

Ymchwiliad i Urddas a Pharch

Cyflwyno mwy o annibyniaeth a
chymorth i'r broses gwyno yn y
Senedd

Mawrth 2026



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:

www.senedd.cymru/SeneddSafonau

Gellir cael rhagor o gopïau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Y Pwyllgor Safonau Ymddygiad

Senedd Cymru

Bae Caerdydd

CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

E-bost: **SeneddSafonau@senedd.cymru**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2026

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difrïol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Ymchwiliad i Urddas a Pharch

Cyflwyno mwy o annibyniaeth a
chymorth i'r broses gwyno yn y
Senedd

Mawrth 2026



Am y Pwyllgor

Sefydlwyd y Pwyllgor ar 23 Mehefin 2021. Ceir ei gylch gwaith yn:
www.senedd.cymru/SeneddSafonau

Aelodau cyfredol y Pwyllgor:



**Cadeirydd y Pwyllgor:
Hannah Blythyn AS**
Llafur Cymru



Mick Antoniw AS
Llafur Cymru

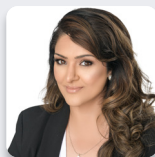


Tom Giffard AS
Ceidwadwyr Cymreig



Peredur Owen Griffiths AS
Plaid Cymru

Roedd yr Aelodau a ganlyn hefyd yn aelodau o'r Pwyllgor yn ystod yr ymchwiliad hwn.



Natasha Asghar AS
Ceidwadwyr Cymreig



Mark Drakeford AS
Llafur Cymru



John Griffiths AS
Llafur Cymru



Vikki Howells AS
Llafur Cymru



Samuel Kurtz AS
Ceidwadwyr Cymreig

Cynnwys

Rhagair y Cadeirydd	5
Argymhellion	7
1. Cyflwyniad a chefnidir	10
2. Y broses gwyno	12
Cyn gwneud cwyn i'r Comisiynydd Safonau	13
Arferion Mewn Mannau Eraill	16
Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Penodi rôl debyg i Warcheidwad a chynyddu mecanweithiau i gynorthwyo pobl cyn gwneud cwyn.	17
Cam y Comisiynydd	19
Yr amserlen ar gyfer cwyno	23
Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Cynyddu'r defnydd o arbenigedd gan y Comisiynydd Safonau	24
Cam y Pwyllgor	26
Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Penodi Aelodau Lleyg i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad	27
Systemau cwynion y Pleidiau Gwleidyddol a'u dull o ymdrin â chwynion	29
3. Newid Diwylliannol Ehangach	31
Cynyddu amddiffyniadau i'r Senedd	33
Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Cyflwyno rhagor o fesurau diogelu i Aelodau o'r Senedd	34
Hyfforddiant	35
Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Datblygu a chefnogi rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar draws y Senedd	39
Newid Diwylliant	40
Cyfryngau cymdeithasol	41

Data.....	42
-----------	----

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Gwneud gwybodaeth yn gliriach a gofodau ar-lein yn fwy diogel.....	44
---	----

4. Aelodau fel cyflogwyr 47

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Gosod disgwyliadau ar Aelodau fel cyflogwyr.....	48
---	----

Atodiad 1 : Rhestr o sesiynau tystiolaeth lafar 51

Atodiad 2 : Rhestr o'r dystiolaeth ysgrifenedig 53

Rhagair y Cadeirydd

Mae gan bawb yr hawl i deimlo'n ddiogel yn y gwaith ac wrth ryngweithio'n ddyddiol yn y gweithle. Dylai hynny yn sicr fod yn wir yn ein corff democrataidd datganoledig a phawb sy'n dod i gysylltiad â'r rhai sydd wedi'u hethol i wasanaethu yn y Senedd. Mae gennym gyfrifoldeb nid yn unig fel cyflogwyr unigol ond hefyd o ganlyniad i'r fraint sy'n dod law yn llaw â'r swydd a'r platfform sydd gennym.

Mae'r myfyrdodau a'r argymhellion yn yr adroddiad hwn yn rhan o broses barhaus sydd â'r nod o wella tirwedd Safonau'r Senedd a sicrhau mwy o ymddiriedaeth, tryloywder a chymorth mewn perthynas â'r prosesau hynny ac yn ein sefydliad gwleidyddol cyfan.

Mewn unrhyw sefydliad neu faes, nid yw'n hawdd codi pryderon ynghylch bwllo ac aflonyddu. Rydym yn ymwybodol iawn y gall yr anghydbwysedd o ran pŵer sydd mor aml yn ganolog i hyn fod yn llawer mwy mewn lleoliad gwleidyddol. Mae'n gwbl briodol y dylai'r rhai sy'n gwneud y penderfyniad dewr i wneud cwyn ddisgwyl cael eu cefnogi a'u bod yn haeddu cael eu cefnogi, ac y dylai pawb sy'n rhan o'r broses fod yn hyderus bod yr arbenigedd cywir a'r annibyniaeth briodol ar waith i ymdrin â'r materion hyn yn effeithiol a chydag empathi. Ni ddylai fod unrhyw oddefgarwch o aflonyddu rhywiol ac ymddygiad amhriodol. Mae hynny'n golygu sicrhau bod trefniadau cymorth a sancsiynau ar waith.

Mae angen i bobl deimlo bod codi pryderon yn rhywbeth gwerth chweil, a bod eu profiadau—yn enwedig y rhyngweithio dyddiol a allai wneud i rywun deimlo'n anghyfforddus—yn cael eu cydnabod a'u deall. Mae'r gwaith hwn yn ymestyn ymhell y tu hwnt i'r cwynion difrifol sy'n cyrraedd y penawdau; mae'n ymwneud â gwerthfawrogi profiadau bywyd pawb yn ein gweithle.

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu'r ffaith bod y Pwyllgor yn cydnabod yr angen i barhau â'r gwaith hwn yn y Senedd nesaf a'i fod yn benderfynol o wneud hynny, yn ogystal â'r angen i wneud gwelliannau ymarferol nawr, o fewn yr amser sy'n weddill o'r Senedd hon. Ni ddylid ystyried yr argymhellion hyn fel diwedd y daith, yn wir rydym yn cyfeirio'n glir at newidiadau a fyddai o bosibl yn fwy priodol iddynt fynd law yn llaw â dechrau tymor y Comisiynydd Safonau newydd yn 2027.

Wrth ymgymryd â'r gwaith hwn, roeddem yn gwerthfawrogi'n fawr y cyfle i glywed gan ystod eang o bobl, gan gynnwys Aelodau o'r Senedd leuenctid, y rhai sy'n gweithio ar draws y Senedd ac arbenigwyr yn y maes. Roedd eu profiadau

Ymchwiliad i Urddas a Pharch

Cyflwyno mwy o annibyniaeth a chymorth i'r broses gwyno yn y Senedd

gonest o fywyd go iawn yn hanfodol er mwyn llywio ein hargymhellion. Yr hyn a glywsom yn gyson oedd yr angen am fwy o gymorth ac annibyniaeth yn y system, heriau cynyddol yn yr amgylchedd ar-lein, ac awydd penodol gan staff cymorth i gael gwell mecanweithiau i alluogi llais staff cymorth i gael ei glywed ac i ddylanwadu ar y broses o lunio'r cymorth a'r gwasanaethau hynny.

Mewn ymateb i hynny, rydym yn argymhell camau uniongyrchol i gryfhau annibyniaeth a gwella arbenigedd—gan barhau â gwaith ehangach y Pwyllgor ar sicrhau bod dulliau cadarn ac effeithiol ar waith mewn perthynas ag atebolrwydd Aelodau unigol.

Argymhellion

Argymhelliad 1. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd gyflwyno rôl lled-annibynnol tebyg i 'Warcheidwad', a all roi cyngor a chymorth i unigolion, neu gyfeirio unigolion at gyngor a chymorth, os ydynt am godi pryderon ynghylch urddas a pharch. Dylai'r sawl a benodir i'r rôl gael y pŵer i godi pryderon a chysylltu â'r holl sianelau priodol..... Tudalen 19

Argymhelliad 2. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylid ailsefydlu llinell gymorth fel mecanwaith ychwanegol i bobl godi unrhyw bryderon neu gwynion. Tudalen 19

Argymhelliad 3. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ystyried datblygu adnodd adrodd dienw fel y gall unigolion godi pryderon. Dylai'r adnodd adrodd dienw gael ei werthuso ar ôl dwy flynedd o'i weithredu. Tudalen 19

Argymhelliad 4. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y seithfed Senedd ddiwygio'r Weithdrefn ar gyfer Ymdrin â Chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd i'w gwneud yn ofynnol i'r Comisiynydd ystyried defnyddio arbenigedd ar gyfer pob cwyn, cofnodi'r penderfyniad a waned, a'r rhesymeg dros y penderfyniad hwn, ym mhob adroddiad am gŵyn. Bydd y canllawiau cysylltiedig yn cael eu diweddarau i ddarparu rhagor o wybodaeth am y diffiniad o arbenigedd a pha arbenigedd y dylid ei ystyried mewn gwahanol amgylchiadau megis aflonyddu rhywiol neu fwlio. Tudalen 25

Argymhelliad 5. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Comisiynydd ystyried a oes angen cymorth ychwanegol o fewn ei swyddfa o ystyried y cynnydd yn nifer Aelodau'r Senedd. Wrth ystyried cymorth ychwanegol, dylid rhoi sylw i'r cymysgedd o sgiliau sydd eu hangen gan gynnwys y capasiti i gynnal ymchwiliadau neu asesu tystiolaeth. Tudalen 26

Argymhelliad 6. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y seithfed Senedd ddiwygio'r Weithdrefn ar gyfer Ymdrin â Chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd i gynyddu'r terfyn amser ar gyfer cwynion i ddeuddeg mis, ac i hyn fodoli ochr yn ochr â'r ddarpariaeth bresennol i'r Comisiynydd arfer ei ddisgresiwn o ran ystyried cwynion hŷn. Dylai'r Comisiynydd hefyd gynnwys gwybodaeth glir i'r cyhoedd am y disgresiwn i ystyried cwynion hŷn. Tudalen 26

Argymhelliad 7. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y Seithfed Senedd fwrw ati'n gyflym i benodi aelodau lleig, a bod

ystyriaeth yn cael ei rhoi i o leiaf un aelod penodedig fod ag arbenigedd perthnasol ar faterion sy'n ymwneud ag urddas a pharch.....Tudalen 28

Argymhelliad 8. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y Seithfed Senedd ystyried sefydlu is-bwyllgor o aelodau lleyg i ystyried adroddiadau gan y Comisiynydd Safonau sydd wedi deillio o gwynion gan staff cymorth.....Tudalen 28

Argymhelliad 9. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai rheol 21 o'r Cod Ymddygiad gael ei diwygio i wahardd Aelodau rhag ceisio darbwyllo achwynwyr posibl rhag gwneud cwyn neu ddarbwyllo tystion posibl rhag rhoi tystiolaeth.Tudalen 28

Argymhelliad 10. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r weithdrefn ar gyfer delio â chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd gael ei diwygio fel bod manylion yn ymwneud ag Achwynwyr mewn adroddiadau sy'n ymwneud ag urddas a pharch yn cael eu gwneud yn ddienw, oni bai bod yr achwynydd yn gofyn fel arall.
.....Tudalen 28

Argymhelliad 11. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y Seithfed Senedd gyflwyno datganiad trosfwaol yn cadarnhau'r ymrwymiad i urddas a pharch i Aelodau a ddylai fod yn destun pleidlais gadarnhaol. Dylid cytuno ar y datganiad hwn ar ddechrau pob tymor o'r Senedd.
.....Tudalen 32

Argymhelliad 12. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ddatblygu polisi gwahardd sy'n seiliedig ar risg ar gyfer Aelodau sy'n destun honiadau difrifol sy'n ymwneud â throsedd dreisgar neu drosedd rywiol, a'i ymgorffori yn y Rheolau Sefydlog.....Tudalen 35

Argymhelliad 13. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder yn diwygio'r Ddeddf Adsefydlu Troseddwyd i alluogi Aelodau o'r Senedd i ofyn am wiriad DBS safonol neu uwch.
.....Tudalen 35

Argymhelliad 14. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ddatblygu rhaglen hyfforddi, ar gyfer cyfnod y Senedd nesaf, gyda ffocws penodol ar faterion sy'n ymwneud ag urddas a pharch. Dylai'r rhaglen gwmpasu'r ystod eang o bynciau a drafodir yn y maes hwn megis cynghreiriaeth, ymyrryd mewn sefyllfaoedd niweidiol, ac ystyr aflonyddu rhywiol (fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Diogelu Gweithwyr 2023). Dylid cynnig hyfforddiant o'r fath drwy wahanol fformatau (grwpiau plaid, ar draws y Senedd, sesiynau wedi'u teilwra)....Tudalen 40

Argymhelliad 15. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ddarparu modiwlau hyfforddi penodol ar gyfer rolau sy'n darparu gofal bugeiliol fel Prif chwip, Penaethiaid Staff, ac undebau staff cymorth.....Tudalen 40

Argymhelliad 16. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd weithio gydag undebau llafur y Comisiwn a staff cymorth i ddatblygu cyrsiau perthnasol er mwyn sicrhau bod y materion angenrheidiol yn cael eu datrys.....Tudalen 40

Argymhelliad 17. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd, ochr yn ochr â Heddlu De Cymru, weithio i ddatblygu proses ar gyfer monitro'r cyfryngau cymdeithasol y gellir ei chynnig i bob Aelod optio i mewn iddi os dymunant. Dylid adrodd yn flynyddol i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad ar y cynnydd a wneir ar hyn, gan gynnwys casglu data ac asesiad effaith pendant.....Tudalen 46

