YR YSGOL

Cyflwyniad

Diffiniwyd Rhannu Pryderon fel a ganlyn :

‘datgelu gwybodaeth gyfrinachol, gan weithiwr neu weithiwr proffesiynol, sydd yn ymwneud ag unrhyw berygl, twyll neu ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesol sydd yn gysylltiedig â’r man gwaith, boed hynny gan y gweithiwr neu ei gyd-weithwyr’

[Canllawiau Pryder y Cyhoedd mewn Gwaith 1997]

Darperir diogelwch statudol ar gyfer gweithwyr sy’n rhannu pryderon gan **Ddeddf Dadleniad Er Budd y Cyhoedd 1998 [“PIDA”]**. Mae PIDA yn diogelu gweithwyr rhag unrhyw erledigaeth pe baent yn gwneud dadleniad diogel sy’n cydymffurfio â bwriad PIDA ac yn mynnu codi llais ynghylch pryderon am ymddygiad neu weithredoedd o fewn yr ysgol a allai fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn beryglus neu’n anfoesol, neu a allai olygu camymddygiad.

Cyfeiria’r polisi hwn at holl staff yr ysgol, gan gynnwys staff rhan a llawn amser, staff achlysurol, dros dro neu ddirprwyol ac at unigolion sy’n ymgymryd â phrofiad gwaith yn yr ysgol.

Bwriad a Ffiniau’r Polisi

Mae’r corff llywodraethol yn ymgyrraedd at safon uchel ymhob agwedd o’r ysgol a bydd yn ymdrin a rhannu pryder fel mater difrifol. Yn unol ag ymroddiad y corff llywodraethol i onestrwydd, i gywirdeb ac i atebolrwydd, anogir aelodau staff i nodi unrhyw bryderon sydd ganddynt ac fe’u cymerir o ddifrif, fe’u hymchwilir a chymerir camau priodol wrth ymateb.

Mae’r polisi hwn yn anelu i :

- roi hyder i aelodau staff rannu eu pryderon ynghylch ymddygiad neu arferion a allai fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn beryglus neu’n anfoesol neu a allai olygu gamymddygiad neu sydd yn mynd yn groes i safonau a pholisïau’r ysgol, fel y bydd o neu hi’n cael ei annog i wneud rhywbeth ynghylch y pryderon hynny
- darparu dulliau priodol ar gyfer aelodau staff er mwyn mynegi eu pryderon
- sicrhau bod aelodau staff yn derbyn ymateb i’r pryderon a fynegwyd ganddynt a’u bod yn derbyn adborth ynghylch unrhyw gamau a gymerwyd
- sicrhau staff y cânt eu diogelu rhag unrhyw ddial neu erledigaeth am fynegi pryder didwyll sydd yn cydymffurfio â bwriad y PIDA.

Mae’r polisi hwn yn cwmpasu rhannu pryder sy’n ymwneud â honiadau o :

- ymddygiad anghyfreithlon
- camweddau wrth weinyddu prosesau statudol neu brosesau eraill
- methu cydymffurfio â rhwymedigaethau statudol neu gyfreithiol
- y posibilrwydd o gam weinyddiaeth, neu gamymddygiad neu gamweddau

- materion yn ymwneud ag iechyd a diogelwch, gan gynnwys peryglon i'r cyhoedd yn ogystal â pheryglon i ddisgyblion a staff
- gweithredoedd sydd wedi achosi perygl i'r amgylchedd, neu sy'n debygol o wneud hynny
- camddefnyddio awdurdod
- defnyddio cronfa gyhoeddus neu gronfa arall heb awdurdod
- twyll neu ymddygiad llwgr
- torri rheolau ariannol neu fynd yn groes i bolisiau ariannol
- cam-drafod unrhyw berson
- gweithred sydd wedi achosi, neu'n debygol o achosi, perygl corfforol i unrhyw berson neu ddifrod difrifol i eiddo ysgol
- cam-drin aelodau o'r staff neu ddisgyblion yn rhywiol, yn gorfforol neu'n emosiynol
- ffafraeth neu wahaniaethu'n annheg
- achosion neu weithredoedd hiliol, neu aflonyddu'n hiliol ac
- unrhyw ymgais i rwystro rhywun rhag datgelu unrhyw un o'r materion a restrwyd.

