

Ychwanegiadau

Ychwanegiad 1

Ychwanegiad 2

Ychwanegiad 3

Ychwanegiad 4

Ychwanegiad 5

Ychwanegiad 6

Ychwanegiad 7

Ychwanegiad 1

Gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG), gwiriadau ailadroddus a hygludedd

Daeth Deddf Diogelu Rhyddidau 2012 i rym o 10 Medi 2012 gyda mwy o newidiadau yn dod i rym yn raddol dros y blynyddoedd nesaf.

Rhoddwyd y newidiadau canlynol ar waith ers hynny:

- diffiniad newydd o “weithgarwch rheoledig” i ganolbwyntio ar waith sy’n cynnwys cyswllt agos a heb oruchwyliaeth gyda grwpiau sy’n agored i niwed
- bydd gweithgareddau a gwaith a dynnwyd allan o’r diffiniad “gweithgarwch rheoledig” yn parhau i fod yn gymwys ar gyfer gwiriadau Manylach gan y GDG
- diddymu “gweithgarwch rheoledig”
- diddymu cofrestru a monitro parhaus
- diddymu darparu gwybodaeth ychwanegol
- gweithredu isafwm oedran (16) y gall rhywun wneud cais am wiriad gan y GDG
- phrawf ‘perthnasedd’ mwy trylwyr ar gyfer yr adeg y bydd yr heddlu yn rhyddhau gwybodaeth a gedwir yn lleol am wiriad manylach gan y GDG.

Ar 1 Rhagfyr 2012, unodd y Swyddfa Cofnodion Troseddol a’r Awdurdod Diogelu Annibynnol i ffurfio’r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Mae’r GDG yn gyfrifol am weinyddu tri math o wiriad:

- **Safonol** – gwiriad ar gofnodion Cyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu o gollfarnau, rhybuddiadau, ceryddon a rhybuddion.
- **Manylach** – gwiriad ar Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu fel uchod, ynghyd â gwybodaeth arall hefyd sy’n cael ei chadw gan yr heddlu yr ystyrir ei bod yn berthnasol gan yr heddlu
- **Manylach gyda gwybodaeth y rhestr waharddedig** – ar gyfer pobl sy’n gweithio mewn gweithgarwch rheoledig gyda phlant. Mae hyn yn ychwanegu gwiriadau rhestr waharddedig plant y GDG at y gwiriad manylach.

Yn ystod 2013, lansiodd y GDG ei Wasanaeth Diweddarau. Erbyn hyn, mae cyflogeion yn gallu cofrestru unwaith ar gyfer gwiriad gan y GDG, a fydd wedyn yn cael ei ddiweddarau yn awtomatig ac ar gael i sefydliadau ei wirio.

Fodd bynnag, mae agweddau ar yr hen system nad ydynt yn newid, sef:

- rhaid i gyflogwyr wneud cyfeiriadau priodol at y GDG
- rhaid i gyflogwyr beidio â chaniatáu i rywun y maent yn gwybod eu bod wedi eu gwahardd gan y GDG ymgymryd â gweithgarwch rheoledig
- gall cyflogwyr gynnal gwiriadau ar gyfer unrhyw un a gyflogir mewn gweithgareddau sy'n dod o fewn y diffiniad cyn mis Medi o weithgarwch rheoledig, gan eu bod yn parhau i fod yn gymwys am wiriadau manylach y GDG, p'un a ydynt yn dod o fewn y diffiniad ar ôl mis Medi o weithgarwch rheoledig ai peidio (ond ni fyddant yn gymwys mwyach ar gyfer gwiriadau rhestr waharddedig os nad ydynt yn dod o fewn y diffiniad newydd o weithgarwch rheoledig)

Yn flaenorol, bu camddealltwriaeth gyffredinol ynglŷn â pha bryd a pha mor aml i gynnal gwiriadau. Mae'r canlynol yn nodi'r sefyllfa bresennol mewn perthynas ag ysgolion a lleoliadau ynglŷn â phryd y mae angen cadarnhau gwiriadau cyn i gyflogai allu dechrau gweithio.