Argymhelliad 18. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Pwyllgor Safonau Ymddygiad y seithfed Senedd sicrhau bod y Cod Ymddygiad a'r dogfennau cysylltiedig yn cael eu cynhyrchu mewn sawl fformat gwahanol er mwyn sicrhau eu bod yn glir ac yn hygyrch i bawb eu defnyddio.....Tudalen 46

Argymhelliad 19. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai gofyniad i Aelodau fod yn gyflogwyr cyfrifol gael ei gynnwys yn y Cod Ymddygiad, ac y dylid diwygio'r Canllawiau ar y Cod Ymddygiad i adlewyrchu'r disgwyliadau ar Aelodau yn hyn o beth.....Tudalen 49

Argymhelliad 20. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Arweinwyr y Pleidiau yn y Senedd nesaf ystyried, ar y cyd neu ar sail plaid, sefydlu fforwm cyflogwyr i hwyluso trafodaeth agored ynghylch arferion cyflogaeth rhwng Aelodau a staff cymorth, ac i rannu arferion da. Byddai hyn yn caniatáu ymgysylltu mwy strwythuredig â'r undebau sy'n cynrychioli staff cymorth a gellid ei defnyddio i gytuno ar ddull o ddarparu amser cydnabod a hwyluso i'r rhai sy'n cynrychioli undebau Staff Cymorth.....Tudalen 50

1. Cyflwyniad a chefnidir

Fel gwleidyddion etholedig, mae gennym gyfrifoldeb i sicrhau ein bod yn gosod y safonau uchaf fel esiampl i eraill ei dilyn. Mae'r adroddiad hwn yn ystyried sut y gall y Senedd gryfhau diwylliant o urddas a pharch, gan gydnabod bod hyn yn dibynnu ar bob Aelod o'r Senedd a phob aelod o staff yn trin ei gilydd â chwarteisi, proffesiynoldeb a thegwch. Yn ogystal â bod yn hanfodol i'r rhai sy'n gweithio yn y Senedd ac yn ymgysylltu â hi, mae meithrin y diwylliant cywir hefyd yn bwysig i gynnal hyder y cyhoedd ac adlewyrchu'r gwerthoedd yr hoffem eu gweld ar draws y gymdeithas yng Nghymru.

1. Yn 2018, cytunodd y Senedd ar bolisi urddas a pharch tairochrog, rhwng Aelodau'r Senedd, Staff Cymorth yr Aelodau a staff Comisiwn y Senedd fel modd o fynd i'r afael â'r materion a oedd yn amlwg mewn cymdeithas ar y pryd, megis y mudiad #metoo a Black Lives Matter. Mae cryn dipyn o newid wedi digwydd yn y Senedd ers hynny, gan gynnwys cyflwyno'r egwyddor o 'barch' i God Ymddygiad Aelodau'r Senedd.
2. Cytunodd y Pwyllgor Safonau Ymddygiad i gynnal ymchwiliad i 'urddas a pharch' wedi iddo gael adroddiad gan Gomisiwn y Senedd (y Comisiwn) ar y polisi urddas a pharch presennol.
3. Fe wnaeth y Comisiwn nifer o argymhellion i'r Pwyllgor:

- **“Argymhelliad 2:** Gwahodd y Pwyllgor Safonau Ymddygiad i ystyried y dylai'r Senedd ddisodli'r polisi tairochrog presennol gyda 'Datganiad ar Urddas a Pharch' cyffredinol ar y cyd. Bydd hyn yn ailddatgan yr ymrwymiad i gynnal urddas a pharch ar gyfer yr Aelodau, staff cymorth yr Aelodau, staff y Comisiwn a

phob ymwelydd. Bwriedir cysylltu â'r polisiâu a'r gweithdrefnau perthnasol ym mhob achos. Cynigir bod hyn yn cael ei wneud gan y Llywydd ac arweinwyr y pleidiau, a'i gymeradwyo gan y Senedd yn y Cyfarfod Llawn.

- **Argymhelliaid 5:** *Gwahodd y Pwyllgor Safonau Ymddygiad i ystyried canfyddiadau adolygiad y Comisiwn, ac a yw'n dymuno nodi unrhyw gamau neu fecanweithiau pellach mewn perthynas â chreu diwylliant o fewn y Senedd sy'n cefnogi'r fframwaith polisi urddas a pharch ac a oes rhinwedd mewn ystyried ffyrdd eraill o gwyno, yn arbennig lle nad yw'r achwynydd yn dymuno adrodd ar y mater i'r Comisiynydd Safonau (neu i blaid wleidyddol)."*

4. O ganlyniad, cytunodd y Pwyllgor i adolygu'r cynnydd a wnaed o ran urddas a pharch ers dechrau gweithredu'r polisi yn 2018, ac ystyried a ellid cymryd camau pellach.
5. Cyhoeddodd y Pwyllgor ymgynghoriad ym mis Tachwedd 2023, ac mae wedi cymryd tystiolaeth ar y materion hyn yn ystod y Senedd.
6. Fe wnaeth Hannah Blythyn AS, Peredur Owen Griffiths AS a Tom Giffard AS oll ddatgan diddordeb gan fod ganddynt â'r/gwraig/partner a oedd yn gweithio yn y Senedd.
7. Yn seiliedig ar y dystiolaeth a gasglwyd, drafftiodd y Pwyllgor nifer o gynigion yr oeddem yn credu y byddent yn gwella'r darpariaethau presennol o ran urddas a pharch, ond y byddent hefyd yn mynd gam o'r ffordd tuag at gefnogi diwylliant mwy cadarnhaol na ellir ei gyflawni drwy reolau a gweithdrefnau yn unig. Fe wnaethom gyhoeddi ymgynghoriad pellach ar y cynigion hynny ym mis Hydref 2025.
8. Mae'r prif themâu a ddaeth i'r amlwg yn ystod y cyfnod casglu tystiolaeth cychwynnol, ynghyd â sylwadau ar ein cynigion drafft, yn cael eu trafod ymhellach yn yr adroddiad hwn. Nod yr argymhellion a wnaethom yw cyflwyno newidiadau er mwyn gwella annibyniaeth y broses a gwella'r cymorth sydd ar gael.

2. Y broses gwyno

Mae ymddygiad amhriodol gan Aelodau o'r Senedd yn gallu arwain at wneud cwynion i'r Comisiynydd Safonau ('y Comisiynydd'). Fel y sawl sy'n derbyn cwynion, mae hyn yn elfen allweddol i'w chael yn gywir o ran mynd i'r afael â phryderon ynghylch urddas a pharch.

9. Mae'r broses gwyno yn un o gonglfeini fframwaith y Senedd i ddelio â phryderon ynghylch urddas a pharch. Fel y prif lwybr ar gyfer codi pryderon ynghylch Aelodau, rhaid i'r broses fod yn hygyrch, yn ddibynadwy ac yn hawdd ei deall. Mae tystiolaeth a gyflwynwyd i'r Pwyllgor yn dangos y gallai niferoedd isel o gwynion adlewyrchu tanadrod yn hytrach na'r ffaith nad oes unrhyw broblemau, gan danlinellu'r angen am eglurder, symlrwydd a hyder yn y system.

10. Wrth drafod y broses, dywedodd Osian Evans, cynrychiolydd o Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol ar ran Cangen Staff Cymorth Plaid Cymru:

"...[the process] needs to be simple and easier to understand, which is why the PCS branch is quite clear: it needs to be an independent process that sits outside and that manages to treat everyone in the same way, ...and it needs to deliver just outcomes"

11. Mae gwneud cwyn i'r Comisiynydd Safonau yn benderfyniad mawr, ac nid yw o reidrwydd yn cael ei ystyried fel y cam cyntaf priodol ym mhob achos. Clywodd y Pwyllgor fod llawer o'r ymddygiad a brofwyd ar lefel isel. Dywedodd Hannah Stevens o Elect Her:

"...women have to come in and put a thick coat on to protect themselves from all of the small pieces that come at them each day".

¹ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y trafodion, paragraff 19, 15 Gorffennaf 2025

Ym mhennod 3, mae'r Pwyllgor yn trafod ymhellach sut y gellir newid diwylliant i ddelio â'r mathau hyn o ryngweithio. Mae'r bennod hon yn trafod y cymorth i'r rhai sydd am gofnodi achosion o ymddygiad amhriodol, neu sydd am geisio cymorth i wneud penderfyniad ynghylch pa gamau i'w cymryd.

Cyn gwneud cwyn i'r Comisiynydd Safonau

12. Clywodd y Pwyllgor fod angen cefnogaeth o ran adrodd ar ymddygiad amhriodol a'i gofnodi, a phenderfynu a ddylid gwneud cwyn. Clywodd y Pwyllgor y gall y broses godi ofn ar unigolion ac y gall fod yn anodd ei deall. Yn aml, mae angen cymorth ar y sawl sydd wedi profi ymddygiad sydd wedi gwneud iddynt deimlo'n anghyfforddus i benderfynu a ydynt am wneud cwyn, neu a hoffent i wybodaeth gael ei chofnodi heb gymryd camau pellach.

13. Dywedodd tystion wrth y Pwyllgor fod angen strwythurau cymorth da a threfniadau cyfathrebu clir cyn gwneud unrhyw gŵyn. Wrth bennu pwy fyddai'r pwynt cyswllt yn hyn o beth, clywodd y Pwyllgor ei bod yn bwysig ystyried annibyniaeth person o'r fath, yn enwedig er mwyn sicrhau bod y sawl sy'n ceisio cymorth yn gallu ymddiried yn y rôl/person. Dywedodd Osian Evans wrth y Pwyllgor:

*"...you can have the nuance at the adjudication end of the system, but I think that the simplicity has to lie at the complainant's end. They have to know who to contact, how it works, have support throughout the process, explaining, if something is taking longer, why it is taking longer."*²

14. Wrth drafod pa mor anodd oedd gwybod sut i gael mynediad at gymorth, dywedodd Anthony Cooper, Pennaeth Swyddfa, Llafur Cymru:

"Sometimes, from a staff point of view, it's quite difficult to know who to go to, I think, as well, in terms of getting some of that HR advice. I know, within the dignity and respect process, there are the contact officers you could talk to, maybe in the first instance, but on a HR side, Members' business support, for example, is there to service Members. And there is a bit of a gap there, unless you're a member of a trade union—not everybody

² Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 30, 15 Gorffennaf 2025

will be for various reasons. I think the system has to take that into account.”³

15. Pwysleisiwyd yr angen i sicrhau cymorth i staff etholaethau yn ogystal â'r rhai sy'n gweithio ar ystâd y Senedd. Dywedodd Frances Ifan, Pennaeth Staff Plaid Cymru, wrth y Pwyllgor:

“...specifically in constituency set-ups, there is this case of falling between two stools, if you like, because Members are the employer, and if a member of staff does want to raise a complaint or a concern about that Member, their options are somewhat limited.”⁴

16. Pwysleisiodd Anthony Cooper yr angen i'r cymorth fod yn gynhwysfawr:

“It's also important that the ongoing support given to complainants and people who are subject to a complaint, through things like the employee assistance programme, I think it's important that that support is fully comprehensive.”⁵

Swyddogion Cyswllt

17. Ar hyn o bryd, mae gan Gomisiwn y Senedd nifer o aelodau staff sy'n gweithredu fel 'Swyddogion Cyswllt'. Roedd gohebiaeth gan Gomisiwn y Senedd yn esbonio beth yw rôl y Swyddogion Cyswllt:

- Cynnig cyngor cyfrinachol i unrhyw un sydd eisiau trafod ymddygiad amhriodol yn y gweithle, yn benodol materion ynghylch urddas, parch a chynhwysiant.
- Gallu darparu eglurder ynghylch llwybrau cwyno a thrafod yr opsiynau sydd ar gael i unigolion sydd wedi profi ymddygiad amhriodol yn y gweithle.
- Gallu siarad yn gyfrinachol am faterion gyda gweithwyr sy'n fwy cyfforddus yn gwneud hynny gyda nhw nag â'u rheolwr llinell.
- Gallu darparu cefnogaeth emosiynol a chyfeirio at wasanaethau priodol.

³ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 39, 12 Mai 2025

⁴ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 34, 12 Mai 2025

⁵ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 9, 12 Mai 2025

- Darparu gwybodaeth ddienw i bwynt canolog fel y gellir adrodd ar batrymau data ac i helpu wrth adnabod problemau systemig.
- Nid ymchwilio i'r mater na rhoi barn yw'r rôl, ond darparu gwybodaeth a chyfeirio a helpu'r unigolyn i egluro drostynt eu hunain beth yr hoffent ei wneud a chael yr hyder i'w symud ymlaen.
- Os siaredir â Swyddog Cyswllt, gwneir hynny yn gyfrinachol ac nid yw'n sbarduno proses ffurfiol.
- Nid oes angen cofnodi gwybodaeth – pe gwneid hynny, gellid torri'r Ddeddf Diogelu Data.

18. Yn ystod y sesiynau tystiolaeth gyda'r Penaethiaid Staff, codwyd pryderon ynghylch y dull hwn. Mae Swyddogion Cyswllt yn hysbys o fewn y Senedd ac awgrymwyd bod rhai pobl yn teimlo'n anghyfforddus yn siarad â nhw. Soniwyd hefyd am yr anawsterau o ran hyrwyddo Swyddogion Cyswllt i staff etholaethau.