Noda PIDA hawliau statudol llawn staff sydd am rannu pryder ynghyd â'u rhwymedigaethau. Pe bai aelod staff yn ansicr ynghylch unrhyw un o ofynion PIDA, dylai geisio cyngor pellach. Mae Pryder y Cyhoedd Mewn Gwaith yn elusen annibynnol sy'n cynnig cyngor am ddim i bobol sydd am fynegi pryder ynghylch twyll neu gamwedd arall difrifol [ffôn 0207 404 6609 neu www.pcaw.co.uk]. Gall staff hefyd ofyn am gyngor gan eu cynrychiolydd undeb llafur.

Amddiffyn Rhag Dial, Aflonyddwch ac Erledigaeth

Ni fydd y corff llywodraethol yn goddef aflonyddu ar staff nac erledigaeth pan fydd materion yn cael eu codi yn unol â darpariaeth PIDA. Os bydd unrhyw aelod o staff yn erlid neu'n aflonyddu ar aelod arall o staff oherwydd ei fod wedi mynegi pryder yn unol â'r polisi rhannu pryder, bydd y corff llywodraethol yn ei ddisgyblu yn unol â threfn disgyblu staff y corff.

Mae PIDA'n darparu amddiffynfa i weithwyr mewn amgylchiadau pan fydd eu hamlygiad yn un a ystyrir yn amlygiad wedi'i amddiffyn. O dan amodau PIDA byddai'n awtomatig yn annheg i atal gweithiwr/aelod o staff o'i waith neu ei ddiswyddo oherwydd ei fod wedi gwneud amlygiad wedi'i amddiffyn; a byddai'n anghyfreithlon ei roi dan unrhyw anfantais, megis ei ddiraddio neu ei ddirwyo. Pe digwyddai hynny, mae gan Dribiwnlys Gwaith y grym i fynnu ailbenodi neu ailgyflogi hawliwr llwyddiannus neu fynnu ei fod yn cael ei ddigolledu.

Cyfrinachedd

Cydnabyddo'r corff llywodraethol y gallai aelod staff ddymuno mynegi pryder yn gyfrinachol a bydd y corff yn ymdrechu hyd yr eithaf i gadw hunaniaeth aelod sy'n mynegi pryder ac sy'n dymuno peidio datgelu ei enw yn gyfrinachol.

Fodd bynnag, gallai ymchwil i mewn i achos y pryder ddatgelu ffynhonnell y wybodaeth; ac efallai y bydd angen datganiadau gan yr aelod staff fel rhan o'r dystiolaeth, a byddai'n cael ei ddarllen gan y ddwy ochr sydd ynghlwm â'r mater. Pe bai'r ymchwiliad yn arwain i erlyniad, mae'n debygol y gelwid y sawl sy'n rhannu pryder i roi tystiolaeth yn y llys.

Ni fydd y corff llywodraethol yn rhoi pwysau ar aelod staff i roi ei enw a bydd yn ystyried yn deg cyn bwrw mlaen gydag ymchwilio i bryder a fynegwyd yn ddiennw.

Cyhuddiadau Dienw

Dylai staff roi eu henwau wrth gyhuddiadau pan fo hynny'n bosibl gan fod pryderon dienw'n llawer gwannach. Fodd bynnag, ystyrir pob cyhuddiad dienw o dan y drefn hon o rannu pryderon, yn enwedig pryderon a fynegir ynghylch lles plant. Wrth benderfynu a fydd cyhuddiad dienw yn cael ei gymryd ymhellach, bydd y corff llywodraethol yn ystyried y ffactorau canlynol :

- difrifoldeb y mater dan sylw
- pa mor gredadwy yw'r pryder
- y tebygolrwydd y bydd y cyhuddiad yn cael ei gadarnhau gan ffynonellau priodol a thrwy edrych ar dystiolaeth a ddarparwyd.

Cyhuddiadau Celwyddog neu Faleisus

Os bydd aelod staff yn mynegi pryder ynghylch mater yn ymwneud ag amddiffyn plant, dylai'r Pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwyr gysylltu ar fyrder â'r swyddog AALl sydd wedi'i benodi i ymdrin ag amddiffyn plant [neu os nad yw o/hi ar gael, y rheolwr penodedig ar gyfer amddiffyn plant yn adran gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod] fel y gellir dechrau ar y camau priodol i ymdrin â chyhuddiad o'r fath, yn unol â threfn ddisgyblu'r ysgol ar gyfer staff a'r drefn a sefydlwyd gan y Byrddau Lleol er Diogelu Plant.

