www.cvsc.org.uk

Polisi Diogelu Plant ac Oedolion CGGC

Y Swyddogion Diogelu Arweiniol yw

Dave O'Neill 01492 523852 daveoneill@cvsc.org.uk
Jan Smith 01492 523846 jansmith@cvsc.org.uk

Mae'r Prif Swyddog **Wendy Jones** yn gweithredu fel dirprwy yn eu habsenoldeb **wendyjones@cvsc.org.uk**

Yr Ymddiriedolwr sy'n gyfrifol am ddiogelu yw **Maggie Kelly**, Rheolwr Datblygu Cenedlaethol, Blynyddoedd Cynnar Cymru
maggiek@earlyyears.wales

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Polisi a Chanllawiau ar gyfer Diogelu Plant ac Oedolion

Fersiwn	Rheswm dros newid	Dyddiad
1	Polisi wedi'i ailysgrifennu i ddiweddaru a darparu ar gyfer newidiadau mewn deddfwriaeth	Ebrill 2017
1.1	Ychwanegwyd sylwadau MB. Ychwanegwyd gwybodaeth ychwanegol at Atodiad 3	18/05/17
1.2	Sylwadau Sue Davies wedi'u hymgorffori.	9/06/17
1.3	Cymeradwywyd y polisi gan yr Ymddiriedolwyr	Medi 2017
2	Polisi wedi'i adolygu a'i ddiweddaru	Mai 2020
2.1	Cymeradwywyd y polisi yng nghyfarfod Bwrdd yr Ymddiriedolwyr	Meh 2020
3	Wedi'i ddiweddaru i gynnwys Gweithdrefnau Diogelu Cymru Ychwanegwyd Atodiad 4 – Disgrifiad rôl ar gyfer ymddiriedolwr arweiniol Ychwanegwyd Atodiad 5 – Y Coronafeirws	Rhag 2020
3.1	Newid Swyddog Diogelu	Chwef 2022
3.2	Wedi'i ddiweddaru ar ôl lansio Safonau Dysgu, Hyfforddi a Datblygu newydd	Mawrth 2023

Cyflwyniad

Gall pawb helpu i ddiogelu a hyrwyddo lles plant, pobl ifanc ac oedolion a all fod mewn perygl oherwydd eu hoedran, salwch neu anabledd. Mae'r ddogfen hon yn nodi ymrwymiad CGGC i amddiffyn plant ac oedolion mewn perygl, ac i alluogi ymddiriedolwyr, staff a gwirfoddolwyr i gydnabod a derbyn eu cyfrifoldebau.

Mae CGGC yn gwneud cyfraniad cadarnhaol at gymuned gref a diogel ac yn cydnabod hawl pob unigolyn i aros yn ddiogel. Mae CGGC yn gweithio gyda phlant ac oedolion a allai fod mewn perygl mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd a swyddogaethau sy'n cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i):-

- Gwaith Datblygu
- Canolfan Gwirfoddoli
- Hyfforddiant
- Digwyddiadau rhwydwaith
- Gwaith prosiect a gynhelir gan CGGC ee Car y Llan, Hwb Cymunedol, Gwirfoddoli Amdani (gan gynnwys Polisi Diogelu Corfforaethol CBSC https://www.conwy.gov.uk/en/Resident/Social-Care-and-Wellbeing/Im-worried-about-somebody/assets/documents/Corporate-safeguarding-policy-2022.pdf)

Mae'r polisi hwn yn ceisio sicrhau bod CGGC yn ymgymryd â'i gyfrifoldebau o ran amddiffyn plant ac oedolion a allai fod mewn perygl a bydd yn ymateb i bryderon yn

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

briodol. Mae'n sefydlu fframwaith cymorth ar gyfer staff cyflogedig a di-dâl yn eu harferion ac yn egluro disgwyliadau CGGC. Mae'r polisi'n berthnasol i bawb sy'n gweithio ar ran CGGC, gan gynnwys uwch reolwyr, bwrdd yr ymddiriedolwyr, staff cyflogedig, gwirfoddolwyr, a staff dros dro.

Beth yw diogelu?

Mae diogelu yn gysyniad ehangach nag amddiffyn plant ac oedolion ac mae'n ymdrin â hyrwyddo

- Iechyd corfforol, emosiynol a meddyliol
- Amddiffyn rhag niwed ac esgeulustod
- Addysg, hyfforddiant a hamdden
- Cyfraniad at gymdeithas
- Lles cymdeithasol ac economaidd

Mae diogelu yn ymwneud ag **ymgorffori arferion** ar draws y sefydliad i sicrhau bod plant a / neu oedolion mewn perygl yn cael eu hamddiffyn lle bynnag y bo modd.

Mae amddiffyn plant ac oedolion mewn perygl yn ymwneud ag ymateb i amgylchiadau sy'n codi.

Beth yw cam-drin?

Mae cam-drin yn cael ei achosi gan y rhai sy'n achosi niwed neu'r rhai sy'n methu â gweithredu i atal niwed. Gall fod ar sawl ffurf: -

- Cam-drin corfforol
- Cam-drin rhywiol
- Cam-drin emosiynol
- Esgeulustod
- Bwlio
- Cam-drin ariannol neu faterol

Edrychwch ar **Atodiad 1** am fanylion pellach am fathau o gam-drin ac Arwyddion a Dangosyddion Cam-drin.

Diffiniadau

Diffinnir **plentyn** fel unrhyw berson o dan 18 oed (fel y'i diffinnir yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn).

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (DGCLl) (Cymru) 2014 yn diffinio 'plentyn mewn perygl' fel plentyn sydd

> *(a) Yn profi neu sydd mewn perygl o gael ei gam-drin, ei esgeuluso neu fathau eraill o niwed, ac*

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

(b) Ag anghenion gofal a chymorth (os yw'r awdurdod lleol yn diwallu unrhyw rai o'r anghenion hynny ai peidio).

Diffinnir **oedolyn** fel bod dros 18 oed.

Mae adran 126 DGCLl yn cyflwyno'r cysyniad o 'Oedolyn mewn Perygl'

'Oedolion mewn Perygl' ….. yw oedolion sydd:

(a) Yn profi neu sydd mewn perygl o gael eu cam-drin neu eu hesgeuluso
(b) Angen gofal a chymorth arnynt (os yw'r awdurdod lleol yn diwallu unrhyw rai o'r anghenion hynny ai peidio); ac
(c) O ganlyniad i'r anghenion hynny yn methu ag amddiffyn ei hun rhag cam-drin neu esgeulustod neu'r perygl o hynny

Mae gan oedolion 18 oed a hŷn y potensial i fod mewn perygl (naill ai dros dro neu'n barhaol) am amrywiaeth o resymau ac mewn sefyllfaoedd gwahanol. Efallai bod oedolyn mewn perygl os yw'r canlynol yn berthnasol iddo ef / iddi hi:

- Ag anabledd dysgu neu gorfforol; neu
- Yn dioddef o salwch corfforol neu feddyliol, cronig neu fel arall, gan gynnwys caethiwed i alcohol neu gyffuriau; neu
- Lleihad mewn galluedd corfforol neu feddyliol; neu
- Yn derbyn unrhyw ffurf ar ofal iechyd; neu
- Yn cael ei gadw yn y ddalfa; neu
- Yn derbyn gwasanaethau cymunedol oherwydd oedran, iechyd neu anabledd; neu
- Yn byw mewn cartref gofal gwarchod neu breswyl; neu
- Yn ddigartref; neu
- Nid yw'n gallu, am unrhyw reswm arall, amddiffyn ei hun rhag niwed neu gamfanteisio sylweddol

Cydnabyddir efallai na fydd pobl sy'n bodloni un neu fwy o'r meini prawf uchod mewn perygl o gwbl, neu mewn perygl drwy'r amser. Fodd bynnag, hyd nes y ceir cyswllt uniongyrchol â phobl ar sail unigol, efallai y bydd yn amhosibl nodi a yw'r unigolyn hwnnw mewn perygl.

Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

Un o egwyddorion pwysicaf diogelu yw ei fod yn **gyfrifoldeb i bawb**, beth bynnag yw eu rôl.

Mae gan **bob aelod o staff, ymddiriedolwr a gwirfoddolwr** gyfrifoldeb i ddilyn y canllawiau a nodir yn y polisi hwn a pholisïau cysylltiedig, ac i drosglwyddo unrhyw bryderon lles gan ddefnyddio'r gweithdrefnau gofynnol. Mae CGGC yn disgwyl i bawb hyrwyddo arfer da, cyfrannu at drafodaethau am ddiogelu a chynnwys pobl yn gadarnhaol wrth ddatblygu arferion diogel. Maent yn gyfrifol am gyflawni eu dyletswyddau mewn ffordd sy'n diogelu ac yn hybu lles plant ac oedolion a rhaid

iddynt weithredu mewn ffordd sy'n amddiffyn eu hunain rhag honiadau ffug o gam-drin cyn belled ag y bo modd ac yn unol â'r polisi hwn.

Edrychwch ar **Atodiad 2** am y Cod Ymddygiad ac Arferion Gweithio Diogel ar gyfer Staff, Ymddiriedolwyr a Gwirfoddolwyr. Lle bo hynny'n berthnasol dylai prosiectau CGGC fel Car y Llan a Gwirfoddoli Amdani gyfeirio hefyd at eu Polisïau a'u Gweithdrefnau penodol i brosiectau.

Ymddiriedolwyr sydd â'r prif gyfrifoldeb am ddiogelu a sicrhau bod y polisi yn ei le ac yn briodol. Mae cefnogaeth ymddiriedolwyr yn hanfodol.

Mae Canllaw 5 munud y Comisiwn Elusennau "Diogelu i Elusennau ac Ymddiriedolwyr" yn adnodd defnyddiol.
Safeguarding for charities and trustees - GOV.UK (www.gov.uk)

Mae'r **Prif Swyddog** yn gyfrifol am sicrhau'r canlynol: -

- Bod y polisi yn hygyrch ac yn cael ei weithredu
- Bod y polisi yn cael ei fonitro a'i adolygu
- Bod staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr yn cael eu gwirio'n briodol drwy weithdrefnau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd lle bo hynny'n berthnasol
- Cyswllt gyda'r Swyddogion Diogelu Arweiniol

Diffiniad: "yr Arweinydd Diogelu yw'r person a nodwyd yn y sefydliad sydd: ar gael i drafod pryderon diogelu; dylid ymgynghori â'r person hwn, pan fo hynny'n bosibl, ynghylch a ddylid codi pryder diogelu gyda'r awdurdod lleol; bydd yn rheoli unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen ar unwaith i sicrhau bod yr unigolyn mewn perygl yn ddiogel rhag cael ei gam-drin; dylai pob ymarferydd wybod pwy i gysylltu ag ef yn ei asiantaeth i gael cyngor ac ni ddylai oedi cyn trafod ei bryderon, dim ots pa mor ddi-nod maent yn ymddangos" (ffynhonnell https://www.safeguarding.wales/glossary.html)

Mae'r **Swyddogion Diogelu Arweiniol** yn gyfrifol am y canlynol:-

- Sicrhau bod adnoddau digonol (amser ac arian) yn cael eu dyrannu i sicrhau bod posib gweithredu'r polisi yn effeithiol
- Sicrhau bod staff (cyflogedig a di-dâl) yn cael mynediad at hyfforddiant a gwybodaeth briodol (gan gynnwys hyfforddiant Swyddog Diogelu Arweiniol)
- Derbyn pryderon staff am ddiogelu ac ymateb i bopeth o ddifrif, yn gyflym ac yn briodol
- Gweithredu fel ffynhonnell allweddol o gyngor a chefnogaeth
- Cael yr wybodaeth ddiweddaraf am drefniadau lleol ar gyfer diogelu a'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd
- Symud ymlaen gyda phryderon am ymatebion

Dylai unrhyw aelod o staff a / neu wirfoddolwr sydd â phryderon ynghylch ymddygiad cydweithiwr tuag at blant neu oedolyn gysylltu ag un o'r Swyddogion Diogelu Arweiniol neu'r Prif Swyddog ar unwaith. Os yw'r pryderon yn ymwneud â Swyddog

Diogelu Arweiniol neu'r Prif Swyddog, dylai'r aelod o staff a / neu wirfoddolwr gysylltu â Chadeirydd yr Ymddiriedolwyr neu'r Ymddiriedolwr sy'n gyfrifol am ddiogelu.

Y **Swyddogion Diogelu Arweiniol yw Dave O'Neill a Jan Smith**. Mae'r Prif Swyddog, **Wendy Jones** yn gweithredu fel dirprwy yn eu habsenoldeb.

Yr Ymddiriedolwr sy'n gyfrifol am ddiogelu yw **Maggie Kelly, Rheolwr Datblygu Cenedlaethol, Blynyddoedd Cynnar Cymru.**

Edrychwch ar Atodiad 4 am fanylion Rôl yr Ymddiriedolwr Arweiniol dros Ddiogelu.

Gweithdrefnau Diogelu Cymru

- Lansiwyd Gweithdrefnau Diogelu Cymru ym mis Tachwedd 2019 a'u nod yw safoni arferion ledled Cymru.
- Mae'r gweithdrefnau'n ddigidol ac yn cael eu diweddaru bob 6 mis yn unol â newidiadau i ddeddfwriaeth, canllawiau a datblygiadau ymarfer. Gellir eu lawrlwytho fel ap a'u gweld yn y Gymraeg yn www.diogelu.cymru ac yn Saesneg yn www.safeguarding.wales
- Mae'r gweithdrefnau'n arwain ar arferion diogelu ar gyfer pawb sy'n cael eu cyflogi yn y sectorau statudol, gwirfoddol a phreifat mewn gwasanaethau iechyd, gofal cymdeithasol, addysg, yr heddlu, cyfiawnder a gwasanaethau eraill.
- Maent yn berthnasol i bob ymarferydd a rheolwr sy'n gweithio yng Nghymru, os ydynt yn cael eu cyflogi gan asiantaeth ddatganoledig neu annatganoledig ac os ydynt mewn gwaith â thâl neu waith di-dâl.
- Gofynnir i'r holl staff a'r gwirfoddolwyr ymgyfarwyddo â'r ap.

Gweithredu'r Polisi

Mae cwmpas y Polisi Diogelu yn eang ac yn ymarferol bydd yn cael ei weithredu drwy ystod o bolisïau a gweithdrefnau CGGC. Er enghraifft, mae'r rhain yn cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i): -

- Gweithdrefnau recriwtio
- Gweithdrefnau Gweithio Unigol
- Polisi Gweithio Hybrid
- Polisi Iechyd a Diogelwch
- Gweithdrefnau Diogelu Data/GDPR
- Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Datgelu er Budd y Cyhoedd (h.y. Chwythu'r Chwiban - y gallu i roi gwybod am staff / arferion eraill yn CGGC)
- Gweithdrefnau cwyno a disgyblu – i fynd i'r afael â thorri rheolau
- Cyfrinachedd – sicrhau bod defnyddwyr gwasanaeth yn ymwybodol o ddyletswydd CGGC i ddatgelu

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

- Sefydlu staff
- Hyfforddiant staff
- Polisi a Gweithdrefnau Car y Llan
- Trais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV)
- Polisi Caethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl
- Pan mae'n berthnasol - Atodiad 5 Polisi a Chanllawiau Pandemig

Recriwtio Diogelach

Bydd CGGC yn ceisio recriwtio ei holl staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr gan ddefnyddio gweithdrefnau, mesurau diogelu ac archwiliadau priodol. Gyda chyngor gan gyrff perthnasol, byddwn yn penderfynu pa swyddogaethau sydd mewn gweithgarwch a reoleiddir ac felly'n amodol ar archwiliad rhestr wahardd, pa swyddogaethau sy'n gymwys ar gyfer archwiliadau manwl gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn unig, a derbyn geirdaon ar gyfer pob swydd a rôl wirfoddol. Lle bo hynny'n berthnasol, anogir staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr i gofrestru ar gyfer gwasanaeth diweddaru'r DBS, ond os nad yw hyn yn weithredol, bydd CGGC yn ailwirio staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr perthnasol bob 3 blynedd.