19. Roedd swyddogion o Gomisiwn y Senedd yn cydnabod ei bod yn bryder os oedd pobl yn teimlo na allent siarad â'r Swyddogion Cyswllt yn gyfrinachol, ond eglurodd Manon Antoniazzi, Prif Weithredwr Comisiwn y Senedd:

*"The advantage of having contact officers in-house is that they know us as well. Under the aegis of the Commission, they can be continuously trained in evolving standards of dignity and respect, and in the way that the processes work here. So, they're up to date always on the advice that they need to give staff members."*⁶

20. Fe wnaeth Leanne Baker, Prif Swyddog Pobl Comisiwn y Senedd, gynnig sicrwydd drwy ddweud:

*"They are Commission staff, but they are independent. They don't report to anybody their findings. There is a form that we ask them to fill in, which says some really basic information. It's all confidential, but it's about where individuals are making the complaint from. So, it gives us an idea about where there might be challenges or issues."*⁷

⁶ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 14, 17 Mehefin 2025

⁷ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 15, 17 Mehefin 2025

21. Galwodd nifer o dystion am sefydlu llinell gymorth annibynnol, gyfrinachol ac am gasglu'r data yn sgil hyn i helpu i nodi patrymau ymddygiad. Yn ei ymateb i'r ymgynghoriad ysgrifenedig, awgrymodd Undeb Llafur yr FDA, er enghraifft, y dylai fod yn hawdd adnabod achosion ble y ceir sawl cwyn yn erbyn yr un Aelod. Pwysleisiodd yr undeb hefyd pa mor bwysig yw hyfforddi'r sawl sy'n ymchwilio i gwynion. Awgrymodd Grŵp Plaid Cymru hefyd y dylid ystyried cwynion blaenorol o natur debyg yn erbyn testun y gŵyn.

Arferion Mewn Mannau Eraill

22. Clywodd y Pwyllgor am rai enghreifftiau gan sefydliadau eraill sydd wedi datblygu strwythurau cymorth gwahanol i geisio delio â materion yn ymwneud ag urddas a pharch, fel y rhai sy'n weithredol yn y Weinyddiaeth Amddiffyn. Nododd Jane Runeckles, Swyddog Cenedlaethol yr FDA dros Gymru, fod y system gwaith achos wedi cael ei diwygio i gynnwys panel ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gwynion a datblygu panel her allanol, y mae'r FDA yn aelod ohono. Dywedodd:

*"...this is a completely independent body that scrutinises the work of the MOD in relation to making culture change within the organisation."*⁸

23. Clywodd y Pwyllgor dystiolaeth gan Angie Lewis, Cyfarwyddwr Newid Diwylliant, Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru, a amlinellodd rôl y 'Gwarcheidwad' yn Ymddiriedolaeth Ambiwylans Cymru. Mae hon yn uwch rôl, llawnamser ble mae'r ymddiriedolaeth yn gyfrifol am ddarparu cymorth i'r sawl sydd â phryderon ynghylch ymddygiad amhriodol. Mae rôl y Gwarcheidwad wedi'i chynllunio i ddarparu cymorth i bobl godi pryderon a chwynion - yn hytrach nag i ddatrys materion.

24. Esboniodd Angie Lewis mai rhan hollbwysig o'r rôl yw tawelu meddwl yr unigolyn i'w helpu i ddilyn y prosesau ffurfiol cywir, a bod angen i'r rôl fod â digon o rym a chael cefnogaeth gan yr adran AD ac uwch reolwyr. Aeth ymlaen i ddweud:

"What is really good about the role, though, is that they hold us to account —so, has something been closed or resolved; has it been dealt with in a timely manner; are we seeing themes in

⁸ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 23, 2 Mehefin 2025

relation to a particular manager, a particular area, a particular individual?"⁹

25. Ymhelaethodd Angie Lewis gan ddweud:

"...we have so much intelligence in the organisation about what's going on. We do have it there. Our job is to bring it all together, triangulate what we're hearing and see where we need to take action..."¹⁰

26. Mae Ymddiriedolaeth Ambiwlans Cymru wedi buddsoddi adnoddau i sicrhau bod dealltwriaeth o'r rôl, drwy hyrwyddo'r rôl ac egluro lle y mae'n ffitio yn yr hierarchaeth:

"We really positively promoted the value of it, but also said that it didn't replace line managers, human resources, et cetera. It was just that additional layer that we wanted to really reassure colleagues with. And then we do roadshows every six months across the country, because, obviously, we're a national organisation, and, at those roadshows, we were with staff from across the business for two hours, and we had half an hour with them where I and our guardian talked about the role, shared examples of what it was, talked about scenarios where we might use that particular route, and that really helped raise the profile. We also have a dedicated space on our intranet where people can find out about that"¹¹

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngoriad: Penodi rôl debyg i Warcheidwad a chynyddu mecanweithiau i gynorthwyo pobl cyn gwneud cwyn.

27. Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth, cynigiodd y Pwyllgor yn ei ymgynghoriad a gynhaliwyd ym mis Hydref 2025 y dylid sefydlu rôl debyg i Warcheidwad o fewn y Senedd. Gan ddefnyddio model y GIG, cynigiodd y Pwyllgor y gellid sefydlu rôl cynghorydd lled-annibynnol, nad yw'n aelod o staff y Comisiwn. Byddai'r unigolyn hwn yn darparu cyngor ac arweiniad cyfrinachol ar faterion o ran urddas a pharch

⁹ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 26, 23 Mehefin 2025

¹⁰ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 27, 23 Mehefin 2025

¹¹ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 22, 23 Mehefin 2025

i bawb sy'n ymwneud â gwaith y Senedd — gan gynnwys Aelodau, staff cymorth, staff y Comisiwn a'r cyhoedd.

28. Nododd y Pwyllgor y byddai'r prif gyfrifoldebau yn cynnwys:

- Cynnig arweiniad diduedd ar faterion yn ymwneud ag urddas a pharch.
- Casglu a dadansoddi data dienw ar batrymau adrodd i adnabod a oes problemau systemig.

29. Nododd y Pwyllgor fod angen clir am y rôl hon yn sgil y ffaith bod pryderon rheolaidd ynghylch hygyrchedd a natur ddiuedd y mecanweithiau cymorth presennol. Byddai cyflwyno'r rôl hon yn gwella tryloywder ac yn ei gwneud yn haws i bawb ei defnyddio.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

30. O ran rôl y Gwarcheidwad, roedd cefnogaeth eang i gyflwyno rôl annibynnol, a oedd yn wahanol i staff y Comisiwn a'r Comisiynydd Safonau. Wrth ddatblygu rôl o'r fath, pwysleisiodd yr ymatebwyr yr angen i'r rôl gael cylch gwaith clir a chynnwys pwerau megis diogelu ac uwchgyfeirio.

31. Soniwyd bod safonau Gwarcheidwaid '*Speak Up*' y GIG yn Lloegr yn ddefnyddiol o ran sicrhau bod rôl y gwarcheidwad yn ystyrlon yn hytrach nag yn rhywbeth symbolaidd yn unig.¹²

32. Mae ymateb Prif Weithredwr y Senedd yn amlinellu rôl y Swyddogion Cyswllt ar hyn o bryd, a soniodd am y potensial y gallai rôl debyg i'r un sy'n cael ei chynnig i ddelio â materion sy'n ymwneud ag Urddas a Pharch gael ei chyflawni gan un o'r Cynghorwyr Annibynnol.

33. Roedd nifer o ymatebion yn galw am sefydlu llinell gymorth i roi cyngor cyfrinachol a lleihau rhwystrau. Fodd bynnag, eglurodd y Prif Weithredwr fod llinell gymorth ar gael yn y Senedd o'r blaen, ond nad oedd llawer o dystiolaeth ei bod yn cael ei defnyddio.

¹² <https://www.england.nhs.uk/ourwork/freedom-to-speak-up/developing-freedom-to-speak-up-arrangements-in-the-nhs/>

34. Fe wnaeth nifer o ymatebwyr bwysleisio'r angen i ddadansoddi data dienw a data yn cynnwys enwau er mwyn adnabod problemau systemig, ac i hyn gael ei gynnwys fel rhan o gyfrifoldebau'r rôl.

35. Roedd cefnogaeth i'r opsiwn o adnodd adrodd dienw gan ei fod yn helpu i annog y sawl sydd mewn gweithle bach i godi pryderon heb ofni'r canlyniadau.

36. Ar ôl ystyried y wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymchwiliad hwn, mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylid gwella'r llwybrau hygyrch sydd ar gael i unrhyw un sy'n ceisio cymorth, fel eu bod yn teimlo'n gyfforddus yn gwneud hynny. Er bod nifer yr achosion a gafodd eu hadrodd wedi bod yn isel hyd yn hyn, clywodd y Pwyllgor fod gan bobl bryderon ynghylch adrodd am faterion, ac rydym yn awyddus i leihau unrhyw rwystrau sy'n bodoli yn hyn o beth. Mae'r Pwyllgor yn ystyried mai'r dull gorau yw i'r 'Gwarcheidwad' helpu i gyflawni argymhellion 2 a 3, fodd bynnag nid yw'r argymhellion hyn yn dibynnu ar weithredu argymhelliad 1.

Argymhelliad 1. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd gyflwyno rôl lled-annibynnol tebyg i 'Warcheidwad', a all roi cyngor a chymorth i unigolion, neu gyfeirio unigolion at gyngor a chymorth, os ydynt am godi pryderon ynghylch urddas a pharch. Dylai'r sawl a benodir i'r rôl gael y pŵer i godi pryderon a chysylltu â'r holl sianelau priodol.

Argymhelliad 2. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylid ailsefydlu llinell gymorth fel mecanwaith ychwanegol i bobl godi unrhyw bryderon neu gwynion.

Argymhelliad 3. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ystyried datblygu adnodd adrodd dienw fel y gall unigolion godi pryderon. Dylai'r adnodd adrodd dienw gael ei werthuso ar ôl dwy flynedd o'i weithredu.

Cam y Comisiynydd

37. Mae'r penderfyniad i wneud cwyn i'r Comisiynydd yn aml yn un anodd ac arwyddocaol. Clywodd y Pwyllgor lawer o dystiolaeth fod pryderon ynghylch cwyno i'r Comisiynydd o ran beth fyddai goblygiadau cwyn o'r fath, ond hefyd o ran a yw'n briodol defnyddio'r un broses ar gyfer y mathau amrywiol o gwynion. Roedd rhai yn dadlau bod angen proses wahanol ar gyfer cwynion sy'n ymwneud ag aflonyddu rhywiol a bwlio a chamddefnyddio adnoddau.

38. Mae Tŷ'r Cyffredin a Thŷ'r Arglwyddi wedi sefydlu cynllun cwynion cyflogaeth annibynnol. Dywedodd tystion fod hwn yn fodel da i'w ddilyn. Fodd bynnag,

roedd tystion a roddodd dystiolaeth lafar i'r Pwyllgor yn awyddus i ystyried y gwahanol agweddau ar yr hyn y gallai system annibynnol ei olygu.

39. Fe wnaeth y Pwyllgor ymweld â San Steffan i ddeall mwy am y prosesau sydd ar waith yno i ddelio â chwynion yn ymwneud ag urddas a pharch. Nododd y Pwyllgor fod y cynllun cwynion annibynnol wedi ymsefydlu yn San Steffan, ac roedd yn ymddangos ei fod yn cael ei ddefnyddio gan y rhai a oedd eisiau codi pryderon. Fodd bynnag, fe wnaethom hefyd nodi bod sawl pwynt mynediad ar gyfer cwynion a sawl person gwahanol yn rhan o'r broses o wneud penderfyniadau.

40. Roedd y rhai a roddodd dystiolaeth i'r Pwyllgor yn cefnogi annibyniaeth/arbenigedd cliriach ym mhrosesau'r Senedd. Awgrymodd Laura Murton, cynrychiolydd o undeb Unite:

*"...complaints should be dealt with by independent experts, basically; it would be people who are experts in their field, whether it's violence against women and girls, or, you know, dealing with HR. It would be finding those people. Obviously, Westminster has an independent process for this, there are people out there who are already doing something similar, who are developing further their expertise"*¹³

41. Mynegodd Osian Evans ei farn, gan ddweud:

*"...for more complex cases around sexual harassment, bullying in the workplace, power dynamics, there are really complicated and powerful things at play with a lot of these cases, and I think bringing in expertise in whatever ratio you need, as a case-by-case basis—I'm not saying, 'Let's hire 10 members of staff to do this', I'm saying, 'Let's just get people with the knowledge in the building and let's listen to what they have to say'"*¹⁴

42. O ran yr hyn a fyddai'n cyfrif fel 'annibynnol', dywedodd Osian Evans wrth y Pwyllgor y byddai hynny'n rhywun:

"with no vested interest in the outcomes of these cases, they have no vested interest in the institution generally, and that

¹³ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 73, 15 Gorffennaf 2025

¹⁴ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 70, 15 Gorffennaf 2025

they can provide you with independent expert advice on what should be happening. I think those are the three key pillars and what I would mean when I say 'independent'”¹⁵

43. Meddai Shavanah Taj:

“...it is important then that we have a complaints system that people can actually trust, and it's got to be completely independent. It can't be handled internally or influenced by any of the politics.”¹⁶

44. Adlewyrchwyd y safbwyntiau hyn yng nghynnig cyngres yr FDA, a gafodd ei rannu gyda'r Pwyllgor gan Jane Runeckles:

“Congress notes that, under current procedures, final decisions on recommended sanctions against the MSs found to have breached standards of conduct must be endorsed by the whole Senedd, a startling example of institutions marking their own homework. Congress recognises that the current procedures fall short of the fully independent process for dealing with complaints put in place at Westminster following Dame Laura Cox's inquiry into bullying and harassment of House of Commons staff. It is the FDA's experience from all corners of the UK that only an independent process that is completely free from political interference can work. If there is an opportunity for self-regulation, politics will take precedence over fairness and the victims of bullying, harassment and sexual harassment will be failed. Everyone deserves to be treated with dignity and respect in the workplace.”