Fodd bynnag, mewn materion yn ymwneud ag amddiffyn plant, caniateir i aelod staff gysylltu'n uniongyrchol â rheolwr penodedig y gwasanaethau cymdeithasol, naill ai cyn mynegi pryder wrth y corff llywodraethol neu pe bai'r pennaeth neu gadeirydd y llywodraethwr heb wneud hynny yn dilyn mynegi'r pryder a phan fo'r aelod staff hwnnw'n parhau i fod yn bryderus am y sefyllfa.

Y Drefn ar gyfer Mynegi Pryder

Dylech fynegi eich pryder wrth eich rheolwr llinell, y Pennaeth neu Gadeirydd y llywodraethwyr i ddelio gyda rhannu pryder. Dylid ystyried difrifoldeb y mater a'i sensitifrwydd ynghyd â phwy sy'n debygol o fod ynghlwm ar mater cyn penderfynu pwy i droi ato.

Pe baech yn teimlo na allwch leisio eich pryderon o fewn yr ysgol, gallwch fynegi eich pryderon wrth rywun y tu allan i'r ysgol, gweler y rhestr o gyrff yn adran 'Mynd â'r Mater Ymhellach' yn y polisi hwn, lle'r awgrymir cysylltu gyda chyrrff allweddol megis yr AALl, Gofal y Cyhoedd yn y Gwaith a'r undebau llafur. Fodd bynnag, pe bai'r pryder yn ymwneud ag amddiffyn plentyn, ac nad ydych am godi'r mater yn yr ysgol, rhaid ichi gysylltu gyda'r swyddog a benodwyd gan yr AALl i arwain ym maes amddiffyn plant neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, y rheolwr gwasanaethau cymdeithasol a benodwyd gan yr awdurdod lleol i fod yng ngofal amddiffyn plant. Pe bai'r achos yn galw am ddod â'r heddlu neu awdurdod statudol arall i mewn, bydd y broses o rannu pryder yn cael ei hoedi hyd nes y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliadau ac wedi cadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses o rannu pryder.

Os yn bosibl, mynegwch eich pryder yn ysgrifenedig, er mwyn osgoi camddealltwiraeth. Dylech roi cefndir a hanes yr achos pryder; gan roi enwau, dyddiadau a lleoliadau os yn bosibl gan egluro'r rhesymau dros eich pryderon. Os na allwch fynegi eich pryder yn ysgrifenedig, gallwch ei fynegi ar lafar a dylech ffonio neu drefnu i gyfarfod y person priodol. Gallwch hefyd ofyn i'ch undeb llafur godi'r mater ar eich rhan neu i'ch cefnogi wrth i chi fynegi eich pryder.

Ymateb i Rannu Pryder

Gallai'r mater dan sylw fod :

- angen ymchwiliad mewnol yn yr ysgol
- angen cael ei drosglwyddo i'r heddlu os yw'n ymwneud a honiad o weithredu anghyfreithlon

- angen cael ei drosglwyddo i'r person yn yr AALl sy'n ymdrin â chwynion ynghylch rheolaeth ariannol neu briodoldeb ariannol mewn ysgolion.
- angen cael ei gyfeirio at y swyddog a benodwyd gan yr AALl i arwain ym maes amddiffyn plant neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, y rheolwr gwasanaethau cymdeithasol a benodwyd gan yr awdurdod lleol i fod yng ngofal amddiffyn plant.

Ar yr adeg hon, nid yw pryderon/cyhuddiadau wedi ei derbyn na'u gwrthod.

Pryd y Gellir Disgwyl Ymateb

Bydd y person [enw/statws] a benodwyd gan y corff llywodraethol i ymchwilio i rannu pryderon fel arfer yn rhoi ymateb ysgrifenedig i chi o fewn **5 diwrnod** gwaith [ar wahân i achosion dienw], gan:

- gydnabod fod y pryder wedi cael ei dderbyn
- amlinellu sut y bwriedir ymdrin â'r mater
- rhoi amcan o'r amser a gymer i roi ymateb terfynol
- hysbysu a oes unrhyw ymholiadau wedi eu gwneud
- hysbysu a fydd unrhyw ymholiadau pellach yn digwydd
- roi gwybod i chi am gymorth sydd ar gael tra bydd y mater yn cael ei ystyried a
- chadw eich cyfrinachedd hyd y bo modd, ond gan egluro efallai na fydd yn bosibl ichi aros yn ddienw.