Byddwn yn darparu rhaglen sefydlu ar gyfer pob ymddiriedolwr, gwirfoddolwr ac aelod o staff newydd, hyfforddiant priodol i alluogi'r holl bersonél i gyflawni eu swyddogaethau'n ddiogel ac yn hyderus, a hyfforddiant parhaus er budd datblygiad personol a phroffesiynol unigolion a'n sefydliad.

Byddwn yn adolygu ein gweithdrefnau recriwtio mewn ymateb i newidiadau mewn deddfwriaeth a systemau y tu allan i'n sefydliad e.e. y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

Ceir gwybodaeth am y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a diffiniadau o Weithgarwch a Reoleiddir yn **Atodiad 3**

Sefydlu

Mae CGGC yn ymrwymo adnoddau ar gyfer sefydlu a hyfforddi staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr, cyfathrebu effeithiol a mecanweithiau cefnogi mewn perthynas â Diogelu.

Bydd y cyfnod sefydlu yn cynnwys trafod y Polisi Diogelu (a chadarnhau dealltwriaeth ohono), trafod polisïau perthnasol eraill a gyda phwy i godi unrhyw bryderon.

Hyfforddiant

Bydd yr holl staff, yr ymddiriedolwyr a'r gwirfoddolwyr yn mynychu hyfforddiant Diogelu perthnasol a / neu hyfforddiant gloywi bob tair blynedd, ar lefel briodol ac yn unol â Safonau Dysgu, Hyfforddi a Datblygu Tachwedd 2022 a Fframwaith Ebrill 2023.

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Cyfathrebu a thrafod Materion Diogelu

Bydd ymrwymiad i sicrhau bod materion ac arferion diogelu yn cael eu cyfathrebu'n effeithiol yn cael ei gyflawni drwy drafodaeth yn y cyfarfodydd canlynol: -

- Cyfarfodydd tîm
- Cyfarfodydd goruchwylio a chefnogi un i un
- Cyfarfodydd Bwrdd yr Ymddiriedolwyr

Mae CGGC yn cefnogi ac yn annog yr holl staff, yr ymddiriedolwyr a'r gwirfoddolwyr i godi eu llais ac i roi gwybod am faterion i'n Swyddogion Diogelu Arweiniol os oes ganddynt y canlynol: -

- Pryderon – pryder, mater neu amheuaeth ynghylch arfer neu driniaeth i ddefnyddiwr gwasanaeth neu gydweithiwr, neu ei amgylchiadau
- Datgeliad – gwybodaeth am berson mewn perygl neu'n dioddef o niwed sylweddol
- Honiad – y posibilrwydd y bydd / bod gwirfoddolwr neu aelod o staff yn achosi niwed i berson yn eu gofal neu fod hynny wedi digwydd yn y gorffennol

Delio ag amheuon a honiadau sy'n cael eu hadrodd

Mae CGGC yn cydnabod ei ddyletswydd i adrodd am bryderon neu honiadau yn erbyn ei staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr o fewn y sefydliad gan ddefnyddiwr gwasanaeth neu gan weithiwr proffesiynol o sefydliad arall.

Mae angen i, ac anogir, unrhyw aelod o staff, ymddiriedolwr neu wirfoddolwr i adrodd am unrhyw bryderon i'w reolwr llinell i ddechrau, neu un o'r Swyddogion Diogelu Arweiniol.

Dylid trafod yr holl bryderon diogelu neu faterion cysylltiedig sy'n codi gyda'r Swyddog(ion) Diogelu Arweiniol cyn gynted â phosibl.

Ni ddylai'r sefydliad na'r Swyddog(ion) Diogelu Arweiniol ymchwilio i bryder ond gall y Swyddog Diogelu Arweiniol gasglu'r ffeithiau sy'n hysbys o fewn y sefydliad er mwyn gwneud atgyfeiriad (os yw hynny'n briodol) i'r asiantaethau statudol, y Gwasanaethau Cymdeithasol neu'r Heddlu, a bod yn bwynt cyswllt unigol gyda'r asiantaethau eraill.

Mae gan Wasanaethau Plant ddyletswydd i roi adborth ar unrhyw atgyfeiriad ar ôl 10 diwrnod gwaith, i hysbysu'r unigolyn a wnaeth yr atgyfeiriad ynghylch a oedd yr atgyfeiriad yn briodol. Os nad yw'r adborth hwn wedi dod i law, gall y Swyddog(ion) Diogelu Arweiniol gysylltu â'r Gwasanaethau Plant i ofyn am yr wybodaeth hon.

Mae'r Comisiwn Elusennau yn ei gwneud yn ofynnol i elusennau adrodd am ddigwyddiadau difrifol i'r Comisiwn; ymddiriedolwyr CGGC sy'n gyfrifol am wneud hynny, ond mae posib dirprwyo hyn i rywun arall yn CGGC. https://www.gov.uk/guidance/how-to-report-a-serious-incident-in-your-charity

Datgeliadau er Budd y Cyhoedd (Chwythu'r Chwiban)

Mae'r Ddeddf Datgelu er Budd y Cyhoedd a ddaeth i rym yn 1999 yn rhoi gwarchodaeth gyfreithiol i weithwyr rhag cael eu diswyddo neu eu cosbi gan eu cyflogwyr o ganlyniad i ddatgelu rhai pryderon difrifol yn gyhoeddus. Mae CGGC yn annog ei staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr i adrodd am bethau nad ydynt yn iawn, a bwriad ein polisi Datgelu er Budd y Cyhoedd sydd ar gael yn y llawlyfr staff yw cynorthwyo unigolion sy'n credu eu bod wedi darganfod camymddwyn neu amhriodoldeb.

Gellir cael cyngor cyfrinachol am ddim am chwythu'r chwiban gan yr elusen Protect, rhif ffôn: 020 3117 2520 https://protect-advice.org.uk/

Rheoli Gwybodaeth

Bydd gwybodaeth yn cael ei chasglu, ei chofnodi a'i storio yn unol â'r polisïau canlynol:

- Polisi a gweithdrefnau Diogelu Data a'r GDPR
- Polisi Cyfrinachedd

Rhaid i bob aelod o staff, a phob ymddiriedolwr a gwirfoddolwr, fod yn ymwybodol bod ganddynt ddyletswydd broffesiynol i rannu gwybodaeth ag asiantaethau eraill i ddiogelu plant ac oedolion mewn perygl. Gall budd y cyhoedd o ran diogelu plant ac oedolion mewn perygl fod yn drech na buddiannau cyfrinachedd. Fodd bynnag, bydd gwybodaeth yn cael ei rhannu ar sail angen gwybod yn unig, yn unol â barn y Swyddog Diogelu Arweiniol.

Rhaid i bob aelod o staff fod yn ymwybodol **na all** addo i ddefnyddwyr gwasanaeth neu eu teuluoedd / gofalwyr y bydd yn cadw cyfrinachau.