45. Aeth Shavanah Taj ymlaen i ddweud:

“...[an effective system should be] independent. There should be impartiality there in the professionals—no political influence there. It should be specialist led—that's really important; people who actually understand the stuff and deal with this on a regular basis. The investigators should be selected based on relevant experience, particularly in areas such as sexual

¹⁵ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 78, 15 Gorffennaf 2025

¹⁶ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 10, 28 Ebrill 2025

misconduct, bullying or harassment. The complainants should have access then to independent sexual violence advisers or equivalent professionals to ensure that they're protected and empowered throughout the process."¹⁷

46. Cododd Douglas Bain, y Comisiynydd Safonau, amheuan ynghylch cyflwyno cod ar wahân yn benodol ar gyfer safonau Urddas a Pharch. Eglurodd fod nifer yr achosion a oedd yn ymwneud ag Aelodau yng Nghymru eisoes yn fach iawn—hyd yn oed gan ystyried y tebygolrwydd bod achosion yn cael eu tanadrodd—ac y byddai sefydlu proses ychwanegol yn dyblygu'r system gwynion bresennol i raddau helaeth. Yn hytrach na chreu gweithdrefnau cyfochrog a fyddai mewn perygl o ddrysu defnyddwyr, dadleuodd y dylid ymgorffori unrhyw welliannau yn uniongyrchol i'r fframwaith cwynion presenol.

47. Amlygodd hefyd:

*"...any revised dignity and respect policy should not apply to Members. The provisions for Members are already in the code of conduct, and there's a danger, unless whatever is in the dignity and respect policy replicates them, there'll be very minor differences, which will be exploited by some. If there's something in the new dignity and respect policy that's an improvement on what's in the code of conduct, then I would urge the committee to amend the code of conduct to make sure they're aligned. But the easiest way is simply to say that any new dignity and respect policy doesn't apply to Members, although I appreciate there might be presentational difficulties in doing that."*¹⁸

48. Mae Atodlen 6 o'r Mesur Comisiynydd Safonau yn amlinellu:

"6(1) Caiff y Comisiynydd, ar unrhyw delerau a bennir gan y Comisiynydd, benodi unrhyw staff neu sicrhau y darperir unrhyw nwyddau neu wasanaethau y mae'r Comisiynydd o'r farn eu bod yn angenrheidiol i helpu i arfer swyddogaethau'r Comisiynydd.

¹⁷ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 18, 28 Ebrill 2025

¹⁸ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 3, 1 Ebrill 2025

(2) Caiff y Comisiynydd wneud trefniadau gydag unrhyw gorff cyhoeddus neu ddeiliad swydd gyhoeddus, ar unrhyw delerau y bydd y Comisiynydd a'r corff hwnnw neu'r deiliaid swydd hwnnw yn cytuno arnynt, i'r corff hwnnw neu'r deiliaid swydd hwnnw ddarparu unrhyw wasanaethau y mae'r Comisiynydd o'r farn eu bod yn angenrheidiol i helpu i arfer swyddogaethau'r Comisiynydd.”¹⁹

49. Mae'r darpariaethau hyn yn y Mesur yn caniatáu i'r Comisiynydd gyflogi staff neu arbenigedd yn ôl yr angen i arfer swyddogaethau'r Comisiynydd. Mae'r penderfyniad hwn yn ôl disgrisiwn y Comisiynydd.

50. Mewn seneddau eraill, caiff cyfweiliadau â thystion yn aml eu cynnal gan staff y Comisiynydd, ac eithrio'r rhai a gynhelir o dan y darpariaethau statudol. Er nad yw hynny wedi bod yn arferol yng Nghymru, nid oes dim yn y ddeddfwriaeth sy'n gwahardd staff wedi'u hyfforddi'n briodol rhag cynnal cyfweiliadau.

51. Dywedodd Douglas Bain wrth y Pwyllgor ei fod wedi bod yn ystyried y darpariaethau hyn ac y gellid defnyddio'r ddarpariaeth hon:

“...if it was an investigator, they would carry out the investigation under the direction of the commissioner, as happens in some cases, as I understand it, in the House of Commons, and I believe that that person could quite properly interview witnesses. ...I think, even if it was a formal interview under section 11 of the Measure, that investigator could still ask questions, because if the person refused to answer on the basis that the person wasn't authorised to ask it, the commissioner would simply ask to repeat the question.”²⁰

Yr amserlen ar gyfer cwyno

52. Ynghyd â'r angen am fwy o arbenigedd yn y system, gwnaeth nifer o ymatebwyr sylwadau ynghylch y terfyn amser i wneud cwynion.

53. Ar ddechrau'r Senedd hon, diweddarwyd y weithdrefn ar gyfer ymdrin â chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd ('y Weithdrefn') i leihau'r terfyn amser ar gyfer gwneud cwynion o 12 mis llym i 6 mis, gyda'r opsiwn i'r Comisiynydd ystyried

¹⁹ www.legislation.gov.uk/mwa/2009/4/schedule/welsh

²⁰ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 6, 1 Ebrill 2025

cwynion y tu hwnt i'r amserlen hon, os yw'n fodlon ar yr esboniad dros yr oedi. Gwnaed y penderfyniad hwn fel na ellid defnyddio'r broses gwynion fel 'arf gwleidyddol' o ran amseriad cwynion.

54. Clywodd y Pwyllgor gan dystion a oedd o'r farn y dylid ymestyn y terfyn amser o 6 mis ar gyfer gwneud cwynion, gan ddychwelyd i'r terfyn amser blaenorol o 12 mis. Roedd Deryn Consulting²¹ o'r farn bod y newid hwn wedi ei gwneud hi'n anoddach i achwynwyr gyflwyno cwynion. Mynegodd yr FDA bryderon tebyg, ac awgrymodd y gallai hyn, ynghyd â'r anallu i wneud cwynion yn erbyn cyn Aelodau'r Senedd, ysgogi rhywun i geisio defnyddio strategaeth o oedi bwriadol. Roedd grŵp Plaid Cymru o'r farn, yn ogystal dychwelyd at derfyn amser hwy o 12 mis, y dylai'r Comisiynydd Safonau fod yn glir ynghylch faint o ddisgresiwn sydd ganddo i ystyried cwynion y tu hwnt i'r cyfnod amser hwn.

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngoriad: Cynyddu'r defnydd o arbenigedd gan y Comisiynydd Safonau

55. Gwrandawodd y Pwyllgor yn ofalus ar y pwyntiau a godwyd ynglŷn â'r broses gwyno. Cydnabu'r Pwyllgor yr angen i gadw'r broses ar gyfer cwyno yn syml, a chytunodd y byddai'n ddoeth gweithredu newidiadau i'r broses cyn gynted â phosibl.

56. Er mwyn cyflawni hyn, cynigiodd y Pwyllgor y dylid diwygio'r weithdrefn ar gyfer ymdrin â chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd i'w gwneud yn ofynnol i'r Comisiynydd ystyried defnyddio arbenigedd ar gyfer pob cwyn a dderbynnir, yn enwedig ynghylch bwllo ac aflonyddu, a nodi'r rhesymeg dros y penderfyniad yn yr adroddiad terfynol. Mae hyn yn adeiladu ar ddarpariaeth o fewn y mesur i'r Comisiynydd allu cael mynediad at arbenigedd yn ôl yr angen. Byddai'r Pwyllgor yn diweddarau'r canllawiau ar gyfer y weithdrefn i egluro'r disgwyliad hwn o ran pryd y gallai fod angen cyngor, gan nodi y dylid rhoi pwysigrwydd neilltuol i hyn mewn perthynas â thorri'r egwyddor Parch, neu lle mae gan y rhai sy'n ymwneud â'r gŵyn anghenion amrywiol.

57. Mae'r broses gwyno bresennol yn ei gwneud yn ofynnol i gwynion gael eu gwneud o fewn 6 mis. Awgrymodd y Pwyllgor y dylid dileu'r gofyniad hwn er mwyn gwneud y broses mor agored â phosibl. Er bod y ddarpariaeth bresennol yn caniatáu ystyried cwynion hŷn os yw'r Comisiynydd o'r farn bod rheswm da dros yr

²¹ Cyflwynodd Deryn Consling ymateb i'r ymgynghoriad a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2023. Ers hynny mae wedi dod yn rhan o Cavendish Consulting.

oedi, nododd y Pwyllgor y byddai'n hoffi dileu'r gofyniad i achwynwyr egluro pam y bu oedi. Byddai angen diwygio'r canllawiau i adlewyrchu bod hyd yr amser a gymerir i gwyno yn ystyriaeth berthnasol i'r Comisiynydd ei chynnwys yn ei adroddiad i'r Pwyllgor.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

58. Roedd cefnogaeth i'r cynigion hyn, ond awgrymwyd y gallai fod yn ddefnyddiol cael mwy o fanylion am yr hyn y mae "arbenigedd" yn ei olygu, a sut y caiff ei gymhwyso. Awgrymwyd hefyd y dylai fod yn ofynnol i'r Comisiynydd gynnwys rhesymau ystyrlon dros beidio â defnyddio arbenigedd.

59. Noda'r Pwyllgor y bydd tymor chwe blynedd y Comisiynydd Safonau presennol yn dod i ben ym mis Ebrill 2027 ac nad oes modd ei adnewyddu. Efallai yr hoffai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad nesaf ystyried rhai o'r materion ynghylch yr angen am arbenigedd yn y meysydd hyn fel rhan o'r broses recriwtio yn y dyfodol, gan gydbwyso hynny â'r sgiliau eraill sydd eu hangen ar gyfer y swydd hon.

60. O ran y terfyn amser chwe mis, roedd cytundeb eang yn yr ymatebion ysgrifenedig bod terfynau amser yn atal pobl rhag gwneud cwynion, yn enwedig mewn achosion o aflonyddu neu drawma. Fodd bynnag, roedd cydnabyddiaeth bod terfyn amser yn bwysig er mwyn sicrhau tegwch i'r rhai y cwynir amdanynt.

61. Ar ôl ystyried y wybodaeth a gasglwyd drwy'r ymchwiliad hwn a'r ymgynghoriad ar y cynigion, mae'r Pwyllgor yn credu'n gryf y byddai'r defnydd o arbenigedd yn cael ei groesawu gan achwynwyr ac, mewn rhai achosion, y byddai hynny'n angenrheidiol mewn perthynas ag achosion yn ymwneud ag aflonyddu rhywiol a bwlio. Dylid amlinellu'r math o arbenigedd yn glir yn y weithdrefn fel bod y rhai sy'n gysylltiedig â chwyn yn gallu deall pa arbenigedd a chymorth posibl sydd ar gael i'r Comisiynydd. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae'r Pwyllgor yn argymhell y canlynol:

Argymhelliad 4. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y seithfed Senedd ddiwygio'r Weithdrefn ar gyfer Ymdrin â Chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd i'w gwneud yn ofynnol i'r Comisiynydd ystyried defnyddio arbenigedd ar gyfer pob cwyn, cofnodi'r penderfyniad a waned, a'r rhesymeg dros y penderfyniad hwn, ym mhob adroddiad am gwyn. Bydd y canllawiau cysylltiedig yn cael eu diweddarau i ddarparu rhagor o wybodaeth am y diffiniad o arbenigedd a pha arbenigedd y dylid ei ystyried mewn gwahanol amgylchiadau megis aflonyddu rhywiol neu fwlio.

Argymhelliad 5. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Comisiynydd ystyried a oes angen cymorth ychwanegol o fewn ei swyddfa o ystyried y cynnydd yn nifer Aelodau'r Senedd. Wrth ystyried cymorth ychwanegol, dylid rhoi sylw i'r cymysgedd o sgiliau sydd eu hangen gan gynnwys y capasiti i gynnal ymchwiliadau neu asesu tystiolaeth.

Argymhelliad 6. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y seithfed Senedd ddiwygio'r Weithdrefn ar gyfer Ymdrin â Chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd i gynyddu'r terfyn amser ar gyfer cwynion i ddeuddeg mis, ac i hyn fodoli ochr yn ochr â'r ddarpariaeth bresennol i'r Comisiynydd arfer ei ddisgresiwn o ran ystyried cwynion hŷn. Dylai'r Comisiynydd hefyd gynnwys gwybodaeth glir i'r cyhoedd am y disgresiwn i ystyried cwynion hŷn.

Cam y Pwyllgor

62. Ar ôl i gŵyn gael ei hystyried gan y Comisiynydd, caiff adroddiad ei lunio yn nodi canfyddiadau'r Comisiynydd, a'i farn ynghylch a fu achos o dorri'r Cod Ymddygiad. Yna caiff yr adroddiad hwn ei ystyried gan Bwyllgor trawsbleidiol o Aelodau'r Senedd, sy'n ystyried a fu achos o dorri'r Cod.

63. Mae cryn ddadl gyhoeddus ynghylch a ddylai Pwyllgor gydag Aelodau etholedig chwarae rhan yn y broses o benderfynu ar ganlyniad cwynion ynghylch eu cyfoedion. Mae llawer yn cwestiynu a yw hyn yn golygu bod yr Aelodau'n 'marcio eu gwaith cartref eu hunain', ond ar y llaw arall, mae eraill yn cydnabod pa mor bwysig ydyw i Aelodau etholedig ddwyn eu cyfoedion i gyfrif a'r angen i gynnal yr egwyddor hirsefydlog o sofraniaeth seneddol.

64. Mae rhai Seneddau wedi mynd i'r afael â'r pryder hwn drwy benodi aelodau lleyg i'r pwyllgorau perthnasol. Mae hyn yn cyflwyno mwy o atebolrwydd ac annibyniaeth i'r broses. Argymhellodd y Pwyllgor y dylid rhoi'r pŵer i benodi aelodau lleyg i'r Senedd yn ei adroddiad ar Ddichell Fwriadol, ac mae'r adroddiad hwn yn cael ei ystyried ar hyn o bryd fel rhan o Fil Senedd Cymru (Atebolrwydd Aelodau ac Etholiadau).