Y Broses Ymchwilio

Bydd y person a benodir [enw/statws] :

- yn edrych mewn i'r pryder/pryderon – gan geisio tystiolaeth a chyfweld tystion pe byddai angen.
- Yn cadw cyfrinachedd lle bo hynny'n bosibl, gan fod yn ymwybodol na ellir gwarantu y bydd y sawl sy'n rhannu pryder yn gallu aros yn ddienw.
- os yn briodol, yn dod â'r mater i sylw'r person a benodwyd gan yr AALl i ymdrin â chwynion ynghylch rheolaeth ariannol mewn ysgolion.
- os yn briodol, mewn materion yn ymwneud â phryderon am weithredu troseddol, yn dod â'r mater i sylw'r heddlu.
- os yn briodol, mewn materion yn ymwneud ag amddiffyn plant, yn cyfeirio'r mater i sylw'r swyddog a benodwyd gan yr AALl i arwain ym maes amddiffyn plant neu os nad yw'r person hwnnw ar gael, y rheolwr gwasanaethau cymdeithasol a benodwyd gan yr awdurdod lleol i fod yng ngofal amddiffyn. Bydd y broses o rannu pryder yn cael ei oedi hyd nes y bydd yr awdurdodau statudol wedi cwblhau eu hymchwiliadau ac wedi cadarnhau ei bod yn briodol parhau â'r broses o rannu pryder.

Pe bai'r Cadeirydd y corff llywodraethol angen siarad gyda chi, caniateir i chi ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gorff proffesiynol arall gyda chi, neu aelod arall o staff sydd heb fod ynghlwm â'r adran waith y mae'r pryder yn gysylltiedig ag o.

Y nod yw cwblhau'r ymchwiliad **o fewn 10-15 diwrnod gwaith** i ddyddiad yr ymateb ysgrifenedig cyntaf. Pe bai'r ymchwiliad yn ymestyn ymhellach na'r cyfnod disgwyliedig a nodwyd oherwydd rhesymau penodol, bydd pob unigolyn sydd a wnelo â'r mater yn derbyn hysbysiad ysgrifenedig, gydag amcan pryd y daw'r ymchwiliad i ben.

Adroddiad yr Ymchwiliad

Yn dilyn cwblhau'r broses ymchwilio, bydd y person a benodwyd [enw/statws] yn paratoi adroddiad ysgrifenedig a'i roi i gadeirydd y llywodraethwyr fel arfer **o fewn 5 niwrnod gwaith. Ni fydd enw'r person a rannodd bryder yn yr adroddiad, oni bai eich bod wedi nodi'n ffurfiol eich bod am gael eich enwi.**

Ar ôl derbyn adroddiad yr ymchwiliad, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn galw cyfarfod gydag o leiaf un llywodraethwr arall a pherson annibynnol nad yw'n aelod o'r corff llywodraethol h.y. o'r AALL neu lywodraethwr ysgol arall, i ystyried yr adroddiad a phenderfynu pa gamau i'w cymryd. Dylai hyn fel arfer ddigwydd **o fewn 5 – 10 diwrnod** gwaith yn dilyn derbyn adroddiad yr ymchwiliad.

Yn dilyn hysbysiad o benderfyniad y pwyllgor, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn eich hysbysu o'r canlyniad fel arfer **o fewn 5 niwrnod** gwaith [ar wahân i gyhuddiadau dienw], gan nodi'r camau a gymerir neu'n nodi nad oes angen cymryd camau pellach gan roi rhesymau dros hynny.