- Cafodd gwiriadau gan y SCT eu hargymell yn gryf ar gyfer pob cyflogai sy'n dod i gysylltiad â phlant yn rheolaidd os cawsant eu cyflogi ar ôl Mawrth 2002. Fodd bynnag, yr unig ofyniad i'r rhai a benodwyd cyn y dyddiad hwn yw bod yn rhaid iddynt fod wedi cael eu gwirio yn erbyn Rhestr 99.
- Daeth gwiriadau'r SCT yn orfodol ar gyfer gweithlu cyfan ysgolion a gynhelir o 12 Mai 2006 (Medi 2003 ar gyfer ysgolion annibynnol). Rhaid i gyflogaion a ddechreuodd yn eu swydd o'r dyddiad hwn fod wedi cael datgeliad manwl gan y SCT.
- **Nid oes angen mwy o wiriadau** ar gyfer unrhyw staff oni bai bod yr unigolyn yn cael seibiant o wasanaeth am fwy na thri mis. Nid oes gofyniad statudol i staff gael gwiriadau wedi'u diweddarau'n rheolaidd, **er y gall rhai cyflogwyr fynnu hyn fel polisi**. Hefyd, nid oes gofyniad statudol i staff a gyflogwyd cyn Mawrth 2002 fod wedi cael gwiriadau ôl-weithredol gan y SCT neu'r GDG ar yr amod eu bod wedi bod mewn gwasanaeth parhaus. Yn y cyd-destun hwn, mae parhad yn golygu nad oes unrhyw seibiant mewn gwasanaeth sy'n hwy na thri mis. Fodd bynnag, cyn 2002, roedd gofyniad i bob un o'r staff sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc fod wedi cael eu gwirio yn erbyn Rhestr 99, a dylid gwirio tystiolaeth o hyn.
- Mae gwefan AGC yn dweud bod 'rhaid i'r holl staff gofal cymdeithasol, gan gynnwys rheolwyr cofrestredig, personau cofrestredig ac unigolion cyfrifol, gael tystysgrif gyfredol gan y GDG. Mewn rhai achosion (staff mewn cartrefi plant, gwasanaethau mabwysiadu, gofal dydd i blant a gwarchod plant) bydd angen ei diweddarau bob tair blynedd.

Gall cyflogwr ond ofyn am wiriad y rhestr waharddedig ar gyfer y staff hynny sy'n ymgymryd â gweithgarwch rheoledig. Mae'n drosedd i ofyn am wiriad y rhestr waharddedig ar gyfer unrhyw rôl arall.

Staff sy'n ymweld

Dylai staff fel seicolegwyr addysg, ymwelwyr iechyd ac athrawon ymgynghorol a gyflogir gan asiantaeth gael gwiriad gan y SCT neu'r GDG trwy eu cyflogwr, er enghraifft y bwrdd iechyd neu'r awdurdod lleol.

Mae'n ddigonol i leoliadau ofyn am gadarnhad ysgrifenedig bod yr holl wiriadau priodol wedi cael eu cynnal ar gyfer y bobl hyn (wrth eu penodi gan amlaf) a chan bwy (yr adran adnoddau dynol berthnasol gan amlaf). Wedyn, dylai lleoliadau gadarnhau pwy yw'r ymwelwyr hyn.

Symud rhwng lleoliadau ac awdurdodau lleol

Dylai darparwyr gysylltu â'u harolygydd AGC i wirio p'un a oes angen gwiriad SCT neu GDG newydd pan fydd ymarferwyr yn symud rhwng lleoliadau a/ neu awdurdodau lleol.

Ychwanegiad 2

Gweithgarwch rheoledig fel y'i diffinnir gan Ddeddf Diogelu Rhyddidau 2012

Mae'r diffiniad llawn a chyfreithiol o weithgarwch rheoledig wedi'i amlinellu yn Atodlen 4 Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006, fel y'i diwygiwyd (gan Ddeddf Diogelu Rhyddidau 2012 yn benodol).

Mae Gweithgarwch Rheoledig yn parhau i eithrio trefniadau teuluol, a threfniadau personol, anfasnachol.

Mae'r **diffiniad newydd o weithgarwch rheoledig** mewn perthynas â phlant yn cynnwys y canlynol:

1. **Gweithgareddau heb oruchwyliaeth:** addysgu, hyfforddi, rhoi cyfarwyddyd, gofalu am blant neu'u goruchwyllo, neu roi cyngor/arweiniad ar les, neu yrru cerbyd ar gyfer plant yn unig;
2. **Gweithio i ystod gyfyngedig o sefydliadau** ('lleoedd penodol'), gyda chyfle am gyswllt: er enghraifft, ysgolion, cartrefi plant, safleoedd gofal plant. **Nid gwaith** gan wirfoddolwyr sy'n cael eu goruchwyllo.