65. Wrth drafod y broses bresennol, dywedodd Shavanah Taj:

"... the current process is inhibiting. Staff do not wish to be seen to complain to Members with whom they have an ongoing professional relationship. An independent process would

improve confidence and encourage increased early reporting of potential problem behaviour.”²²

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngghoriad: Penodi Aelodau Lleyg i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad

66. Ystyriodd y Pwyllgor ddull Seneddau eraill o ymdrin â chwynion, a'r pryderon a godwyd drwy gydol yr ymchwiliad hwn. Yn ein hymgyngghoriad, fe wnaethom gynnig y dylid penodi aelodau lleyg i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y dyfodol er mwyn cyflwyno mwy o annibyniaeth i'r broses Safonau. Er mwyn gwneud y mwyaf o arbenigedd aelodau lleyg, awgrymodd y Pwyllgor y dylid:

- Diffinio'r meini prawf yn glir ar gyfer dethol aelodau lleyg, drwy flaenoriaethu profiad mewn urddas a pharch, diwylliant y gweithle, ac ymdrin â chwynion.
- Gosod disgwyliadau y dylai aelodau lleyg gyfranogi'n rhagweithiol mewn achosion perthnasol.

67. Mae'r Pwyllgor yn deall yr awydd i gael Pwyllgor sy'n gwbl annibynnol ar Aelodau'r Senedd, ond mae'n credu bod gwerth mewn cael Aelodau o'r Senedd ar y Pwyllgor. Mae'n bwysig ein bod yn dwyn ein gilydd i gyfrif, ac nad ydym yn osgoi cymryd cyfrifoldeb dros sicrhau bod y safonau uchaf yn cael eu cynnal.

68. Fodd bynnag, fe wnaethom nodi'n benodol y pryderon ynghylch staff cymorth yn gwneud cwynion ac aelodaeth bresennol y Pwyllgor yn rhwystr posibl i hynny. O'r herwydd, rydym wedi cynnig sefydlu is-bwyllgor o aelodau lleyg yn unig i ystyried adroddiadau gan y Comisiynydd ar gwynion a wneir gan staff cymorth. Y nod fyddai cadw'r achosion yn ddienw a lleihau'r effaith ar berthnasodd gwaith o fewn y Senedd.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

69. Roedd cefnogaeth i benodi aelodau lleyg gydag arbenigedd perthnasol ar faterion yn ymwneud ag urddas a pharch. Cytunwyd â'r egwyddor o gael is-bwyllgor o aelodau lleyg ar gyfer cwynion yn ymwneud â staff cymorth, er bod rhai pryderon wedi'u codi ynghylch gwahaniaeth yn y dulliau o ymdrin â chwynion.

²² Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 17, 28 Ebrill 2025

70. Cynigiodd rhai ymatebwyr, fel yr FDA, y dylid cael panel annibynnol ar gyfer apeliadau a sancsiynau, yn debyg i fodel San Steffan.

71. Amlygwyd yr angen am well cymorth ar ôl i rywun wneud cwyn a'r modd yr ymdrinnir â chytundebau sy'n gwahardd datgelu gwybodaeth fel meysydd yr oedd angen eu hystyried ymhellach.

72. Gwnaeth y Comisiynydd argymhellion yn ei ymateb er mwyn mynd i'r afael, yn rhannol, â'r ffordd yr ymdrinnir â chytundebau sy'n gwahardd datgelu gwybodaeth drwy ddiwygio rheol 21. Awgrymodd hefyd y gallai gwneud adroddiadau'n ddienw ar gyfer materion sy'n ymwneud ag urddas a pharch (oni bai bod yr achwynydd yn gofyn fel arall) hefyd wella hyder unigolion yn system y Pwyllgorau.

73. Ar ôl ystyried y wybodaeth a gasglwyd drwy'r ymchwiliad hwn, ac ymgynghori ar ein cynigion drafft, mae'r Pwyllgor yn argymhell y canlynol er mwyn gwella hyder yng ngham y pwyllgor o'r system gwyno, gan gydbwyso'r angen am dryloywder ac ymdeimlad o gyfrifoldeb ar y cyd gan yr Aelodau:

Argymhelliad 7. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y Seithfed Senedd fwrw ati'n gyflym i benodi aelodau llewg, a bod ystyriaeth yn cael ei rhoi i o leiaf un aelod penodedig fod ag arbenigedd perthnasol ar faterion sy'n ymwneud ag urddas a pharch.

Argymhelliad 8. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y Seithfed Senedd ystyried sefydlu is-bwyllgor o aelodau llewg i ystyried adroddiadau gan y Comisiynydd Safonau sydd wedi deillio o gwynion gan staff cymorth.

Argymhelliad 9. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai rheol 21 o'r Cod Ymddygiad gael ei diwygio i wahardd Aelodau rhag ceisio darbwyllo achwynwyr posibl rhag gwneud cwyn neu ddarbwyllo tystion posibl rhag rhoi tystiolaeth.

Argymhelliad 10. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r weithdrefn ar gyfer delio â chwynion yn erbyn Aelodau o'r Senedd gael ei diwygio fel bod manylion yn ymwneud ag Achwynwyr mewn adroddiadau sy'n ymwneud ag urddas a pharch yn cael eu gwneud yn ddienw, oni bai bod yr achwynydd yn gofyn fel arall.

Systemau cwynion y Pleidiau Gwleidyddol a'u dull o ymdrin â chwynion

74. Ochr yn ochr â phroses gwynion y Senedd ei hun, mae pob plaid wleidyddol yn gweithredu ei system ei hun ar gyfer derbyn ac ystyried cwynion am ymddygiad ei haelodau.

75. Yn y nawfed adroddiad i'r Senedd, nododd y Pwyllgor y sylwadau gan y Comisiynydd nad oedd ganddo unrhyw bŵer i:

"...investigate the processes under which the concerns expressed by the Complainant and by Witness A were handled by Plaid Cymru. It was, however, apparent, as was confirmed by the then Chief Executive, that they were very far from satisfactory...

*123. Lest similarly ineffective processes exist in other political parties, I have written to the Leaders in Wales of all other parties represented in the Senedd asking them to satisfy themselves that appropriate processes are in place and known to all staff employed by their party and by all support staff employed by Members of their party."*²³

76. Derbyniodd y Pwyllgor dystiolaeth yn amlygu heriau cyflwyno llwybr cwynion pleidiau gwleidyddol ochr yn ochr â phroses y Senedd ei hun. Nododd tystion y gallai gweithredu'r ddwy system ar yr un pryd greu dryswch a lleihau tryloywder.

77. Eglurodd Osian Evans:

"I think once you start interfacing too much with different party processes, and maybe substituting this for party process, you introduce a lot of variability there, and I think that's probably the opposite of what people want when they're making a complaint... You add in the extra point then that we've got an expanded Senedd coming up; there's going to be more party representation, not less, most likely, so you're going to have, again, more parties, more different processes, more different attitudes towards different issues. The variability goes up again. I think the Senedd would be really doing itself a favour in

²³ <https://senedd.cymru/media/duojkp3k/cr-ld16383-w.pdf>

presenting a more uniform process for the next Senedd that insulates it from that variability.”²⁴

78. Roedd Ed Stubbs yn cefnogi'r farn hon, gan bwysleisio:

“No-one’s saying that political parties shouldn’t have processes, but it’s important in a workplace that there’s a formal, proper process that is conducted in that manner, that’s independent. They do what they have to do, but I think there should be an onus on complaints being pushed towards that formal workplace process as well as a minimum.”²⁵

79. Nododd y Pwyllgor fod y cyn Gomisiynydd Safonau wedi ymgysylltu â phleidiau gwleidyddol i helpu i gysoni eu prosesau cwyno. Cytunwyd y dylid hysbysu achwynwyr o'r llwybrau amgen sydd ar gael pan fyddant yn gwneud cwyn, er mwyn sicrhau eu bod yn llwyr ymwybodol o'u hopsiynau.

80. Mae cael dwy system a allai o bosibl fod yn gweithredu ar yr un pryd, a ph'un a fydd gan bleidiau gwleidyddol ddigon o gymorth i ymdrin â chwynion yn ymwneud ag urddas a pharch yn destun pryder i'r Pwyllgor. Mae hyn yn rhywbeth y dylai'r Pwyllgor ei ystyried yn y gynnar yn y Seithfed Senedd gyda'r Pleidiau gwleidyddol a fydd yn cael eu cynrychioli yn y Senedd.

²⁴ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 65, 15 Gorffennaf 2025

²⁵ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 64, 15 Gorffennaf 2025

3. Newid Diwylliannol Ehangach

Er ei bod yn debygol mai'r broses gwyno yw'r ffordd fwyaf priodol o ddelio â materion mwy sylweddol, rhaid i unrhyw system a roddir ar waith hefyd gydnabod pwysigrwydd cynnal diwylliant cadarnhaol o barch yn y Senedd a mynd i'r afael ag unrhyw faterion.

81. Clywodd y Pwyllgor fod creu'r diwylliant cywir yn hollbwysig i weithle sy'n gweithredu'n dda, a bod angen cymryd camau i sicrhau bod y cysylltiadau beunyddiol a geir yn y coridorau yn barchus. Pan nad ydynt, dylai pobl deimlo eu bod wedi'u grymuso i godi pryderon cyn i faterion gyrraedd cam lle bo angen gwneud cwyn.

82. Dywedodd Hannah Stevens o Elect Her wrth y Pwyllgor fod unigolion yn wynebu heriau croestoriadol dyddiol nad yw pobl o bosibl yn deall eu bod yn amharchus wrth ryngweithio â phobl o ddydd i ddydd. Dywedodd:

*"...sometimes those cultural interactions are tiny, but when you are engaging in them 40 or 50 times a day, it is exhausting."*²⁶

83. Pwysleisiodd Shavanah Taj pa mor bwysig ydyw bod y Senedd ar flaen y gad yn hyn o beth:

*"... the Senedd is a democratic institution and it's important then that it models the highest standards of behaviour. And of course this inquiry offers a valuable opportunity to reinforce that message about standards and ensure that the culture of the Senedd reflects the values, of course, that it promotes."*²⁷

84. Awgrymodd Hannah Stevens:

²⁶ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 60, 2 Mehefin 2025

²⁷ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 9, 28 Ebrill 2025

"...[there is a need to address] the toxic culture that the working environment presents and a need to examine how we can challenge that, and how we can determine what respect and positive culture really looks at without just focusing on one or two documentations that we want to get the language right. Actually, how do you embed that across the whole institution and in all of the daily interactions that the staff and the Members are engaging in"²⁸

85. Cytunodd y bumed Senedd i gynnwys yr egwyddor o barch yn ei chod ymddygiad yn ogystal â'r saith egwyddor "Nolan" sefydledig, sy'n amlinellu'r safonau allweddol a ddisgwylir gan y rhai mewn bywyd cyhoeddus. Noda'r egwyddor:

"Parch

Ni chaiff Aelodau ymddwyn mewn modd sy'n lleihau cyfle cyfartal, rhaid iddynt barchu urddas pobl eraill a pheidio ag ymddwyn yn wahaniaethol neu mewn modd nas dymunir."

86. Cytunodd y Senedd i gynnwys y ddarpariaeth hon er mwyn ei gwneud yn glir ei bod yn adlewyrchu egwyddor graidd bywyd cyhoeddus sy'n berthnasol i'r holl Aelodau. Cafodd ei chyflwyno cyn i'r *Polisi Urddas a Pharch* gael ei fabwysiadu yn 2018. Fel rhan o'i adolygiad o'r polisi hwnnw, cynigiodd Comisiwn y Senedd y dylai'r Pwyllgor ystyried argymhell ei ddisodli â datganiad trosfwaol yn cadarnhau'r ymrwymiad i urddas a pharch ar gyfer yr Aelodau, staff cymorth yr Aelodau, staff y Comisiwn a phawb sy'n ymweld â'r Senedd.

87. Mae'r Pwyllgor yn ystyried bod y ffaith bod yr Aelodau'n cymeradwyo'r datganiad hwn yn rhoi arwydd clir o'n cyd-ymrwymiad i feithrin y diwylliant cywir o fewn y Senedd. Rydym yn credu y dylai hyn ddigwydd ar ddechrau pob tymor o'r Senedd, gan sicrhau bod yr holl Aelodau'n cadarnhau'n benodol eu hymrwymiad i drin y naill a'r llall a thrin eraill gydag urddas a pharch.

Argymhelliaid 11. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad yn y Seithfed Senedd gyflwyno datganiad trosfwaol yn cadarnhau'r

²⁸ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 80, 2 Mehefin 2025

ymrwymiad i urddas a pharch i Aelodau a ddylai fod yn destun pleidlais gadarnhaol. Dylid cytuno ar y datganiad hwn ar ddechrau pob tymor o'r Senedd.

88. Ystyriodd y Pwyllgor nifer o feysydd lle gellid gwneud newidiadau i wella'r diwylliant ehangach yn y Senedd, a thrafodir hyn ymhellach yn y bennod hon.

Cynyddu amddiffyniadau i'r Senedd

89. Clywodd y Pwyllgor bryderon ynghylch y ffaith bod Aelodau a oedd wedi cael eu cyhuddo o faterion difrifol yn gallu cael mynediad i'r ystâd, a pha mor anghyfforddus ac anniogel yr oedd hyn yn gwneud i staff deimlo, yn enwedig gan fod manylion cyhuddiadau o'r fath yn aml yn aneglur.