Adolygu'r polisi

Bydd y Prif Swyddog yn cynnal adolygiad o'r polisi hwn bob dwy flynedd a phan fydd newidiadau mewn deddfwriaeth. Y dyddiad adolygu nesaf yw…

Dyddiad Mabwysiadu'r Polisi gan Ymddiriedolwyr CGGC: Mehefin 2020

Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mehefin 2023

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Atodiad 1

Mathau o Gam-drin ac Arwyddion a Dangosyddion

Plant

Mae cam-drin ac esgeulustod yn ffurfiau ar gam-drin plentyn. Gall rhywun gam-drin neu esgeuluso plentyn naill ai'n uniongyrchol drwy achosi niwed, neu'n anuniongyrchol, drwy fethu â gweithredu i atal niwed. Gall plant gael eu cam-drin mewn teulu neu mewn lleoliad sefydliadol neu gymunedol; gan y rhai sy'n hysbys iddynt; neu, yn llai aml, gan ddieithryn. Gallant gael eu cam-drin gan oedolyn neu oedolion, neu blentyn neu blant eraill. Mae'r canlynol yn rhestr anghyflawn o enghreifftiau o'r categorïau niwed, cam-drin ac esgeulustod. Mae rhagor o wybodaeth ac arweiniad ar gael yng Ngweithdrefnau Diogelu Cymru ar gyfer Plant ac Oedolion sydd mewn Perygl o Gam-drin ac Esgeulustod https://www.diogelu.cymru/

Cam-drin corfforol

Gall cam-drin corfforol gynnwys taro, ysgwyd, taflu, gwenwyno, llosgi neu sgaldio, boddi, mygu, neu achosi niwed corfforol fel arall i blentyn. Gall niwed corfforol gael ei achosi hefyd pan fydd rhiant neu ofalwr yn ffugio symptomau salwch plentyn, neu'n achosi salwch yn fwriadol.

Gall arwyddion corfforol cam-drin gynnwys y canlynol:

- cleisiau, marciau neu anafiadau anesboniadwy ar unrhyw ran o'r corff
- cleisiau lluosog - mewn clystyrau, ar ran uchaf y fraich yn aml, ochr allan y glun
- llosgiadau sigaréts
- olion brathiadau dynol
- esgyrn wedi torri
- sgaldiadau, gyda marciau tasgu ar i fyny
- llosgiadau lluosog gydag ymyl wedi'i ddiffinio'n glir.

D.S. Bydd y rhan fwyaf o blant yn cael briwiau a chleisiau fel rhan o anturiaethau bywyd bob dydd. Dylid dehongli anafiadau yng ngoleuni hanes meddygol a chymdeithasol y plentyn bob amser, ei gyfnod datblygiadol a'r esboniad a roddir. Gwelir y rhan fwyaf o gleisiau damweiniol ar rannau esgyrnog o'r corff, e.e. penelin, pen-glin, crimog, ac maent yn aml ar flaen y corff. Yr arwyddion pwysig o gam-drin corfforol yw cleisiau neu anafiadau sydd naill ai'n anesboniadwy neu'n anghyson â'r esboniad a roddir, neu'n weladwy ar rannau 'meddal' y corff lle mae anafiadau damweiniol yn annhebygol, e.e. bochau, abdomen, cefn a phen-ôl.

Newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd ddynodi cam-drin corfforol:

- ofn y bydd rhieni'n cael eu holi am esboniad
- ymddygiad ymosodol neu ffrwydradau tymer difrifol

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

- neidio pan fydd rhywun yn mynd ato neu'n ei gyffwrdd
- amharodrwydd i newid, er enghraifft mewn tywydd poeth
- iselder neu ymddygiad o fynd i'w gragen
- rhedeg i ffwrdd o gartref.

Cam-drin Emosiynol neu Seicolegol

Cam-drin emosiynol neu seicolegol yw cam-drin plentyn yn emosiynol yn barhaus nes achosi effeithiau niweidiol difrifol a pharhaus ar ddatblygiad emosiynol y plentyn. Gall gynnwys cyfleu i blant eu bod yn ddi-werth neu nad oes neb yn eu caru, eu bod yn annigonol, neu ddim ond yn cael eu gwerthfawrogi er mwyn diwallu anghenion person arall. Gall gynnwys pennu disgwyliadau amhriodol i oedran neu ddatblygiad ar gyfer plant. Gall gynnwys peri i blant deimlo'n ofnus neu mewn perygl yn aml, neu gamfanteisio ar blant neu eu llygru. Mae rhyw lefel o gam-drin emosiynol neu seicolegol yn gysylltiedig â phob math o gam-drin plentyn, er gall ddigwydd ar ei ben ei hun.

Mae'r newidiadau mewn ymddygiad a all ddynodi cam-drin emosiynol neu seicolegol yn cynnwys y canlynol:

- ymddygiad niwrotig e.e., pwdu, troelli gwallt, siglo
- methu chwarae
- ofn gwneud camgymeriadau
- anhwylderau lleferydd sydyn
- hunan-niweidio
- ofn y bydd rhiant yn cael ei holi ynglŷn â'i ymddygiad
- oedi datblygiadol o ran cynnydd emosiynol

Cam-drin Rhywiol

Mae cam-drin rhywiol yn cynnwys gorfodi neu hudo plentyn neu berson ifanc i gymryd rhan mewn gweithgareddau rhywiol, nad ydynt o reidrwydd yn cynnwys lefel uchel o drais, os yw'r plentyn yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd ai peidio. Gall y gweithgareddau gynnwys cyswllt corfforol, gan gynnwys ymosodiad drwy dreiddiad (er enghraifft, treisio neu ryw geneuol) neu weithredoedd anhreiddiol fel mastyrbio, cusanu, rhwbio a chyffwrdd y tu allan i ddillad. Gallant hefyd gynnwys gweithgareddau heb gyswllt, fel cynnwys plant wrth edrych ar, neu wrth gynhyrchu, delweddau rhywiol, gwylio gweithgareddau rhywiol, annog plant i ymddwyn mewn ffyrdd rhywiol amhriodol, neu feithrin perthynas amhriodol â phlentyn i baratoi ar gyfer cam-drin (gan gynnwys drwy y rhyngrwyd).

Gall arwyddion corfforol cam-drin rhywiol gynnwys y canlynol:

- poen neu gosi yn ardal yr organau cenhedlu
- cleisio neu waedu ger ardal yr organau cenhedlu
- clefyd a drosglwyddir yn rhywiol
- rhedlif o'r fagina neu haint
- poenau yn y stumog

- anghyfforddus wrth gerdded neu eistedd
- beichiogrwydd

Mae newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd ddynodi cam-drin rhywiol yn cynnwys y canlynol:

- newidiadau sydyn neu anesboniadwy mewn ymddygiad e.e. plentyn yn datblygu i fod yn ymosodol neu'n mynd i'w gragen
- ofn cael ei adael gyda pherson neu grŵp penodol o bobl
- cael hunllefau
- rhedeg i ffwrdd o gartref
- gwybodaeth rywiol sydd y tu hwnt i'w oedran, neu lefel ddatblygiadol
- darluniau neu iaith rywiol
- gwlychu'r gwely
- problemau bwyta fel gorfwyta neu anorecsia
- hunan-niweidio neu anffurfio, weithiau'n arwain at ymdrechion i gyflawni hunanladdiad
- dweud bod ganddo gyfrinachau na all ddweud wrth unrhyw un amdanynt
- camddefnyddio sylweddau neu gyffuriau
- ffynonellau anesboniadwy o arian yn sydyn
- ddim yn cael cael ffrindiau (yn enwedig yn ystod glaslencyndod)
- ymddwyn mewn ffordd hynod rywiol amlwg tuag at oedolion

Esgeulustod

Esgeulustod yw methiant parhaus i ddiwallu anghenion corfforol a / neu seicolegol sylfaenol plentyn, sy'n debygol o arwain at nam difrifol ar iechyd neu ddatblygiad y plentyn. Gall olygu bod rhiant neu ofalwr yn methu â darparu bwyd, cysgod a dillad digonol, yn methu ag amddiffyn plentyn rhag niwed corfforol neu berygl, neu'n methu â sicrhau mynediad at ofal neu driniaeth feddygol briodol. Gall hefyd gynnwys esgeuluso, neu beidio ag ymateb i, anghenion emosiynol sylfaenol plentyn.

Gall arwyddion corfforol esgeulustod gynnwys y canlynol:

- llwgu yn gyson, weithiau'n lladrata bwyd oddi ar blant eraill
- bob amser yn fudr neu'n 'ddrewllyd'
- colli pwysau, neu dan bwysau yn gyson
- dillad amhriodol ar gyfer yr amodau.