Mynd â'r Mater Ymhellach

Os na fydd camau pellach yn cael eu cymryd ac / neu nad ydych yn fodlon gyda'r modd yr ymdriniwyd â'r mater, gallwch wneud cwyn yn dilyn trefn gwynion y corff llywodraethol neu fynegi eich pryderon wrth gyrff eraill fel y rhestrir isod:

- yr awdurdod lleol
- awdurdod esgobaethol [ar gyfer Ysgolion Eglwysig]
- corff proffesiynol perthnasol neu gyfundrefn reoleiddiol megis Cyngor Addysg Cyffredinol Cymru [CACC] neu Swyddfa Archwilio Cymru.
- Comisiynydd Plant Cymru
- Ombwdsman Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Arolygydd Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru
- Cyfreithiwr
- Yr heddlu – ynghylch pryderon am weithredu troseddol
- Undeb llafur neu fudiad proffesiynol
- Gofal y Cyhoedd mewn Gwaith [elusen annibynnol sy'n cynnig cyngor am ddim i bobol sydd am fynegi pryder ynghylch twyll neu gamwedd arall difrifol. Rhif ffôn 0207 404 6609 neu www.pcaw.co.uk].

Nodyn o Arweiniad i Aelodau

Dylid dilyn yr arweiniad hwn petaech yn amau unrhyw ymddygiad neu arferion a allai fod yn anghyfreithlon, yn llwgr, yn amhriodol, yn beryglus neu'n anfoesol mewn unrhyw weithgaredd ynghlwm â'r ysgol a allai fod yn gamweddus.

GWNEWCH Y CANLYNOL

- Nodi eich pryderon i gyd yn unionsyth.
- Nodi manylion perthnasol megis yr hyn ddwedwyd mewn sgwrs ffôn neu wyneb yn wyneb, nodi'r amser, y dyddiad ac enwau pawb oedd yn rhan o'r digwyddiad neu unrhyw weithred a welwyd.
- Mynegi eich amheuan wrth berson gydag awdurdod cymwys a phrofiad e.e. eich rheolwr llinell, aelod o'r uwch dîm rheoli, y Pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr. .
- Ymdrin â'r mater heb oedi..
- Cadw copi o'ch holl nodiadau/manylion ac ati.
- Gofyn am gopi o bolisi'r ysgol ar rannu pryderon os nad yw ar gael yn gyffredinol i holl staff yr ysgol.

PEIDIWCH Â

- gwneud dim byd.
- bod ag ofn mynegi eich pryderon. Ni ddylech ddiodeff unrhyw edliw o ganlyniad i fynegi amheuaeth deg. Bydd y Pennaeth a/neu gadeirydd y llywodraethwyr yn ymdrin ag unrhyw achos a godwch mewn modd sensitif a chyfrinachol lle bo hynny'n bosibl [os byddwch yn teimlo nad yw'r achos a godwyd gennych yn cael ei drin yn sensitif a chyfrinachol lle bo hynny'n bosibl, yna ceisiwch gyngor proffesiynol neu arall].
- chornelu neu gyhuddo unrhyw unigolion yn uniongyrchol.
- cheisio ymchwilio i'r mater eich hun. Mae rheolau mewn grym ynghylch casglu tystiolaeth i'w ddefnyddio mewn achosion troseddol ac mewn cysylltiad ag achosion yn ymwneud ag amddiffyn plant. Gall ymdrech i gasglu tystiolaeth gan bobol sydd yn anghyfarwydd â'r rheolau yma ddinistrio'r achos.
- rhannu eich amheuon gyda neb ar wahân i'r rhai hynny gydag awdurdod priodol, er y gall sefydliadau eraill megis undeb llafur neu gymdeithas broffesiynol arall eich helpu i fynegi eich pryderon.
- Os ydych am fod yn ddienw, peidiwch â chynnwys eich enw/statws nag unrhyw wybodaeth arall a allai ddatgelu pwy ydych.

Cofiwch fod y Ddeddf Dadleniad Er Budd y Cyhoedd 1998 yn eich gwarchod rhag erledigaeth trwy ddiswyddo, colli eich gwaith neu unrhyw weithred arall niweidiol i chi, cyn belled â bod y canlynol yn wir :

- eich bod wedi datgelu'r wybodaeth yn ddiffuant.
- eich bod yn credu ei fod yn sylweddol wir.
- nad ydych wedi ymddwyn yn faleisus nac wedi gwneud honiad celwyddog.
- nad ydych yn ceisio unrhyw fantais bersonol.
- ei bod yn rhesymol gwneud y datgeliad.