90. Awgrymodd yr FDA y dylai'r Senedd gyflwyno cynigion ynghylch polisi i wahardd Aelodau yn dibynnu ar y risg os ydynt yn destun honiadau difrifol yn ymwneud â throseddau treisgar neu droseddau rhyw.

91. Mae'r dull hwn wedi cael ei fabwysiadu yn San Steffan. O dan y polisi hwn:

"A risk assessment will take place when the Clerk of the House informed by the police that an MP has been arrested on suspicion of committing a violent or sexual offence. The risk assessment will be carried out by a panel of MPs appointed by the Speaker.

*Taking into account the nature of the alleged misconduct, safeguarding concerns, risks and so on, the panel will decide upon measures to mitigate any risks. Measures could include exclusion from the Parliamentary Estate and exclusion from domestic or foreign travel funded by the House. An MP who is excluded from the estate may apply for a proxy vote."*²⁹

92. Mae Adran 31(4) o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 yn nodi y gall Rheolau Sefydlog y Senedd gynnwys darpariaeth ar gyfer "tynnu'n ôl oddi wrth Aelod o'r Senedd unrhyw un neu'r holl hawliau a breintiau sy'n gysylltiedig ag aelodaeth o'r Senedd". Ystyrir mai un o'r hawliau hyn yw pas yr Aelodau i gael mynediad i rannau o ystâd y Senedd. Roedd y Pwyllgor yn credu y gallai hwn fod yn ddull

²⁹ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9812/CBP-9812.pdf>

priodol i efelychu'r brif ddarpariaeth ym mholisi San Steffan, o fewn y paramedrau deddfwriaethol sy'n llywodraethu'r Senedd.

93. Nid dim ond y rhai sy'n gweithio ar yr ystâd sy'n dod i gysylltiad â gwleidyddion. Mae'r Pwyllgor wedi derbyn gohebiaeth yn flaenorol ar yr angen i Aelodau o'r Senedd fod yn destun gwiriadau manwl y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS). Dywedodd y cyn-Gomisiynydd Plant Sally Holland:

"Politicians at all levels will, as part of their jobs, come in to contact with individuals including children and young people, for example in constituency 'surgeries', visits or events. They can set up youth projects unsupervised. Local Councillors will also have access to personal and sensitive information for children in care through their corporate parenting duties.

*Members of the public should be able to approach their locally elected representative with any issues or concerns they may have without fear or concern. I was surprised to learn that there is no DBS requirement for elected politicians; it is something that I thought would happen as a matter of course due to the nature of the role they take on."*³⁰

94. Ar hyn o bryd, mae'r gallu i ofyn am wiriad DBS manwl wedi'i gyfyngu i rai proffesiynau, ac nid yw hyn yn cynnwys cynrychiolwyr etholedig. Nid yw Deddf Adsefydlu Troseddwy'r 1974 yn ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr ddatgelu unrhyw euogfarn sydd wedi'i disbyddu wrth geisio cael eu hethol. Byddai euogfarnau o'r fath yn ymddangos mewn gwiriad DBS manwl. O dan Atodlen 10 o Ddeddf Cyfiawnder Troseddol a Mewnfudo 2008, mae'r sefyllfa wedi'i hymestyn felly nid oes gofyniad i ddatgelu unrhyw rybuddion neu hysbysiadau blaenorol ychwaith.

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngoriad: Cyflwyno rhagor o fesurau diogelu i Aelodau o'r Senedd

95. Cynigiodd y Pwyllgor y dylai'r Senedd gyflwyno gwaharddiad yn seiliedig ar risg ar gyfer Aelodau sydd wedi'u cyhuddo o droseddau difrifol ac sy'n destun ymchwiliad troseddol, er mwyn helpu i sicrhau bod pawb yn teimlo'n ddiogel ar yr ystâd. Byddai hyn yn golygu bod trefniadau Senedd Cymru yn cyd-fynd â Seneddau eraill.

³⁰ Gohebiaeth gan Sally Holland

96. Cynigiodd y Pwyllgor hefyd y dylai'r Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder ddiwygio'r Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr i alluogi Aelodau i ofyn am wiriad DBS safonol neu fanwl. Byddai hyn yn caniatáu i Aelodau ddangos eu bod yn agored ar y mater hwn, ac yn darparu mesur diogelwch ychwanegol.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

97. Roedd yr ymatebwyr i'r ymgynghoriad yn croesawu'r cynigion, gan ddweud eu bod yn ei ystyried yn gam cadarnhaol tuag at ddatblygu system gyda mesurau diogelwch a sicrwydd yn rhan annatod ohoni.

98. Nodwyd dylid ond ystyried hyn fel un ffordd o fynd i'r afael â'r mater, gan gofio na fydd gan bawb sy'n ymddwyn yn annerbyniol gofnod troseddol.³¹

99. Ar ôl ystyried y dystiolaeth a gafwyd yn yr ymchwiliad hwn, mae'r Pwyllgor yn argymhell y canlynol i adeiladu ar y mesurau diogelwch o ran rhyngweithio ag Aelodau o'r Senedd:

Argymhelliad 12. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ddatblygu polisi gwahardd sy'n seiliedig ar risg ar gyfer Aelodau sy'n destun honiadau difrifol sy'n ymwneud â throedd dreisgar neu drosedd rywiol, a'i ymgorffori yn y Rheolau Sefydlog.

Argymhelliad 13. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder yn diwygio'r Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr i alluogi Aelodau o'r Senedd i ofyn am wiriad DBS safonol neu uwch.

Hyfforddiant

100. Ers cyflwyno'r polisi Urddas a Pharch, bu cynnydd yn yr ystod o hyfforddiant a ddarperir gan Gomisiwn y Senedd i Aelodau, staff cymorth a staff y Comisiwn.

101. Mae'r Pwyllgor wedi gwneud nifer o argymhellion yn flaenorol mewn adroddiadau ynghylch cwynion yn amlygu pa mor bwysig yw hyfforddiant a'r ffaith bod Aelodau yn mynychu cyrsiau hyfforddi.

102. Clywodd y Pwyllgor dystiolaeth am yr angen am ragor o hyfforddiant a chysiau parhaus yn y maes hwn i sicrhau bod yr Aelodau'n ymwybodol o'u cyfrifoldebau. Soniodd tystion y dylid cael hyfforddiant fel hyfforddiant 'gwyliedydd' ('bystander') a 'chynghreiriaeth' ('allyship'). Pwysleisiodd Shavanah Taj

³¹ Ymateb Natasha Mulihvill

pa mor bwysig yw sicrhau bod yr hyfforddiant yn ystyried profiad croestoriadol gweithwyr, gan na fyddai'r profiad o aflonyddu yr un peth i bawb:

*"...because of... who we are, whether that's our race, our gender, our disability or sexual orientation."*³²

103. Roedd cytundeb clir y dylai fod yn rhaglen hyfforddi barhaus, ond roedd gwahaniaeth barn ynghylch a ddylai'r hyfforddiant fod yn orfodol ac a ddylai fod ar ffurf grwpiau cymysg trawsbleidiol.

104. Dadleuodd Hannah Stevens y dylid cael hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar y codau ymddygiad a sut y maent yn berthnasol mewn cysylltiadau o ddydd i ddydd. Pwysleisiodd fod y rhain yn arbennig o bwysig yn ystod y cyfnod cynefino - yn enwedig o ystyried y nifer o Aelodau y disgwylir y byddant mewn rôl newydd ar ôl etholiadau 2026. Dywedodd fod .cyfle go iawn nawr i adolygu sut y mae'r Senedd yn croesawu'r holl Aelodau newydd. Aeth ymlaen i sôn am bwysigrwydd ailadrodd hyfforddiant drwy gydol eu cyfnod fel Aelodau o'r Senedd.

105. Esboniodd Angela Lewis, yn ei phrofiad hi, nad hyfforddiant oedd yr unig beth pwysig, ond bod y rhwydweithiau cymorth ehangach yn Ymddiriedolaeth Ambiwlans Cymru wedi bod yn allweddol wrth gyflawni newid diwylliannol:

*"...so, the training that I just talked about, the allyship training, that speaking up, that idea that we have thriving people networks. I mentioned the Voices network, but we also have our carers network. We have a broad group of networks that are absolutely committed and understand the importance of safety in the workplace. We have cultural champions. I have probably about 250 people in the organisation who want to be part of the culture change we're trying to deliver."*³³

106. Ochr yn ochr â hyfforddiant uniongyrchol, dywedodd Shavanah Taj wrth y Pwyllgor fod y TUC wedi cynhyrchu deunyddiau ategol fel y pecyn cymorth ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Dywedodd:

"...[it helps] identify, first and foremost, what workplace sexual harassment actually is, and it offers some very practical and effective support to those who are experiencing it. It gives you

³² Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 12, 28 Ebrill 2025

³³ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 23, 23 Mehefin 2025

an opportunity to understand some of the legalities around workplace sexual harassment. It also then helps you navigate some of those conversations and negotiations that sometimes people then need to enter into with their employer.”³⁴

107. Roedd nifer o safbwyntiau ynghylch sut y dylid cyflwyno hyfforddiant. Roedd Jane Runeckles yn llwyr o blaid hyfforddiant gorfodol, ond dywedodd fod angen bod yn ofalus, gan ddweud:

“...annual mandatory training can often become the same—you know, nobody reviews the training often enough, and the examples aren’t updated. So, I would urge that if there is any look to do mandatory annual training that there is a proper programme of work that is scheduled over the whole of a five-year Senedd term—four-year Senedd term.”³⁵

108. Pe bai'r hyfforddiant yn cael ei wneud yn orfodol, dywedodd Anthony Cooper:

“...the time to do that is obviously at the start of the Senedd, because it’s really important that that sort of workplace culture is established early on and it’s seen alongside the training for Members as employers, because ..., a lot of Members won’t have had that experience.”³⁶

109. Awgrymodd David TC Davies, Pennaeth Staff y Ceidwadwyr Cymreig, y gallai fod yn fwy llwyddiannus pe darperir cymhelliant clir i fynychu hyfforddiant:

“...carrots work better than sticks in any scenario. Forgive me for saying this, and it may sound a bit abstract, but you mentioned earlier on working towards Chartered Institute of Personnel and Development qualifications. I think that would be a really good thing... If you’re offering training that can actually lead to a qualification, I think you might find a much greater take-up than if you’re simply saying, ‘Right, you must turn up there for

³⁴ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 5, 28 Ebrill 2025

³⁵ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 44, 2 Mehefin 2025

³⁶ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 52, 12 Mai 2025

eight hours because that's your training day and it's part of a compulsory thing.”³⁷

110. O ran darparu'r hyfforddiant, dywedodd Hannah Stevens wrth y Pwyllgor:

“...[we] would advocate that training doesn't sit within political parties, and induction doesn't, and actually it's something that everybody comes together and does whilst leaving your political colours behind.”³⁸

111. Awgrymodd Anthony Cooper fod angen datblygu rhaglen barhaus. Meddai:

“[the Labour group experience is] to hold more than one session, so we've been able to adapt it, maybe, to our particular needs and the patterns of our group business. So, I think you have to allow groups some of that flexibility, I think, as the Senedd goes on, just to fit this into lots of the other competing demands that Members and staff face”³⁹

112. Ategododd Frances Ifan bwysigrwydd hyfforddiant, ac awgrymodd y dylid ei gynnal o leiaf unwaith y flwyddyn, gan ddweud:

“...it's really important that we have a programme of training, some of it being continuing professional development training that is done, ... these topics are all really important. So, they should be staggered out, but then we should maybe work with Member learning and Members' business support and yourselves to identify a programme that we expect to be carried out in a specific time frame for new Members and returning Members.”⁴⁰

113. Dywedodd Anthony Cooper wrth y Pwyllgor fod mynediad at gyrsiau hyfforddi yn bwysig, ac awgrymodd:

“...there needs to be a bit of thinking around what that looks like, certainly in the seventh Senedd, with more possibly on-

³⁷ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 60, 12 Mai 2025

³⁸ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 99, 2 Mehefin 2025

³⁹ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 52, 12 Mai 2025

⁴⁰ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 50, 12 Mai 2025

demand recorded sessions that you could just make sure that all staff have seen."⁴¹

114. Yn ogystal â hyfforddiant cyffredinol, soniodd y tystion am yr angen am hyfforddiant sydd wedi'i deilwra i'r bobl sy'n darparu'r gefnogaeth. Dywedodd Shavanah Taj wrth y Pwyllgor:

*"We've also produced a course for union reps, because union reps themselves have said, 'What exactly do I need to do? I'm not confident that this is an issue that I can deal with very quickly. I'm not sure if I'm genned up on all the—. I'm not up to date, necessarily, with what is happening'."*⁴²

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngoriad: Datblygu a chefnogi rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar draws y Senedd

115. Can adeiladu ar yr hyfforddiant presennol a ddarperir gan Gomisiwn y Senedd, cynigiodd y Pwyllgor y dylid creu rhaglen hyfforddi i bara hyd tymor cyfan y Senedd gan gynnwys sut i fod yn gynghreiriad, sut i ymyrryd mewn sefyllfaoedd niweidiol, ac ystyr aflonyddu rhywiol (fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Diogelu Gweithwyr 2023). Dylid cynnig hyfforddiant o'r fath drwy wahanol fformatau (mewn grŵp, ar draws y Senedd, sesiynau wedi'u teilwra). Dylai fod modiwlau penodol ar gyfer y sawl sy'n darparu gofal bugeiliol fel Prif chwip, Penaethiaid Staff, ac undebau staff cymorth. Dylai Comisiwn y Senedd ystyried gweithio gydag Undebau Llafur y Comisiwn a staff cymorth wrth ddatblygu cyrsiau perthnasol i sicrhau bod y materion angenrheidiol yn cael sylw.