Mae gwaith o dan (i) neu (ii) yn weithgarwch rheoledig dim ond os caiff ei wneud yn rheolaidd. Mae rheolaidd yn golygu bod y gweithgarwch yn cael ei wneud gan yr un unigolyn yn aml (unwaith yr wythnos neu'n amlach), neu ar 3 diwrnod neu fwy mewn cyfnod o 30 diwrnod (neu dros nos, mewn rhai achosion).

Mae'r llywodraeth wedi darparu arweiniad statudol am oruchwyllo gweithgarwch, a fyddai'n weithgarwch rheoledig pa na bai'n cael ei oruchwyllo.

3. **Gofal personol perthnasol**, er enghraifft golchi neu wisgo; neu ofal iechyd gan weithiwr proffesiynol neu dan ei oruchwyliaeth;
4. **Gwarchod plant cofrestredig**; a gofalwyr maeth.

Beth sydd ddim yn weithgarwch rheoledig mwyach wrth weithio gyda phlant?

- Gweithgarwch wedi'i oruchwyllo ar lefel resymol
- Gofal iechyd nad yw'n cael ei roi (neu dan gyfarwyddyd neu oruchwyliaeth) gan

- weithiwr gofal iechyd proffesiynol
- Cyngor cyfreithiol
 - “triniaeth/therapi” (“gofal iechyd” yn lle)
 - Gwasanaethau achlysurol neu dros dro, (dim addysgu, ac ati) e.e. gwaith cynnal a chadw mewn ysgol
 - Gwirfoddolwyr sy’n cael eu goruchwyllo ar lefel resymol.

Ychwanegiad 3

Delio â honiadau o gam-drin yn erbyn staff Cylchlythyr 009/2014 Llywodraeth Cymru

Dylai fod gweithdrefnau gan leoliadau ar gyfer delio â honiadau, a dylai pob un o'r staff a'r gwirfoddolwyr ddeall beth i'w wneud os byddant yn cael honiad neu os bydd ganddynt bryderon ynghylch aelod arall o staff.

Dylai'r gweithdrefnau ei gwneud yn glir y **dylid rhoi gwybod am bob honiad ar unwaith**, fel arfer i'r person diogelu dynodedig.

Dylai'r gweithdrefnau hefyd nodi'r unigolyn y dylid gwneud cyfeiriadau atynt yn eu habsenoldeb; neu mewn achosion lle'r person diogelu dynodedig yw testun yr honiad neu'r pryder.

Dylai gweithdrefnau hefyd gynnwys manylion cyswllt ar gyfer Swyddog yr Awdurdod Lleol sydd â'r cyfrifoldeb am ddarparu cyngor a monitro achosion o gam-drin proffesiynol ac arolygydd perthnasol AGC. Dylid rhoi gwybod i Swyddog yr Awdurdod Lleol ac arolygydd perthnasol AGC am yr holl honiadau sy'n dod i sylw lleoliad ac y mae'n ymddangos eu bod yn bodloni'r meini prawf a nodir isod.

Honnir bod aelod o staff:

- wedi ymddwyn mewn ffordd sydd wedi gwneud niwed i blentyn, neu a allai fod wedi gwneud niwed i blentyn;
- wedi cyflawni trosedd yn erbyn plentyn neu'n gysylltiedig â phlentyn o bosibl; neu
- wedi ymddwyn tuag at blentyn neu blant mewn ffordd sy'n dangos y byddai'n achosi risg o niwed os ydynt yn gweithio'n rheolaidd neu'n agos â phlant.

Mae'r gweithdrefnau uchod yn ymwneud ag aelodau o staff sy'n gweithio mewn unrhyw leoliad ar hyn o bryd, p'un ai'r lleoliad yw'r man lle digwyddodd y cam-drin honedig ai peidio.

Dylai honiadau yn erbyn aelod o staff nad yw'n gweithio yn y lleoliad mwyach gael eu cyfeirio at yr heddlu.