Gall y newidiadau mewn ymddygiad a all hefyd ddynodi esgeulustod gynnwys y canlynol:

- cwyno am flinder drwy'r amser
- peidio â gofyn am gymorth meddygol a / neu fethu â mynychu apwyntiadau
- dim llawer o ffrindiau
- crybwyll cael ei adael ar ei ben ei hun neu heb oruchwyliaeth

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Nid yw'r diffiniadau a'r dangosyddion hyn yn bendant nac yn hollgynhwysfawr, ond yn hytrach yn ganllaw i'ch cynorthwyo. Mae'n bwysig cofio hefyd y gall llawer o blant arddangos rhai o'r dangosyddion hyn ar ryw adeg, ac na ddylid ystyried presenoldeb un neu fwy fel prawf bod cam-drin yn digwydd. Mae'n gwbl bosibl bod rhesymau eraill dros newidiadau mewn ymddygiad, fel marwolaeth neu enedigaeth babi newydd yn y teulu neu broblemau perthynas rhwng rhieni / gofalwyr. Wrth asesu a yw'r dangosyddion yn ymwneud â cham-drin ai peidio, bydd y Gwasanaethau Cymdeithasol bob amser eisiau eu deall mewn perthynas â datblygiad a chyd-destun y plentyn.

Oedolion mewn Perygl o gael eu cam-drin a / neu eu hesgeuluso

"Diogelu oedolion" yw gweithio gydag oedolion ag anghenion gofal a chymorth i'w cadw'n ddiogel rhag cam-drin neu esgeulustod. Mae sawl ffordd y gall oedolyn mewn perygl gael ei gam-drin ac nid yw'n anarferol i oedolyn sy'n cael ei gam-drin ddioddef mwy nag un math o gam-drin. Yn unol â hynny, rhaid gwerthuso effaith y cam-drin a'i ddifrifoldeb ar yr unigolyn ym mhob achos.

Mae'n bwysig nodi'r canlynol:

- mae'r defnydd o'r term 'mewn perygl' yn golygu nad oes angen i gam-drin neu esgeulustod gwirioneddol ddigwydd cyn i ymarferyddion ymyrryd, yn hytrach dylid ystyried ymyriadau cynnar i amddiffyn oedolyn mewn perygl er mwyn atal cam-drin ac esgeulustod gwirioneddol;
- mae'r tri amod sy'n angenrheidiol i ddangos bod oedolyn mewn perygl o gael ei gam-drin neu ei esgeuluso yn sicrhau bod y rhai sydd ag anghenion gofal a chymorth sydd *hefyd* angen camau i sicrhau diogelwch yr unigolyn yn y dyfodol yn cael eu hamddiffyn oherwydd na allant amddiffyn eu hunain;
- bod cam-drin oedolion sy'n cael eu barnu fel oedolion 'mewn perygl' yn aml yn gysylltiedig â'u hamgylchiadau yn hytrach na nodweddion y bobl sy'n profi niwed;
- gall risg o gam-drin neu esgeulustod fod o ganlyniad i un pryder neu o ganlyniad i ffactorau cronnol.

Cam-drin Corfforol

Cam-drin corfforol yw achosi yn ddiangen boen, dioddefaint neu anaf corfforol gan berson sydd â chyfrifoldeb, gofal neu warchodaeth, neu sydd mewn sefyllfa o ymddiriedaeth neu ddisgwyliadau o ran ymddiriedaeth, i berson agored i niwed. Gall cam-drin corfforol gael ei gyflawni hefyd gan un oedolyn agored i niwed ar un arall.

Cam-drin Rhywiol

Mae cam-drin oedolion yn rhywiol yn cyfeirio at gyfranogiad uniongyrchol neu anuniongyrchol oedolyn agored i niwed mewn gweithgarwch rhywiol y mae'n anfodlon cymryd rhan ynddo, neu'n methu â rhoi caniatâd gwybodus ar gyfer hynny, neu nid yw'n ei ddeall yn llawn, neu mae'n mynd yn groes i dabŵs cymdeithasol swyddogaethau teuluol, fel llosgach. Gall cam-drin rhywiol gael ei gyflawni hefyd

gan un oedolyn agored i niwed ar un arall. Mae unrhyw weithgarwch rhywiol heb gydsyniad yn drosedd. Os oes cam-drin ymddiriedaeth, gall ymddangos fel pe bai gweithgarwch rhywiol yn digwydd gyda chaniatâd, ond mae'n annerbyniol oherwydd y gwahaniaethau mewn grym a dylanwad rhwng y bobl dan sylw. Mae cam-drin rhywiol yn cynnwys ymwneud â phuteindra neu 'fasnachu rhyw' oedolion agored i niwed sydd heb alluedd i gydsynio.

Cam-drin Emosiynol neu Seicolegol

Cam-drin emosiynol neu seicolegol yw achosi dioddefaint meddyliol gan berson sydd mewn sefyllfa o ymddiriedaeth, neu ddisgwyliadau o ran ymddiriedaeth, i berson agored i niwed. Gall cam-drin emosiynol / seicolegol gael ei gyflawni hefyd gan un oedolyn agored i niwed ar un arall.

Mae cam-drin emosiynol a seicolegol yn cynnwys bwlio, sydd fel arfer yn ymddygiad bwriadol, niweidiol sy'n cael ei ailadrodd dros amser, a all gynnwys cam-drin corfforol ond sy'n aml yn eiriol (galw enwau a bygythiadau). Gall danseilio hunanhyder, gall achosi i'r dioddefwr ddod yn fwy ynysig ac weithiau gall arwain at hunan-niweidio.

Gall cam-drin emosiynol a seicolegol, gan gynnwys **bwlio ac aflonyddu**, fod yn gynnil iawn, er enghraifft, gall fod ar ffurf anwybyddu neu eithrio'r dioddefwr. Gall cam-drin o'r fath fod yn uniongyrchol, fel drwy beidio ag ymateb i'r person, neu'n anuniongyrchol, fel rhoi ffafriaeth annheg i berson arall.

Gall cam-drin emosiynol a seicolegol fod yn gronnol, gan gynyddu o bosibl dros fisoedd neu hyd yn oed flynyddoedd. Gall gynnwys un person neu fwy a gall fod yn rhan o ddiwylliant unrhyw sefydliad, corff neu wasanaeth.

Enghraifft arall o gam-drin seicolegol yw pan fydd oedolyn agored i niwed yn cael ei annog neu ei ysgogi i gyflawni trosedd neu gam-drin neu bydd camfanteisio arno yn y cyswllt hwnnwo. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys cymell i ladrata, cyflawni gweithredoedd o drais a chyflawni troseddau rhywiol. Bu enghreifftiau hefyd o gamfanteisio ar oedolion agored i niwed i gyflawni gweithredoedd o eithafiaeth radical.

Wrth benderfynu a oes cam-drin emosiynol a seicolegol wedi digwydd, yr effaith ar yr oedolyn agored i niwed sy'n cyfrif. Efallai na fydd gweithredoedd unigol yn ymddangos yn arwyddocaol a gallant fod yn ddigwyddiadau untro hyd yn oed, ond os ydynt yn rhan o batrwm ehangach o gam-drin a brofir gan yr oedolyn agored i niwed, gall yr effaith arno fod yn sylweddol. Felly, mae'n rhaid ystyried y cyd-destun ehangach y mae'r oedolyn agored i niwed yn gweithredu ynddo bob amser wrth benderfynu a oes cam-drin wedi digwydd ai peidio.

Cam-drin Ariannol neu Faterol

Cam-drin ariannol neu faterol yw unrhyw ladrad neu gamddefnydd o arian, eiddo neu adnoddau person gan berson sydd mewn sefyllfa o ymddiriedaeth, neu

ddisgwyliadau o ran ymddiriedaeth, yn erbyn person agored i niwed. Y ffurfiau cyffredin ar gam-drin ariannol yw camddefnydd gan eraill o fudd-daliadau'r wladwriaeth oedolyn agored i niwed neu bwysau gormodol i newid ewyllys. Gall cam-drin ariannol / materol gael ei gyflawni hefyd gan un oedolyn agored i niwed ar un arall.