116. Cynigiodd y Pwyllgor y dylid gosod disgwyliad clir y dylai pob Aelod a'u staff fynychu cyrsiau o'r fath, a gellir ystyried diffyg presenoldeb ar y cyrsiau yn berthnasol mewn materion a gaiff eu rhoi gerbron y Pwyllgor Safonau Ymddygiad.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

117. Roedd cefnogaeth gref i ddarparu hyfforddiant cynhwysfawr i Aelodau a staff ar y meysydd a amlinellwyd. Argymhellwyd y dylai'r hyfforddiant fod yn ystyrlon o drawma ac y dylai fod ar ffurf croestoriadol.

⁴¹ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 12, 12 Mai 2025

⁴² Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 8, 27 Ebrill 2025

118. Awgrymwyd y dylai fod mwy o atebolrwydd o ran arweinyddiaeth o fewn pleidiau, a allai gynnwys gwell hyfforddiant i arweinwyr pleidiau a chyhoeddi cyfraddau cydymffurfio â chysiau hyfforddiant.

119. Croesawyd y cysylltiad rhwng methiant i fynychu hyfforddiant ac ystyriaethau cwynion, fel ffactor allweddol i annog cyfraddau presenoldeb uwch.

120. Ysgrifennodd Comisiwn y Senedd at y Pwyllgor yn gofyn iddo ystyried gwneud cyrsiau hyfforddiant yn orfodol, ac i gofnodi presenoldeb yr Aelodau. Ystyriodd y Pwyllgor yr ohebiaeth, a chytunodd y dylai pob Aelod fynychu'r mathau hyn o hyfforddiant, fodd bynnag, mae pryderon yn parhau ynghylch pa mor orfodadwy fyddai hynny ac a yw'n dileu'r elfen o gyfrifoldeb personol.

121. Ar ôl ystyried y dystiolaeth a gafwyd drwy'r ymchwiliad a'r ymgynghoriad hwn, mae'r Pwyllgor yn gwneud yr argymhellion a ganlyn i sicrhau ei bod yn glir bod angen i Aelodau a staff cymorth ymgymryd â hyfforddiant parhaus yn y maes hwn.

Argymhelliad 14. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ddatblygu rhaglen hyfforddi, ar gyfer cyfnod y Senedd nesaf, gyda ffocws penodol ar faterion sy'n ymwneud ag urddas a pharch. Dylai'r rhaglen gwmpasu'r ystod eang o bynciau a drafodir yn y maes hwn megis cynghreiriaeth, ymyrryd mewn sefyllfaoedd niweidiol, ac ystyr aflonyddu rhywiol (fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Diogelu Gweithwyr 2023). Dylid cynnig hyfforddiant o'r fath drwy wahanol fformatau (grwpiau plaid, ar draws y Senedd, sesiynau wedi'u teilwra).

Argymhelliad 15. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd ddarparu modiwlau hyfforddi penodol ar gyfer rolau sy'n darparu gofal bugeiliol fel Prif chwip, Penaethiaid Staff, ac undebau staff cymorth.

Argymhelliad 16. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd weithio gydag undebau llafur y Comisiwn a staff cymorth i ddatblygu cyrsiau perthnasol er mwyn sicrhau bod y materion angenrheidiol yn cael eu datrys.

Newid Diwylliant

122. Clywodd y Pwyllgor fod newid y diwylliant ar lefel sylfaenol yr un mor bwysig â sicrhau bod y broses gwyno yn gywir. Roedd hyn yn arbennig o wir o ran y cyfryngau cymdeithasol lle y gall y rhyngweithio wneud i bobl deimlo'n annigedig ac yn anghyfforddus yn aml.

123. Awgrymodd Hannah Stevens y gellir gwneud hyn, yn rhannol, drwy symud y pwyslais oddi wrth y rhai sy'n gwneud cwynion. Meddai:

*"... The parties and the institutions are improving the reporting mechanisms, so that individuals don't feel so alone when they are, unfortunately, the victims of attack. But it has been an easy focus that that is the problem, and it has taken away any energy that there was in terms of really examining the everyday interactions that people have within the building, and where respect lies across the house."*⁴³

Cyfryngau cymdeithasol

124. Mae'r cyfryngau cymdeithasol wedi dod yn ddull cyfathrebu pwysig a defnyddiol i wleidyddion. Mae gan y cyfrwng lawer o fanteision, ond mae wedi dod yn faes cynyddol ymosodol i fod ynghlwm ag ef. Clywodd y Pwyllgor lawer o gefnogaeth i newid diwylliant ar y cyfryngau cymdeithasol.

125. Soniodd y tystion am y rhan amlwg y mae wedi'i chwarae wrth newid y dirwedd wleidyddol. Dywedodd Hannah Stevens wrth y Pwyllgor:

*"...in regard to the behaviour of Senedd Members and Senedd staff, I think clear articulation, again, as to what is and isn't acceptable, is the fundamental level that we find. Again, when you get into the nuance of this conversation, it is that different people find different wording acceptable and not. And there has to be some guidance and clarity around what is and isn't acceptable for Members in terms of their social media conduct."*⁴⁴

126. Pwysleisiodd hefyd fod cyfrifoldeb ar Aelodau:

"Members on Members targeting each other online. The online situation is much more a bigger thing of just a huge amount of the public being able to have their say. I think what we're looking at here are more daily interactions with people in their

⁴³ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 73, 2 Mehefin 2025

⁴⁴ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 72, 2 Mehefin 2025

workplace, so that they can feel safe coming to work and doing the really important job that you all do"⁴⁵

Meddalwedd Senedd yr Alban

127. Mae Senedd yr Alban wedi cyflwyno meddalwedd monitro sy'n adnabod pan ddefnyddir iaith fygythiol a difriol ar draws y cyfryngau cymdeithasol tuag at Aelodau o Senedd yr Alban – mae'r system hefyd yn adrodd ar negeseuon, sy'n cyrraedd trothwy penodol, i'r Heddlu (461 yn ystod y cyfnod prawf o wyth mis), yn hytrach na bod yr awdurdod yn gwneud hyn. Ers hynny, mae hyn wedi cael ei gynnig i bob Aelod o Senedd yr Alban. Roedd adroddiad Prif Weithredwr Senedd yr Alban i Gorff Corfforaethol Senedd yr Alban yn nodi:

*"...[the service delivers an] early warning of potential online threats for the 69 Members currently signed up, and works closely with partner organisations, including Police Scotland, to escalate content that may breach criminal thresholds."*⁴⁶

128. Roedd cefnogaeth eang i gyflwyno system debyg i hon yn Senedd Cymru, ac mewn gohebiaeth â'r Pwyllgor, cadarnhaodd Manon Antoniazzi fod cynllun peilot yn y maes hwn ar y gweill.

Data

129. Clywodd y Pwyllgor mai un o'r prif ffactorau sy'n arwain at welliant mewn diwylliant oedd yr angen am ddata cywir ynghylch nifer y digwyddiadau (nid cwynion yn unig) er mwyn adnabod meysydd sy'n peri pryder. Dywedodd Frances Ifan wrth y Pwyllgor:

*"...[it is important that people] are able to log concerns so that a pattern of behaviour can be identified. That's not currently possible."*⁴⁷

130. Roedd rhai pryderon ynghylch ansawdd yr ymatebion i'r arolygon yn y maes hwn, ac o ran dehongli gwybodaeth. Roedd rhywfaint o'r data, er enghraifft, yn awgrymu nad oedd digon yn adrodd am achosion. Dywedodd Anthony Cooper

⁴⁵ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 74, 2 Mehefin 2025

⁴⁶ www.parliament.scot/-/media/files/spcb/spcb-minutes/spcb-minutes-2025/ce-report-02-june.pdf

⁴⁷ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 65, 12 Mai 2025

wrth y Pwyllgor fod yr arolwg Urddas a Pharch yn bwysig i roi cipolwg ar ble rydyn ni ac o ran adnabod problemau, ond eglurodd:

*"...There's some concern about the fact that perhaps the response rate hasn't been what it might have been; I think it was something like 27 per cent for staff in the last dignity and respect survey."*⁴⁸

131. Soniodd Osian Evans am yr ystadegyn 'Ymhlith staff cymorth yr Aelodau, dywedodd 61.7 y cant o'r ymatebwyr y byddent yn teimlo'n gyfforddus yn codi pryderon'. Gan nodi ei farn ef ar hyn, dywedodd:

*"...that's not a positive statistic. That implies that there is over a third of Member support staff who either don't know how, or know exactly how, and are just not comfortable and have no confidence in the process to provide just outcomes"*⁴⁹

132. Clywodd y Pwyllgor dystiolaeth gan Ymddiriedolaeth Ambiwylans Cymru am blatfform y maent wedi'i gyflwyno i annog pobl i adrodd ar bryderon:

*"...a working-in-confidence platform, a digital platform, which is an anonymous platform that individuals can also use. We were able, then, with our guardian, to use that to connect with individuals who still didn't feel safe enough to give us their names, to work with them to build their confidence, to enable them, then, to potentially go through other processes, whether that be a respect and resolution, a grievance policy, et cetera."*⁵⁰

Mesur llwyddiant

133. Ynghyd â chasglu data, clywodd y Pwyllgor hefyd pa mor bwysig yw gallu mesur llwyddiant. Dywedodd Angie Lewis:

"...the Wales Ambulance Trust spent a lot of time around the country asking people, 'Well, how is it?' And what they'll often say to us is, 'It feels different. We can feel that you're trying.'"

⁴⁸ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 13, 12 Mai 2025

⁴⁹ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 19, 15 Gorffennaf 2025

⁵⁰ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 35, 23 Mehefin 2025

134. Dywedwyd wrth y Pwyllgor fod y wybodaeth hon yn bwysig gan y gellir ei defnyddio fel dangosydd o pryd y mae polisïau a dulliau'n gweithio'n dda.

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngoriad: Gwneud gwybodaeth yn gliriach a gofodau ar-lein yn fwy diogel

135. Ar ôl clywed yr angen i fynd i'r afael â rhyngweithio o ddydd i ddydd yn ogystal â'r broses gwyno, cynigiodd y Pwyllgor nifer o newidiadau i wneud gwybodaeth yn fwy hygyrch ac yn gliriach fel nad yw ymddygiad gwael ar lefel is yn cael ei oddef.

136. Er mwyn deall yr ymddygiadau lefel is hyn yn well, fe wnaethom gynnig proses well o gasglu data drwy ddatblygu adnoddau adrodd dienw, a fyddai'n cael eu goruchwyllo gan rôl y gwarcheidwad, i helpu i ddarparu mesurau diogelwch (gweler argymhellion 1-3).

137. Fe wnaethom hefyd gynnig y dylid gwella hygyrchedd canllawiau, gan sicrhau bod yr iaith a ddefnyddir yn syml ac yn glir.

138. Cynigiodd y Pwyllgor y dylid mabwysiadu dull tebyg i'r un a defnyddir yn Senedd yr Alban, a chyflwyno meddalwedd monitro cyfryngau cymdeithasol i adnabod iaith fygythiol a difriol.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

139. Derbyniodd y Pwyllgor lawer o gefnogaeth gadarnhaol ynghylch cymryd camau i ddelio ag aflonyddu ar-lein.

140. Nododd Manon Antoniazzi yn ei hymateb fod y Comisiwn wedi bod yn ystyried y cynnydd mewn bygythiadau i ddiogelwch a wneir ar-lein a cham-drin ar y cyfryngau cymdeithasol yn targedu cynrychiolwyr etholedig, a'r cynnydd mewn pryderon sy'n cael eu codi gan Aelodau ynghylch cam-drin ar-lein. Dywedodd:

"Gwnaethant adolygu sut mae Senedd y DU a Senedd yr Alban yn mynd i'r afael â hyn a'r opsiynau arfaethedig ar gyfer gwasanaeth tebyg yn y Senedd, a pha gamau pellach y gallai'r Comisiwn eu cymryd i gefnogi a diogelu diogelwch cynrychiolwyr etholedig a'u staff wrth ymgysylltu ag etholwyr mewn gofod digidol. Cytunodd y Comisiynwyr i gynnal treial, hyd at chwe mis, yn defnyddio'r llwyfan monitro cyfryngau cymdeithasol presennol PULSAR i fonitro llwyfannau cyfryngau

cymdeithasol ar gyfer nifer ddethol o Aelodau (hyd at 8), yn canolbwyntio'n llwyr ar fygythiadau a cham-drin uwchlaw'r trothwy troseddol.”⁵¹

141. At hynny, eglurodd fod y Comisiwn wedi cytuno y dylai Tîm Diogelwch yr Aelodau, Uned Heddlu'r Senedd a heddluoedd Cymru gydweithio i ddatblygu proses ar gyfer adrodd am achosion o gyfathrebu maleisus yn uniongyrchol i'r heddlu, pan ganfyddir bygythiadau ac iaith ddifriol uwchlaw'r trothwy troseddol.

142. Croesawodd y Pwyllgor y gwaith a wnaed gan y Comisiwn yn y maes hwn – mae hyn yn gam cadarnhaol ymlaen. Nododd y Pwyllgor yn yr ymateb i'r ymgynghoriad gan Elect Her fod hyn wedi'i drin fel 'mater diogelwch yn y gweithle' er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei weithredu yn y ffordd fwyaf priodol.

