



TAFLEN FFEITHIAU: Honiadau/Pryderon diogelu ynghylch ymarferwyr a'r rhai sydd mewn swyddi o ymddiriedaeth.

Canllaw i'r hyn sy'n digwydd nesaf.

Gall unrhyw oedolyn sy'n gweithio neu'n gwirfoddoli gyda phlant neu oedolion sydd mewn perygl ddod yn destun honiad ar ryw adeg eu bod wedi niweidio plentyn neu oedolyn mewn perygl a/neu ymddwyn mewn ffordd yn eu bywyd personol a allai roi plant ac oedolion mewn perygl o niwed. Gall hyn fod yn sefyllfa ofidus ond mae'n rhan hanfodol o ddiogelu ac mae'n hanfodol ymchwilio i unrhyw honiad neu bryder.

Mae'r daflen wybodaeth hon yn esbonio beth sy'n digwydd pan wneir honiad neu pan fo pryder a bydd yn helpu staff sy'n ymwneud â'r weithdrefn.

Beth sy'n digwydd pan wneir honiad neu pan fo pryder?

Mae gan yr Awdurdod Lleol ddyletswydd statudol i reoli honiadau a phryderon am unrhyw berson sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc ac oedolion sydd mewn perygl yn eu hardal. Mae hyn yn cynnwys staff yr Awdurdod Lleol, staff sy'n gweithio i asiantaethau partner gan gynnwys y rhai sy'n gweithio i'r Byrddau Iechyd a'r Heddlu, staff a gomisiynwyd i ofalu am, neu wirfoddolwyr sy'n gweithio gyda phlant neu oedolion sydd mewn perygl. Dylai fod gan bob awdurdod lleol uwch reolwr dynodedig sy'n gyfrifol am ddiogelu sy'n atebol ac yn gyfrifol am honiadau yn erbyn gweithwyr proffesiynol a'r rhai mewn swyddi o ymddiriedaeth. Gelwir y person hwn yn Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol.

Mae Gweithdrefnau Diogelu Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol gael gwybod pryd bynnag y bydd honiad neu bryder y gallai aelod o staff fod wedi;

- Ymddwyn mewn ffordd sydd wedi niweidio neu a allai fod wedi niweidio plentyn neu oedolyn sydd mewn perygl
- Cyflawni trosedd yn erbyn plentyn neu oedolyn sydd mewn perygl neu sy'n effeithio'n uniongyrchol ar y plentyn neu'r oedolyn sydd mewn perygl
- Ymddwyn tuag at blentyn, plant neu oedolion sydd mewn perygl mewn ffordd sy'n dangos nad ydynt yn addas i weithio gyda phlant ac oedolion
- Ymddwyn mewn ffordd (nid o reidrwydd tuag at blentyn neu oedolyn sydd mewn perygl), sy'n codi amheuaeth ynghylch pa mor addas ydynt i weithio gyda phlant neu oedolion sydd mewn perygl.



Mae'n gallu bod yn anodd penderfynu beth sydd o fewn categori "anaddas i weithio gyda phlant neu oedolion sydd mewn perygl". Dylai'r cyflogwr ystyried a yw testun yr honiad neu'r pryder:

- Wedi bod yn destun gweithdrefnau troseddol sy'n dangos risg o niwed i blentyn neu oedolyn sydd mewn perygl
- Wedi achosi niwed neu niwed posibl i blentyn neu oedolyn sydd mewn perygl ac mae risg yn yr amgylchedd gweithio, gwirfoddoli neu ofalu
- Wedi torri neu barhau i fynd yn groes i Bolisi a Gweithdrefnau Diogelu eu hasiantaeth
- Wedi methu deall neu gydymffurfio â'r angen am ffiniau personol a phroffesiynol clir yn y gweithle
- Wedi ymddwyn mewn ffordd yn eu bywyd personol a allai roi plant ac oedolion mewn perygl o niwed
- Wedi ymddwyn mewn ffordd sy'n tanseilio'r ymddiriedaeth a roddwyd ynddynt yn rhinwedd eu swydd
- Â chyfrifoldebau gofalu am blant sy'n destun Gweithdrefnau Amddiffyn Plant
- Â chyfrifoldebau gofalu am oedolyn sy'n destun Gweithdrefnau Amddiffyn Oedolion

Bydd Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol yn trafod gyda Rheolwr Tîm Diogelu yr Awdurdod Lleol ac yn penderfynu pa gamau pellach y mae angen eu cymryd ac a ddylid rhoi gwybod i chi am yr honiad/pryder ar yr adeg honno. Mewn rhai achosion, gellir ei ystyried yn niweidiol i ymchwiliad i'ch hysbysu o natur benodol yr honiad/pryder. Mewn amgylchiadau o'r fath, byddwch yn cael gwybod bod pryder diogelu wedi'i godi. Fe'ch hysbysir o natur benodol yr honiad/pryder cyn gynted ag y bo modd gwneud hynny.