Esgeulustod

Esgeulustod yw methiant unrhyw berson y mae disgwyliad o ymddiriedaeth yn gysylltiedig ag ef / neu sydd â chyfrifoldeb, gofal, neu warchodaeth mewn perthynas â pherson agored i niwed i ddarparu'r lefel honno o ofal y byddai person rhesymol mewn sefyllfa debyg yn ei darparu. Gall esgeulustod fod yn droseddol neu'n anhroseddol. Gall hefyd fod o ganlyniad i weithredoedd neu hepgoriadau bwriadol neu anfwriadol.

Atodiad 2

Cod Ymddygiad ac Arferion Gweithio Diogel

Mae'r cod ymddygiad hwn yn ddatganiad ac yn ddisgrifiad o'r safonau ymddygiad a'r arferion sy'n ofynnol gan holl staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr CGGC wrth iddynt gyflawni eu dyletswyddau o ddydd i ddydd.

Dylai pob aelod o staff, ymddiriedolwr a gwirfoddolwr roi esiampl dda o ran ymddygiad i sicrhau bod plant ac oedolion yn cael eu hamddiffyn a'u diogelu. Mae'r canllawiau canlynol yn rhoi manylion am esiamplau o arfer da y mae'n rhaid eu defnyddio, ynghyd â chodau ymddygiad penodol a allai fod yn berthnasol i swyddogaethau, gweithgareddau neu ddigwyddiadau penodol, er enghraifft y Cod Ymarfer a'r Canllawiau ar gyfer Gweithwyr Gofal Cymdeithasol.

Dylech ddilyn y broses ofynnol ar gyfer adrodd am ddigwyddiadau, e.e. digwyddiad o bwysigrwydd iechyd a diogelwch;

Mae gan blant ac oedolion hawl i breifatrwydd, cydraddoldeb, parch ac urddas ac amgylchedd diogel a chadarnhaol;

Rhaid rhoi blaenoriaeth i les a diogelwch y plentyn neu oedolyn cyn pryderon am berfformiad;

Os bydd plentyn neu oedolyn yn cyrraedd gweithgaredd neu wasanaeth yn arddangos arwyddion neu symptomau sy'n peri pryder i chi, rhaid i chi weithredu'n briodol a dilyn y gweithdrefnau a amlinellir yn y polisi;

Byddwch yn ymwybodol o'r angen am sicrhau arferion diogel wrth gwrdd â phlant ac oedolion.

DYLECH WNEUD Y CANLYNOL

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Gweithio yn unol â'r polisi diogelu hwn. Os oes gennych chi unrhyw amheuaeth, cysylltwch â'r Prif Swyddog / Swyddog Diogelu Arweiniol;

Cyn belled ag y bo modd, gweithiwch mewn amgylchedd agored a cheisiwch osgoi sefyllfaoedd un i un preifat, neu sefyllfaoedd nad oes posib eu harsylwi. Efallai y bydd rhai sefyllfaoedd lle mae angen cyfweliad preifat; o dan yr amgylchiadau hyn, dylid dilyn y polisi a'r weithdrefn ar gyfer Gweithiwr Unigol;

Trin pob plentyn ac oedolyn yn deg gyda pharch ac urddas;

Rhoi lles pob plentyn ac oedolyn yn gyntaf;

Cadw pellter diogel a phriodol gyda chyfranogwyr (e.e. nid yw'n briodol cael perthynas agos â phlentyn neu oedolyn);

Creu perthynas gyfartal yn seiliedig ar ymddiriedaeth sy'n grymuso plant ac oedolion i gyfrannu at y broses gwneud penderfyniadau;

Sicrhau'r wybodaeth ddiweddaraf am faterion hyfforddi a diogelu;

Bod yn esiampl wych – mae hyn yn cynnwys peidio ag ysmygu, yfed alcohol na rhegi yng nghwmni plant ac oedolion;

Gwneud yn siŵr bod offer ffotograffig neu ffilmio yn cael ei ddefnyddio'n briodol a bod rhiant neu ofalwr y cyfranogwyr wedi rhoi eu caniatâd;

Cadw cofnodion priodol a manwl gywir.

NI DDYLECH WNEUD Y CANLYNOL

Cyffwrdd neu ganiatáu cyffwrdd amhriodol mewn unrhyw ffordd, defnyddio grym neu iaith amhriodol neu wneud sylwadau rhywiol awgrymog;

Gwneud i blentyn grïo fel ffordd o'i reoli, neu ddefnyddio unrhyw dechnegau rheoli ymddygiad nad ydynt wedi'u hawdurdodi;

Anwybyddu honiadau a wneir gan blentyn neu oedolyn. Dylid rhoi gwybod ar unwaith i'r Gwasanaethau Cymdeithasol neu'r Heddlu am bob honiad a / neu amheuaeth o gam-drin a wneir gan blentyn neu oedolyn mewn perygl.

Ymgymryd â thasgau o natur bersonol ar gyfer plant neu oedolion y gallent eu gwneud drostynt eu hunain;

Gwahodd neu ganiatáu i blant neu oedolyn ddod i'ch cartref lle byddant ar eu pen eu hunain gyda chi;

Mynd i mewn i ardaloedd sydd wedi'u neilltuo'n benodol ar gyfer y rhyw arall;

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Defnyddio'r rhyngrwyd, dyfais electronig neu ffôn i gael mynediad i wefannau pornograffi plant;

Bydd unrhyw aelod o staff, ymddiriedolwr neu wirfoddolwr sy'n torri unrhyw amod yn y cod ymddygiad uchod yn wynebu ymchwiliad a gallai wynebu camau disgyblu a allai arwain at ddiswyddo a'r posibilrwydd o ymchwiliad troseddol os oes tystiolaeth o weithgarwch anghyfreithlon.

Bydd gwirfoddolwyr sy'n torri'r cod ymddygiad yn cael eu hatal o'u swydd ar unwaith. Os oes tystiolaeth o weithgarwch anghyfreithlon, bydd enw'r gwirfoddolwr yn cael ei ddwyn i sylw'r awdurdodau perthnasol a gallai ef / hi wynebu ymchwiliad troseddol.

Atodiad 3

Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)

Mae'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn asiantaeth sy'n rhan o'r Swyddfa Gartref. Mae wedi cymryd lle y Swyddfa Cofnodion Troseddol (CRB) a'r Awdurdod Diogelu Annibynnol. Mae'r DBS yn gyfrifol am gynnal y rhestrau o bobl sydd wedi'u gwahardd rhag gweithio gyda phlant neu gydag oedolion (y Rhestrau Gwaharddedig), am wneud penderfyniadau gwahardd ac am gyhoeddi Datgeliadau Cofnodion Troseddol.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i staff, ymddiriedolwyr a gwirfoddolwyr sy'n cyflawni swyddogaethau perthnasol yn y sector a reoleiddir, ee ysgolion, gofal iechyd, cartrefi nyrsio, gwarchodwyr plant, wneud cais am Ddatgeliadau cofnodion troseddol (sy'n cael eu galw hefyd yn archwilidau DBS).

Gall swyddogaethau y tu allan i weithgarwch a reoleiddir ond sy'n cynnwys gweithio'n agos at blant a / neu oedolion mewn perygl fod yn gymwys i gael archwiliad manwl gan y DBS ond **heb** wiriad y rhestr waharddedig. Bydd lefel yr oruchwyliaeth yn effeithio ar a yw'r rôl yn weithgarwch a reoleiddir ai peidio. Bydd unrhyw a phob trosedd ddifrifol yn cael eu rhestru ar dystysgrif y DBS o hyd.

Mae gofyn am archwiliad manwl gan y DBS ar gyfer gweithgarwch nad yw'n cael ei reoleiddio yn fater o arfer da. Os bydd digwyddiad yn ymwneud â phlentyn neu oedolyn mewn perygl, gallai methu â gwirio bod y rhai sydd mewn swyddogaethau perthnasol yn addas i weithio gyda hwy gryfhau hawliad yn erbyn y sefydliad.

Mae gofyn am wiriad pan nad yw'r rôl yn gymwys neu ofyn am weld mwy o wybodaeth nag y mae gan gyflogwr hawl i'w gweld yn drosedd.