143. Yn ein 23^{ain} Adroddiad i'r Senedd, fe wnaethom nodi:

“Yr Aelod sydd i benderfynu ar yr ymreolaeth a roddir i'w staff i weithredu ar ei ran. Fodd bynnag, pan fydd aelodau o staff yn gweithredu'n benodol yn enw'r Aelod, a'i bod yn ymddangos i'r cyhoedd fel pe bai'r Aelod ei hun yn gweithredu (er enghraifft postio ar gyfrif cyfryngau cymdeithasol yn enw'r Aelod), yna yn y pen draw dylai'r Aelod gymryd cyfrifoldeb am sicrhau bod unrhyw gamau o'r fath yn unol â'r Cod. Mae rhyddhau Aelodau o gyfrifoldeb pan gyhoeddir gwybodaeth yn benodol o dan eu henw yn groes i ysbryd y Cod, a gall roi modd i Aelodau osgoi darpariaethau perthnasol yn anfwriadol. Disgwyliad y Pwyllgor hwn yw y bydd yr Aelodau'n cymryd cyfrifoldeb am reoleiddio unrhyw wybodaeth a gyhoeddir yn eu henw, gan y bydd y cyhoedd yn canfod bod y wybodaeth wedi'i chyhoeddi gan yr Aelod yn bersonol... Mae hyn yn bwysig gan fod angen i Aelodau etholedig arwain y ffordd a chadw at y safonau uchaf o ran ein hymddygiad ar-lein. Yn ein gwaith ar fireinio'r Cod Ymddygiad, rydym yn bwriadu cynnwys rheol i'w gwneud yn glir bod yr Aelodau'n gyfrifol am y negeseuon y maent yn eu rhannu ar eu cyfrifon Cyfryngau Cymdeithasol. Ochr yn ochr â'r argymhellid hwn, mae'r Pwyllgor yn argymhell y canlynol er mwyn cyflawni newid diwylliant ehangach.”

⁵¹ Ymateb Manon Antoniazzi

Argymhelliad 17. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Comisiwn y Senedd, ochr yn ochr â Heddlu De Cymru, weithio i ddatblygu proses ar gyfer monitro'r cyfryngau cymdeithasol y gellir ei chynnig i bob Aelod optio i mewn iddi os dymunant. Dylid adrodd yn flynyddol i'r Pwyllgor Safonau Ymddygiad ar y cynnydd a wneir ar hyn, gan gynnwys casglu data ac asesiad effaith pendant.

Argymhelliad 18. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Pwyllgor Safonau Ymddygiad y seithfed Senedd sicrhau bod y Cod Ymddygiad a'r dogfennau cysylltiedig yn cael eu cynhyrchu mewn sawl fformat gwahanol er mwyn sicrhau eu bod yn glir ac yn hygyrch i bawb eu defnyddio.

4. Aelodau fel cyflogwyr

Mae pob Aelod o'r Senedd yn gyflogwr, gyda phob un o'r swyddfeydd yn cael ei hystyried yn weithle ar wahân. Mae rôl yr Aelodau fel cyflogwyr yn hanfodol wrth sicrhau amgylchedd gwaith iach yn y Senedd sy'n seiliedig ar urddas a pharch.

144. Roedd tystiolaeth a gyflwynwyd i'r Pwyllgor yn amlygu bod rhai staff cymorth yn poeni ynghylch gallu codi pryderon heb ofni'r canlyniadau a ddaw yn sgil hynny.

145. Clywodd y Pwyllgor gan benaethiaid staff a chynrychiolwyr undebau staff cymorth am yr heriau hyn. Mae rhai o'r materion a amlygwyd y tu hwnt i gyfrifoldeb y Pwyllgor, ond rydym wedi ceisio cyfleu'r safbwyntiau a glywsom, a gwneud argymhellion lle bo modd.

146. Clywodd y Pwyllgor fod cynrychiolaeth staff o fewn undebau llafur wedi cryfhau yn ystod y blynyddoedd diwethaf, gyda changhennau o Unite the Unions ac Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol sydd wedi golygu bod gan staff cymorth eiriolwyr yn y system, ac sydd wedi helpu i godi ymwybyddiaeth o faterion penodol.

147. Clywodd y Pwyllgor am yr angen am brosesau AD priodol ar gyfer staff cymorth yr Aelodau i helpu i fynd i'r afael â rhai o'u pryderon, yn enwedig oherwydd y pwysau ar staff Cymorth Busnes yr Aelodau. Dywedodd Anthony Cooper wrth y Pwyllgor:

"...[it is about] making sure we've got proper HR processes in place as well, and training around this, at the very start so both Members and staff are clear about where those limits lie and what is appropriate or inappropriate behaviour, for example. Obviously, there will be situations where staff may be challenged over their performance in the workplace, and it's

*about where the balance is struck between what's appropriate and what isn't."*⁵²

148. Clywodd y Pwyllgor gefnogaeth i sicrhau bod Undebau Llafur perthnasol yn cael eu cynnwys mewn unrhyw broses gwneud penderfyniadau fel cynrychiolwyr allweddol i'r sawl sy'n defnyddio adeiladau'r Senedd. Dywedodd Laura Murton:

*"I think that trade unions, employers and the experts, get them all in a room to get a common framework in place would be the best way to do this, to have meaningful discussions with trade unions and support staff representatives, because we live this place"*⁵³

149. Soniodd Ed Stubbs am gyfyngiad y strwythur presennol o ran cynrychiolaeth undebau:

*"...if there were a particularly complex case in this workplace, we're volunteers. So, there's no time; it's at the behest of our employers. It's a negotiation, but there is no time allocated to it. So, when you look at building a system, and you're looking at other workplaces and how it happens, I think you've got to consider things like that as well, about how unions can be empowered to represent workers as well. HR support for MSS"*⁵⁴

Gohebiaeth â'r Bwrdd Taliadau

150. O ran darparu polisïau ar gyfer staff cymorth, hyd yn hyn, mae'r Bwrdd Taliadau wedi cynnwys gofyniad yn y Penderfyniad i Aelodau yn y gorffennol i gael polisi Cwynion a Disgyblu penodol. Ar ddechrau'r ymchwiliad hwn, ysgrifennodd y Bwrdd at y Pwyllgor, gan nodi nad oedd yn ystyried ei bod yn briodol i'r mater hwn gael ei gynnwys yn y Penderfyniad, a gofynnodd i'r Pwyllgor ystyried a oedd ffordd arall o fynd i'r afael â hyn.

Yr hyn y gwnaethom ei gynnig yn ein hymgyngoriad: Gosod disgwyliadau ar Aelodau fel cyflogwyr

151. Mae'r Pwyllgor yn cydnabod sefyllfa anodd staff cymorth yn y Senedd, sef er eu bod yn grŵp o weithwyr tebyg, mae ganddynt oll gyflogwyr gwahanol. Er mai

⁵² Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 29, 12 Mai 2025

⁵³ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 36, 15 Gorffennaf 2025

⁵⁴ Y Pwyllgor Safonau ac Ymddygiad, Cofnod y Trafodion, paragraff 44, 15 Gorffennaf 2025

mater i bob Aelod yw penderfynu sut i redeg ei swyddfa ei hun, sy'n bwysig er mwyn sicrhau eu bod yn gallu cyflawni eu dyletswyddau democrataidd yn y ffordd y maent yn ei hystyried yn briodol, mae hefyd yn bwysig sicrhau bod staff cymorth sy'n gweithio i Aelodau'r Senedd yn cael eu trin yn gyfartal. Er mwyn mynd i'r afael â hyn a chyflwyno rhywfaint o gysondeb ymhlith swyddfeydd, argymhellodd y Pwyllgor y dylid diwygio'r Cod Ymddygiad i'w gwneud yn ofynnol i Aelodau weithredu fel cyflogwyr cyfrifol. Byddai hyn yn cynnwys:

- Gweithredu Cod Ymddygiad sy'n berthnasol i'w staff.
- Cadw Llawlyfr Staff cynhwysfawr, a ddylai gynnwys polisiau allweddol megis gweithdrefnau cwyno a disgyblu, ac urddas a pharch yn y gwaith.

152. Byddai'r mesurau hyn yn anelu at gryfhau diwylliant y gweithle, gan nodi'r disgwyliadau'n glir, a darparu ffyrdd diogel o godi pryderon.

153. Yn ogystal â chyfrifoldeb pob Aelod o ran rhedeg swyddfa, argymhellodd y Pwyllgor y dylai Arweinwyr y Pleidiau yn y Senedd nesaf ystyried sefydlu fforwm cyflogwyr ar y cyd neu ar sail plaid i hwyluso trafodaeth agored ynghylch arferion cyflogaeth rhwng Aelodau a Staff Cymorth, ac i rannu arferion da. Byddai hyn yn caniatáu ymgysylltu mwy strwythuredig â'r undebau sy'n cynrychioli staff cymorth.

154. Ymhellach, awgrymodd y Pwyllgor y dylai Comisiwn y Senedd ymgysylltu ag undebau staff cymorth fel rhanddeiliaid, ac fel sianel gyfathrebu ychwanegol, yn enwedig wrth gyflwyno polisiau neu ganllawiau perthnasol newydd.

Ymatebion i gynigion drafft y Pwyllgor

155. Roedd cefnogaeth i gynigion y Pwyllgor i ddarparu mwy o eglurder a gwell dealltwriaeth ynghylch y disgwyliadau ar Aelodau fel cyflogwyr.

156. Roedd cefnogaeth hefyd i ddatblygu fforwm cyflogwyr, tebyg i'r model partneriaeth gymdeithasol, a sefydlu man i rannu arferion a safonau da o ran cyflogaeth – gyda Chyngor Cyswllt Cymru yn cael ei grybwyll fel enghraifft bosibl. Awgrymwyd y byddai ymgysylltu'n llawn ag undebau staff cymorth yn ffactor pwysig yn hyn o beth.

157. Mae'r Pwyllgor yn credu y bydd yr argymhellion canlynol yn helpu i ddarparu camau diogelu a sicrwydd i Staff Cymorth ynghylch eu cyflogaeth.

Argymhelliad 19. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai gofyniad i Aelodau fod yn gyflogwyr cyfrifol gael ei gynnwys yn y Cod Ymddygiad, ac y dylid diwygio'r

Canllawiau ar y Cod Ymddygiad i adlewyrchu'r disgwyliadau ar Aelodau yn hyn o beth.

Argymhelliad 20. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Arweinwyr y Pleidiau yn y Senedd nesaf ystyried, ar y cyd neu ar sail plaid, sefydlu fforwm cyflogwyr i hwyluso trafodaeth agored ynghylch arferion cyflogaeth rhwng Aelodau a staff cymorth, ac i rannu arferion da. Byddai hyn yn caniatáu ymgysylltu mwy strwythuredig â'r undebau sy'n cynrychioli staff cymorth a gellid ei defnyddio i gytuno ar ddull o ddarparu amser cydnabod a hwyluso i'r rhai sy'n cynrychioli undebau Staff Cymorth.

Atodiad 1: Rhestr o sesiynau tystiolaeth lafar

Rhoddodd y tystion canlynol dystiolaeth lafar i'r pwyllgor ar y dyddiadau a nodir isod. Gellir gweld trawsgrifiadau o'r holl sesiynau tystiolaeth lafar ar wefan y Pwyllgor.

Dyddiad	Enw a sefydliad
1 Ebrill 2025 a 19 Ionawr 2026	Douglas Bain, Comisiynydd Safonau
28 Ebrill 2025	Shavanah Taj, Ysgrifennydd Cyffredinol, Cyngres Undebau Llafur Cymru
2 Mehefin 2025	Annmarie Brown, Cydlynnydd Rhaglenni, Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Hannah Stevens, Prif Weithredwr, Elect Her Dr Natasha Mulvihill, Prifysgol Bryste Jane Runeckles, Undeb yr FDA
9 Mehefin 2025	Tegan Davies, Cyn-aelod Senedd Ieuenctid Cymru Roan Goulden, Cyn-aelod Senedd Ieuenctid Cymru
12 Mehefin 2025	Anthony Cooper, Pennaeth Swyddfa, Llafur Cymru Francess Ifan, Pennaeth Staff, Plaid Cymru David TC Davies, Pennaeth Staff, Ceidwadwyr Cymreig
17 Mehefin 2025	Manon Antoniazzi, Prif Weithredwr a Chlerc, Senedd Cymru Matthew Richards, Cyfarwyddwr Busnes y Senedd, Senedd Cymru

Ymchwiliad i Urddas a Pharch

Cyflwyno mwy o annibyniaeth a chymorth i'r broses gwyno yn y Senedd

Dyddiad	Enw a sefydliad
	Leanne Baker, Prif Swyddog Pobl, Senedd Cymru
23 Mehefin 2025	Angela Lewis, Cyfarwyddwr Newid Diwylliant, Ymddiriedolaeth Brifysgol GIG Gwasanaethau Ambiwylans Cymru
15 Gorffennaf 2025	Laura Murton, Undeb Unite Ed Stubbs, Undeb Unite Osian Evans, Undeb PCS

Atodiad 2: Rhestr o'r dystiolaeth ysgrifenedig

Darparodd y bobl a'r sefydliadau canlynol dystiolaeth ysgrifenedig i'r Pwyllgor. Gellir gweld yr holl ymatebion i'r ymgynghoriad a gwybodaeth ysgrifenedig ychwanegol ar wefan y Pwyllgor.

Cyfeirnod	Sefydliad
ICP01	Douglas Bain, Comisiynydd Safonau
ICP02	Elect Her
ICP03	FDA
ICP04	Natasha Mulvihill, Prifysgol Bryste
ICP05	Plaid Cymru PCS
ICP06	Race Council Cymru
ICP07	Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd
ICP08	Swyddfa Grŵp Llafur Cymru
ICP09	Undeb Unite
ICP10	Manon Antoniazzi, Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd
ICP11	Y Gwir Anrh. Elin Jones AS, Llywydd
ICP12	Bwrdd Adolygu Seneddol sy'n Gyfeillgar i Deuluoedd ac yn Gynhwysol, Senedd Cymru
ICP13	Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
ICP14	Georgia Miggins, Cyn-aelod Senedd Ieuencid