Efallai y daw'n amlwg bod yr honiad yn ffug neu'n anghywir, os felly, byddwch yn cael gwybod ac ni fydd camau pellach yn cael eu cymryd.

Pa gamau y gellir eu cymryd?

Os oes pryderon y gallai plentyn, person ifanc neu oedolyn sydd mewn perygl fod wedi profi niwed, bod trosedd wedi digwydd, neu fod ymddygiad wedi dangos y gallai person fod yn anaddas i weithio gyda phlant a/neu oedolion, bydd Tîm Diogelu'r Awdurdod Lleol perthnasol yn cynnal trafodaeth strategaeth gyda'r heddlu. Bydd penderfyniad yn cael ei wneud ynghylch a oes angen i'r heddlu a'r gweithwyr cymdeithasol ymchwilio'n llawn.

Bydd Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol yn cael gwybod am ganlyniad y trafodaethau. Bydd eich cyflogwr yn cael yr wybodaeth sy'n ymwneud â'r honiad/pryder a bydd angen ystyried pa gamau y dylid eu cymryd i leihau unrhyw risg gychwynnol a nodwyd.

Os ystyrir bod angen ymchwiliad llawn, cynhelir cyfarfod strategaeth. Gwahoddir Gweithwyr Proffesiynol ac Ymarferwyr y nodir eu bod yn berthnasol i'r sefydliad neu'r asiantaeth rydych yn gyflogedig iddynt i gymryd rhan yn



hyn, yn ogystal ag Uwch Staff Gofal Cymdeithasol a lle mae pryderon y gallai trosedd fod wedi'i chyflawni, yr Heddlu.

Sut bydd eich statws cyflogaeth yn cael ei effeithio?

Pan fydd eich cyflogwr yn cael gwybod am yr honiad/pryder, cynhelir Asesiad Risg yn seiliedig ar natur yr honiad/pryder a'ch rôl a'ch cyfrifoldebau. Bydd yr Asesiad Risg hwn yn llywio pa gamau y dylid eu cymryd tra bo ymchwiliad manylach ar y gweill.

Dylai cyflogwyr sicrhau bod yr holl opsiynau rhesymol a chymesur yn cael eu harchwilio a'u hystyried cyn gwneud penderfyniad i wneud addasiadau neu i atal dros dro. Gellir diwygio'r penderfyniad hwn ar unrhyw adeg, os bydd gwybodaeth newydd ar gael i ddangos bod lefel y risg yn uwch neu'n is na'r hyn a ystyriwyd i ddechrau.

Addasiadau Rhagofalus i Arferion Gwaith. Bydd eich cyflogwr yn rhoi gwybodaeth i chi sy'n ymwneud ag unrhyw addasiadau rhagofalus yr ystyrir eu bod yn angenrheidiol i'ch arferion gwaith.

Atal Dros Dro Rhagofalus. Bydd eich cyflogwr yn rhoi gwybodaeth i chi am unrhyw ataliad dros dro rhagofalus a ystyrir yn briodol.

Bydd unrhyw benderfyniadau am atal yn cynnwys yr Adran Adnoddau Dynol ac yn unol â phroses y cyflogwr ar gyfer penderfyniadau sy'n ymwneud ag atal dros dro. Bydd ffactorau a fydd yn llywio'r penderfyniad i atal yn cynnwys, bod natur yr honiad/pryder yn golygu pe bai'n wir:

- Teimlir bod risg barhaus i blant, pobl ifanc neu oedolion sydd mewn perygl
- Bod ymchwiliad ar waith gan yr heddlu, neu y bydd ymchwiliad
- Mae'r honiad mor ddifrifol y gallai arwain at ddiswyddo.

Os yw atal dros dro rhagofalus yn cael ei ystyried, dylai eich rheolwr gwrdd â chi i drafod y mater. Efallai y byddwch am gael cynrychiolydd undeb gyda chi. Byddwch yn cael rhesymau ysgrifenedig dros eich ataliad dros dro.

Os ydych yn dychwelyd i'r gwaith yn dilyn ataliad bydd eich cyflogwr yn cwrdd â chi ymlaen llaw i wneud trefniadau addas ar gyfer eich dychweliad.