Mae'r canlynol yn drosedd o dan Ddeddf Diogelu Grwpiau Agored i Niwed 2006:

- I Unigolyn Gwaharddedig weithio mewn Gweithgarwch a Reoleiddir
- I sefydliad sy'n gwybod bod unigolyn wedi'i Wahardd ganiatáu iddo weithio mewn Gweithgarwch a Reoleiddir

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

- I sefydliad fethu â gwneud atgyfeiriad i'r DBS os yw wedi diswyddo rhywun o Weithgarwch a Reoleiddir am niweidio neu achosi risg o niwed i berson agored i niwed

Dim ond ymgeiswyr am swyddi sy'n dod o dan Orchymyn y Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr (Eithriadau), fel y rhai mewn swyddi o ymddiriedaeth sy'n cynnwys cyswllt agos a rheolaidd â grwpiau agored i niwed, y gellir gofyn iddynt wneud cais am Ddatgeliad. Dim ond pan fydd yn berthnasol y bydd cofnod troseddol yn cael ei ystyried ac ni fydd o reidrwydd yn rhwystr i gyflogaeth neu wirfoddoli. **Dylai sefydliadau fod â pholisi ar gyflogi cyn-droseddwyr a sicrhau ei fod ar gael i ymgeiswyr ar gais.**

Dim ond un rhan o broses recriwtio ddiogel yw Datgeliad. Dylai sefydliadau hefyd ofyn i ymgeiswyr ddarparu gwybodaeth am eu profiadau blaenorol, gwirio eu cymwysterau lle bo hynny'n berthnasol, gofyn am eirdaon ac archwilio eu hagweddau at blant a phobl ifanc ac oedolion agored i niwed.

Mae pedair lefel o Ddatgeliad:

1. **Archwiliad Sylfaenol** – Mae archwiliad sylfaenol ar gyfer unrhyw ddiben, gan gynnwys cyflogaeth. Bydd y dystysgrif yn cynnwys manylion am euogfarnau a rhybuddion o Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu yr ystyrir eu bod **heb ddarfod** o dan delerau Deddf Adsefydlu Troseddwyr (ROA) 1974. Gall unigolion wneud cais am archwiliad sylfaenol, neu gall cyflogwyr wneud cais gyda chaniatâd yr unigolyn
2. **Archwiliad Safonol y DBS** – i fod yn gymwys am dystysgrif lefel safonol y DBS, **rhaid** i'r swydd fod ar gyfer dyletswyddau, swyddi a thrwyddedau a gynhwysir yng Ngorchymyn Deddf Adsefydlu Troseddwyr (ROA) 1974 (Eithriadau) 1975, er enghraifft, swyddogion llys, cyflogaeth o fewn carchar a thrwyddedau Awdurdod y Diwydiant Diogelwch (SIA). Mae DBS Safonol yn gwirio Cyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu am euogfarnau sydd wedi a heb ddarfod, rhybuddion, cerydd a rhybuddion terfynol nad ydynt wedi'u hidlo yn unol â'r ddeddfwriaeth. Fe'i defnyddir fel rheol ar gyfer swyddi o ymddiriedaeth yn y sector ariannol; nid yw'n datgelu'r ystod lawn o wybodaeth a allai fod yn berthnasol i waith gyda grwpiau agored i niwed
3. **Archwiliad Manwl y DBS** – I fod yn gymwys ar gyfer archwiliad manwl gan y DBS, **rhaid** i'r swydd fod wedi'i chynnwys yn y Gorchymyn Eithriadau ROA **ac** yn rheoliadau Deddf yr Heddlu 1997 (Cofnodion Troseddol), er enghraifft, gofalu am, hyfforddi, goruchwylio neu fod yn gyfrifol ar eich pen eich hun yn rheolaidd am blant, gweithgareddau penodol gydag oedolion sy'n derbyn gwasanaethau gofal iechyd neu ofal cymdeithasol ac ymgeiswyr am drwyddedau hapchwarae a loteri. Mae tystysgrif fanwl yn cynnwys yr un wybodaeth PNC â'r dystysgrif lefel safonol ond mae hefyd yn cynnwys gwirio gwybodaeth a gedwir gan heddluoedd. Gellir gofyn amdano pan mae rôl yr unigolyn yn cynnwys cyswllt agos a rheolaidd â grŵp agored i niwed ond nid yw'n dod o fewn y diffiniad o 'Weithgarwch a Reoleiddir', er enghraifft oherwydd ei fod yn cael ei oruchwylio.
4. **Archwiliad Manwl y DBS gyda Rhestr Waharddedig Plant a / neu Oedolion** - Mae'r archwiliad manwl gyda gwiriad(au) rhestr waharddedig ar gael i'r unigolion hynny sy'n cyflawni gweithgarwch a reoleiddir a nifer bach o swyddi a restrir yn Neddf yr

Heddlu 1997 (Cofnodion Troseddol) yn unig, er enghraifft, darpar rieni mabwysiadol a thrwyddedau tacsis a Cherbydau Hurio Preifat (PHV).

Mae tystysgrif fanwl gyda gwiriad(au) rhestr waharddedig yn cynnwys yr un wybodaeth PNC a gwirio'r wybodaeth a gedwir gan heddluoedd ag archwiliad manwl ond bydd hefyd yn gwirio yn erbyn rhestrau gwaharddedig plant a / neu oedolion.

Gweithgarwch a Reoleiddir

Mae Gweithgarwch a Reoleiddir yn waith na ddylai person gwaharddedig ei wneud. Mae'n cael ei ddiffinio yn Neddf Diogelu Grwpiau Agored i Niwed 2006 (SVGA) sydd wedi'i diwygio gan Ddeddf Diogelu Rhyddid 2012 (PoFA).

Gweithgarwch a Reoleiddir gyda Phlant a phobl ifanc o dan 18 oed

Mae gweithgarwch a reoleiddir gyda phlant yn cynnwys:

- pa weithgaredd y mae person yn ei wneud a pha mor aml y mae'r person yn ei wneud; neu
- ble mae'r rôl yn digwydd a pha mor aml y bydd y person yn gweithio yno; neu
- gweithio mewn swyddi penodol yng Nghymru.

Bydd CGGC yn edrych ar ganllawiau wrth benodi staff a / neu wirfoddolwyr i weithio yn y gweithlu plant a bydd bob amser yn ceisio arweiniad arbenigol ychwanegol os oes unrhyw ansicrwydd.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/739151/Regulated_Activity_with_Children_in_Wales.pdf

Gweithgarwch a Reoleiddir gydag oedolion

Mae gweithgareddau a reoleiddir sy'n ymwneud ag oedolion wedi'u rhannu'n **chwe chategori gwahanol**, yn seiliedig ar y math o waith maent yn ei gynnwys:

1. Darparu **gofal iechyd**.
2. Darparu **gofal personol**.
3. Darparu **gwaith cymdeithasol**.
4. Cymorth gyda **materion cartref cyffredinol**.
5. Cynorthwyo gyda **materion y person ei hun**.
6. **Cludo person** i fan gwaith cymdeithasol neu ofal.

Yn wahanol i rai gweithgareddau a reoleiddir sy'n ymwneud â phlant, caiff y gweithgareddau hyn eu rheoleiddio dim ots sawl gwaith na pha mor aml y mae person yn cymryd rhan ynddynt.

Bydd CGGC yn ceisio arweiniad os yw'n credu bod gofyniad i gynnal Archwiliad Manwl gyda Rhestr Waharddedig.