Dylid nodi na fydd pob aelod o staff yn destun contractau parhaol, er enghraifft, efallai y bydd rhai yn cael eu cyflogi dros dro, drwy asiantaeth neu drwy gronfeydd staff, neu wasanaethau a gomisiynwyd. Bydd gwybodaeth sy'n berthnasol ac yn gymesur â'r pryder yn cael ei rhannu ag unrhyw gyflogwr neu asiantaeth berthnasol. Er mai mater i'r prif gyflogwr fydd rhoi'r asesiad risg priodol ar waith, efallai y bydd angen i'r gwasanaethau sy'n



comisiynu'r unigolyn gynnal eu hasesiad risg eu hunain os ydynt yn bwriadu parhau i ddefnyddio gwasanaeth yr unigolyn hwnnw.

Mewn rhai achosion, gall yr heddlu benderfynu parhau ag ymchwiliad troseddol. Efallai y cewch eich cyfweld dan rybudd neu eich gwahodd i gynorthwyo'r heddlu gyda'u hymholiadau. Mae gennych hawl i gael cyngor neu gynrychiolaeth gyfreithiol, gellir sicrhau bod hyn ar gael i chi drwy eich Undeb neu yng ngorsaf yr heddlu.

Ymchwiliad mewnol

Yn ogystal â'r broses Swydd o Ymddiriedaeth, efallai y bydd angen i'ch cyflogwr gynnal ymchwiliad mewnol er mwyn penderfynu sut i fwrw ymlaen. Gall gael ei gynnal gan uwch aelod o staff o'ch sefydliad neu gan berson annibynnol, yn dibynnu ar y pryderon. Lle mae achos troseddol yn parhau, efallai na fydd yn bosibl i gyflogwr gwblhau ei ymchwiliad nes i'r ymchwiliad troseddol ddod i ben.

Os ydych yn cael eich cyflogi gan asiantaeth, bydd eich asiantaeth yn rhan o'r ymchwiliad, os nad yw gweithdrefnau disgyblu neu ymddygiad yn berthnasol, efallai y bydd angen ymchwiliad o hyd i asesu eich addasrwydd i barhau i weithio gyda phlant neu oedolion sydd mewn perygl.

Rhaid i'ch cyflogwr barhau gydag unrhyw gamau neu ymchwiliad yn dilyn honiad/pryder a dylai geisio dod i gasgliad p'un a ydych yn ymddiswyddo neu'n rhoi'r gorau i ddarparu eich gwasanaethau, neu os ydych yn gwrthod cydweithredu. Er enghraifft, ni ddylid defnyddio cytundeb cyfaddawdu, (lle rydych yn ymddiswyddo heb unrhyw gamau disgyblu a gyda geirda y cytunwyd arno).

Dylid ymdrin ag achosion cyn gynted â phosibl ac fe'u cynhelir mewn modd trylwyr a theg. Mae canllawiau ynghylch pa mor hir y dylai ymchwiliadau gymryd. Bydd hyd yr amser yn dibynnu ar ffactorau fel cymhlethdod neu ddifrifoldeb y pryderon neu'r honiad. Bydd Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol yn monitro cynnydd eich achos er mwyn sicrhau bod unrhyw oedi diangen yn cael ei osgoi.

Cymorth

Mae pobl sy'n destun honiad/pryder yn debygol o brofi straen a dylid cynnig cefnogaeth. Dylai eich cyflogwr:

- Eich cyngori i ofyn am gymorth gan eich undeb llafur.
- Eich cyfeirio at wasanaethau cymorth lles sydd ar gael yn eich sefydliad.
- Darparu person cymorth a enwir a fydd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am gynnydd unrhyw ymchwiliadau.
- Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am unrhyw faterion gwaith os cewch eich atal o'ch swydd.

Mae'n bwysig eich bod yn ystyried derbyn unrhyw gymorth a gynigir neu sydd ar gael i chi, gallwch hefyd ofyn am gymorth gan eich meddyg teulu os ydych yn teimlo bod natur y sefyllfa yn achosi problemau iechyd i chi. Efallai y bydd eich cyflogwr yn ystyried eich cyfeirio at Wasanaeth Iechyd Galwedigaethol os yw hyn yn opsiwn yn eich gweithle ac ystyrir ei fod yn briodol.

Cwblhau'r broses

Ar ôl gorffen Ymchwiliad Swydd o Ymddiriedaeth, cynhelir Cyfarfod Strategaeth Proffesiynol am Ganlyniad i benderfynu, o ystyried yr hyn sy'n debygol, beth yr ystyrir yw canlyniad yr honiad/pryder. Bydd y canlyniadau yn cael eu hystyried o fewn y pedwar categori canlynol.

Wedi'i brofi – mae honiad wedi'i brofi yn un sydd â thystiolaeth neu brawf.

Heb ei brofi – nid yw honiad heb ei brofi yr un fath â honiad y profir yn ddiweddarach ei fod yn ffug. Yn syml, mae'n golygu nad oes digon o dystiolaeth i brofi neu wrthbrofi'r honiad. Felly, nid yw'r term yn awgrymu euogrwydd na dieuogrwydd.

Di-sail - mae hyn yn dangos bod y sawl sy'n gwneud yr honiad wedi camddehongli'r digwyddiad neu wedi camgymryd yr hyn a welsant. Neu, efallai nad oeddent yn ymwybodol o'r holl amgylchiadau. Er mwyn i honiad gael ei ystyried yn ddi-sail, bydd angen cael tystiolaeth i wrthbrofi'r honiad.

Wedi'i ffugio'n fwriadol neu'n faleisus - mae hyn yn golygu bod tystiolaeth glir i brofi bod gweithred fwriadol wedi bod i dwyllo a bod yr honiad yn gwbl ffug.

Byddai'r drafodaeth ynghylch y canlyniad fel arfer yn rhagflaenu unrhyw benderfyniad gan y cyflogwr i roi gweithdrefnau disgyblu ar waith. Pan fydd y pryderon yn cael eu profi, dylai asiantaethau cyflogi neu wirfoddoli ymgynghori, os nad ydynt eisoes wedi gwneud hynny, gyda'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a chyrff proffesiynol perthnasol eraill ynghylch y gofyniad am atgyfeirio (gweler isod).

Bydd canlyniad y Cyfarfod Strategaeth Proffesiynol am Ganlyniad yn cael ei gyfleu'n ysgrifenedig i chi.

Hysbysiadau

Bydd cyfrinachedd yn cael ei barchu a dim ond y bobl sydd angen gwybod sy'n cael gwybod am yr honiad.

Cadw cofnodion

Bydd crynodeb cynhwysfawr o'r achos yn cael ei gadw ar eich ffeil bersonél gyfrinachol a'i gadw tan oedran ymddeol arferol. Mae hyn yn cynnwys unrhyw honiadau yr ystyriwyd eu bod yn ddi-sail. Gall asiantaethau eraill, os ydynt yn gysylltiedig â'r achos, gadw eu cofnodion eu hunain.

Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd

Mae'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) yn cadw rhestr o'r holl bobl hynny sydd wedi'u gwahardd rhag gweithio gyda phlant ac oedolion, a datgelir gwybodaeth pan fydd cyflogwyr yn y dyfodol yn gwirio unrhyw ddarpar weithwyr sy'n dymuno gweithio gyda phlant, pobl ifanc neu oedolion sydd mewn perygl. Mae hwn yn fecanwaith pwysig o ran sicrhau arferion recriwtio cadarn sy'n cadw plant, pobl ifanc neu oedolion mewn perygl yn ddiogel.

Mae gan eich cyflogwr neu asiantaeth ddyletswydd statudol o dan Ddeddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 i'ch adrodd i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd os:-

- Cewch eich diswyddo am gamymddwyn sy'n deillio o honiad neu am eich bod yn cael eich ystyried yn anaddas i weithio gyda phlant, pobl ifanc neu oedolion sydd mewn perygl.
- Ydych yn ymddiswyddo cyn cwblhau proses ddisgyblu ac mae eich cyflogwr yn credu y byddech wedi cael eich diswyddo.

Os cewch eich cyfeirio at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, anfonir llythyr atoch yn esbonio'r broses, gan gynnwys eich hawl i wneud sylwadau.

Cyrff Cofrestredig

Os ydych wedi cofrestru gyda Chorff neu sefydliad Proffesiynol, er enghraifft Gofal Cymdeithasol Cymru, Y Cyngor Nyrso a Bydwreigiaeth, y Cyngor Meddygol Cyffredinol, efallai y bydd gwybodaeth yn cael ei hanfon atynt i'w hysbysu o'r ymchwiliad a'r canlyniad. Efallai y byddant hefyd am gynnal ymchwiliad a gallant hefyd ystyried atal eich cofrestriad hyd nes y bydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau. Os bydd Gofal Cymdeithasol Cymru yn ymwneud â'r mater, cewch eich hysbysu drwy lythyr a'ch cynghori ar sut y byddant yn bwrw ymlaen â'u hymchwiliad. Bydd Swyddogion yr Heddlu yn cael eu cyfeirio'n awtomatig at Adran Safonau Proffesiynol yr Heddlu.

Am fwy o wybodaeth:

- Mae Adran 5 o Weithdrefnau Diogelu Cymru yn cynnwys y weithdrefn a gellir cael mynediad ati ar-lein yn <https://diogelu.cymru/cy/>.
- Cysylltwch â'ch cyflogwr am unrhyw Bolisiau mewnol perthnasol.