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

Cyfeiriadau
https://www.gov.uk/guidance/dbs-check-requests-guidance-for-employers

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/550197/Regulated_activity_in_relation_to_children.pdf

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/739151/Regulated_Activity_with_Children_in_Wales.pdf

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/739153/Regulated_Activity_with_Adults_in_Wales.pdf

Atodiad 4

Rôl a chyfrifoldebau'r Ymddiriedolwr Arweiniol dros Ddiogelu
Os yw sefydliadau'n gweithio gyda phlant neu oedolion mewn perygl, mae'r Comisiwn Elusennau yn disgwyl iddynt benodi ymddiriedolwr i gymryd yr awenau i gefnogi, cynghori ac arwain y bwrdd ar faterion diogelu. Fodd bynnag, mae diogelu yn parhau i fod yn gyfrifoldeb i **bob** ymddiriedolwr.
Os yw hynny'n bosibl, bydd gan yr ymddiriedolwr arweiniol ar gyfer diogelu sgiliau, profiad a hyder yn y maes diogelu yn y rhan fwyaf o achosion, neu bydd yn fodlon dilyn hyfforddiant i ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen.
Yn ogystal â'i gyfrifoldebau ehangach fel ymddiriedolwr, mae'r ymddiriedolwr arweiniol ar gyfer diogelu yn ysgwyddo tri maes cyfrifoldeb fel rheol mewn perthynas â diogelu: -

Strategol
- Wrth ystyried cynlluniau strategol CGGC, gwnewch yn siŵr eu bod yn adlewyrchu unrhyw ddeddfwriaeth diogelu, rheoliadau perthnasol, canllawiau statudol a disgwyliadau'r Comisiwn Elusennau (yn gymesur â CGGC)
- Gweithio gyda'r Prif Swyddog i adolygu bod y mecanweithiau sydd ar waith yn cyfrannu at ddiwylliant diogelu da ac yn cadw pobl yn ddiogel
- Gwirio bod y gofrestr risg yn adlewyrchu unrhyw risgiau diogelu yn briodol, a bod camau gweithredu neu fesurau arfaethedig i liniaru'r risgiau yn ymarferol ac yn briodol, gan gynnwys yswiriant perthnasol ar gyfer atebolrwydd ymddiriedolwyr
- Sicrhau bod lle ar yr agenda ar gyfer diogelu eitemau a chefnogi ymddiriedolwyr i ddeall a chraffu fel sy'n briodol

Polisi ac ymarfer effeithiol

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

- Sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau diogelu CGGC yn cael eu hadolygu yn unol â'u dyddiadau adolygu a bod hyn yn cael ei adrodd i'r ymddiriedolwyr
- Goruchwylio honiadau diogelu yn erbyn staff neu wirfoddolwyr, ynghyd â'r Prif Swyddog a'r swyddog(ion) diogelu penodol
- Bod yn bwynt cyswllt ar gyfer staff neu wirfoddolwyr os yw rhywun yn dymuno cwyno am ddiffyg gweithredu mewn perthynas â phryder diogelu

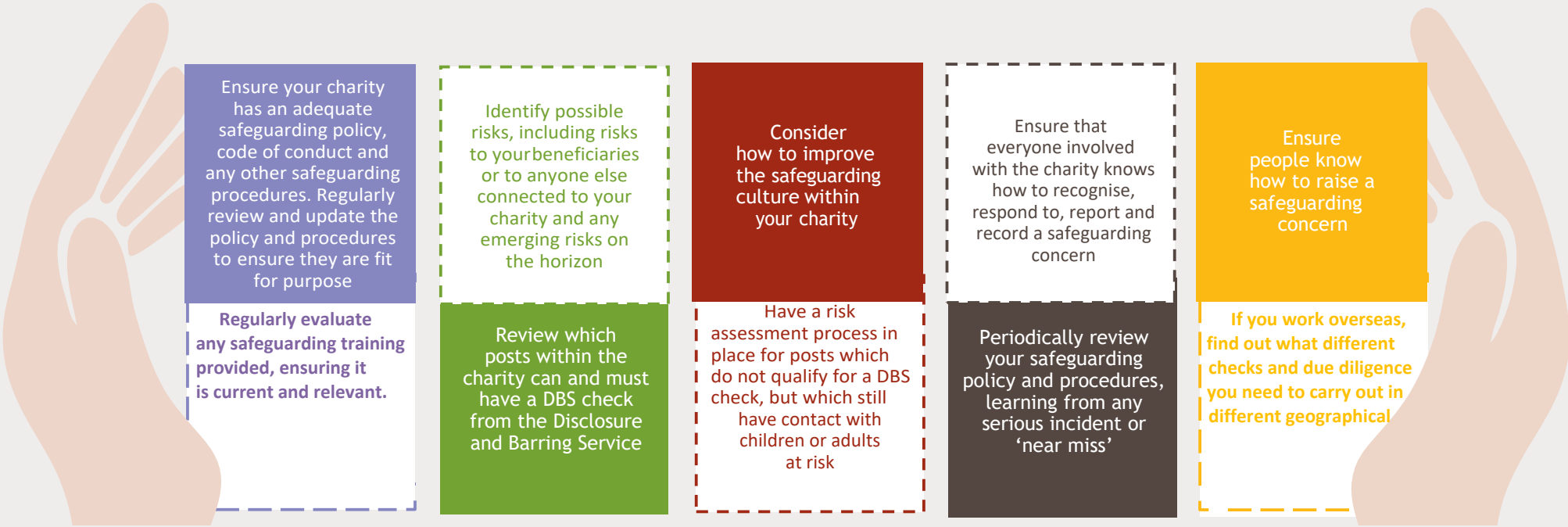
Creu'r diwylliant priodol

- Hyrwyddo diogelu ledled y sefydliad
- Mynychu digwyddiadau hyfforddi a chynadleddau diogelu perthnasol, fel sy'n briodol
- Cefnogi ymddiriedolwyr i ddatblygu eu dealltwriaeth o ddiogelu
- Mynychu cyfarfodydd a gweithgareddau i ymgysylltu â staff, gwirfoddolwyr a buddiolwyr i ddeall diogelu 'ar lawr gwlad', fel sy'n briodol
- Cefnogi diweddariadau diogelu rheolaidd i staff, gwirfoddolwyr a buddiolwyr

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025

10 actions trustee boards need to take to ensure good safeguarding governance

Safeguarding should be a key governance priority for all charities



CHARITY COMMISSION
FOR ENGLAND AND WALES

Copy for above graphic ...

10 cam gweithredu y mae angen i fyrddau ymddiriedolwyr eu rhoi ar waith i sicrhau llywodraethu da ar ddiogelu
Dylai diogelu fod yn flaenoriaeth llywodraethu allweddol i bob elusen

Sicrhau bod gan eich elusen bolisi a chod ymddygiad diogelu digonol ac unrhyw weithdrefnau diogelu eraill. Adolygu a diweddaru'r polisi a'r weithdrefn yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn addas i bwrpas.	Nodi risgiau posibl, gan gynnwys risgiau i'ch buddiolwyr neu i unrhyw un arall sy'n gysylltiedig â'ch elusen ac unrhyw risgiau newydd sydd ar y gorwel.	Ystyried sut i wella'r diwylliant diogelu yn eich elusen.	Sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â'r elusen yn gwybod sut i adnabod, ymateb i, rhoi gwybod am a chofnodi pryder diogelu.	Sicrhau bod pobl yn gwybod sut i fynegi pryder diogelu.
Gwerthuso unrhyw hyfforddiant diogelu a ddarperir yn rheolaidd, gan sicrhau ei fod yn gyfredol ac yn berthnasol.	Adolygu pa swyddi yn yr elusen all ac sy'n gorfod cael archwiliad DBS gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.	Sicrhau bod proses asesu risg yn ei lle ar gyfer swyddi sydd ddim yn cymhwyso ar gyfer archwiliad DBS ond sy'n dod i gysylltiad â phlant neu oedolion mewn perygl.	Yn achlysurol, adolygu eich polisi a'ch gweithdrefnau diogelu, gan ddysgu o unrhyw ddigwyddiad difrifol neu ddigwyddiad agos i fod yn ddifrifol.	Os ydych chi'n gweithio dramor, canfod pa archwiliadau gwahanol a diwydrwydd dyladwy y mae angen i chi eu rhoi ar waith mewn gwahanol ardaloedd daearyddol.

COMISIWN ELUSENNAU CYMRU A LLOEGR

Adolygwyd: Mai 2023
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: Mai 2025