Ychwanegiad 4

Diogelwch ar-lein

Cwestiynau posibl ar gyfer arweinwyr a rheolwyr

1. Sut ydych chi'n sicrhau bod pob un o'r staff yn cael hyfforddiant priodol ar ddiogelwch ar-lein sy'n berthnasol a chyfoes?
2. Pa fecanweithiau y mae'r lleoliad wedi eu rhoi ar waith i gynorthwyo plant a staff sy'n wynebu problemau â diogelwch ar-lein?
3. Sut mae'r lleoliad yn addysgu a chynorthwyo rhieni a chymuned y lleoliad cyfan gyda diogelwch ar-lein?
4. A oes gan y lleoliad bolisiâu e-Ddiogelwch a pholisiâu ar ddefnydd derbynol ar waith? Sut mae'r lleoliad yn gwybod eu bod yn glir a bod pawb yn eu deall a'u dilyn?
5. Disgrifiwch y modd y mae eich lleoliad yn cynorthwyo plant ifanc i ddeall pwysigrwydd e-Ddiogelwch.
6. Disgrifiwch y modd yr ydych yn paratoi i roi elfen Ddinasyddiaeth y Fframwaith Cymhwysedd Digidol ar waith.

Cwestiynau posibl ar gyfer staff

- A ydych chi wedi cael unrhyw hyfforddiant sy'n dangos y risgiau i chi a diogelwch ar-lein plant?
- A oes polisiâu ar waith sy'n dangos yn glir arfer dda a diogel ar y rhyngrwyd ar gyfer staff a phlant? A ydych chi wedi darllen y rhain? A ydych chi wedi eu trafod mewn cyfarfod staff neu mewn digwyddiad hyfforddi?
- A oes cosbau ar waith i orfodi'r polisiâu uchod?
- A yw pob un o'r staff yn deall beth yw ystyr y term bwlio seiber a'r effaith y gall ei chael arnyn nhw eu hunain a phlant?
- A oes mecanweithiau adrodd clir gyda set o gamau ar waith ar gyfer staff neu blant sy'n teimlo eu bod yn cael eu bwlio ar-lein?
- Pa mor barod ydych chi i roi elfen Ddinasyddiaeth y Fframwaith Cymhwysedd Digidol ar waith?

Mewn lleoliad da, dylem ddisgwyl atebion cadarnhaol i bob un o'r uchod. Byddai'n dangos ymrwymiad lleoliad i e-Ddiogelwch os oedd pob un o'r staff wedi cael hyfforddiant ymwybyddiaeth, yn amlinellu beth yw'r risgiau presennol a pha adnoddau sydd ar gael i'w helpu i gadw plant a nhw eu hunain yn ddiogel ar-lein.

Ychwanegiad 5

Atal radicaleiddio ac eithafiaeth

O 1 Gorffennaf 2015, mae'n rhaid i ysgolion a lleoliadau 'roi sylw dyledus i'r angen i atal pobl rhag cael eu tynnu i mewn i derfysgaeth'. Amlinellir hyn yn Adran 26 [Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015](#) a'r [Canllaw ddyletswydd 'Prevent'](#) cysylltiedig o dan adran 29 y Ddeddf. Er nad yw lleoliadau wedi'u cynnwys yn benodol yn Neddf 2015, ystyrir ei bod yn arfer dda iddynt roi sylw dyledus i atal pobl rhag cael eu tynnu i mewn i derfysgaeth.

Bydd cyd-destun y lleoliad yn effeithio ar y graddau y bydd angen i arolygwyr ystyried gwaith y lleoliad yn y maes hwn. Fodd bynnag, mae'n arfer dda i bob lleoliad gydymffurfio â'r ddyletswydd a dylai arolygwyr fodloni'u hunain fod y darparwr yn ymwybodol o'r ddyletswydd ac yn gweithredu'n briodol.

Cwestiynau posibl i'w hystyried:

- A oes polisi diogelu gan y darparwr sy'n ystyried y ddyletswydd i amddiffyn plant a phobl ifanc rhag radicaleiddio ac eithafiaeth?
- A yw'r darparwr wedi asesu'r risg bosibl o radicaleiddio ac eithafiaeth yn ei ardal leol? A yw'r asesiad risg ar gael, ac a yw'n cael ei weithredu?
- A oes protocolau clir ar gyfer sicrhau bod unrhyw siaradwyr gwadd yn addas ac yn cael eu goruchwyllo'n briodol?
- Pa mor dda y mae'r darparwr yn cydweithredu gyda'r heddlu ac awdurdodau lleol lle bo'n berthnasol?
- A yw'r staff, person cyfrifol/person cofrestredig yn deall beth yw ystyr radicaleiddio a pham y gall pobl fod yn agored i'w tynnu i mewn i derfysgaeth o ganlyniad iddo?
- A yw aelodau perthnasol o staff yn ymwybodol o ba fesurau sydd ar gael i atal pobl rhag cael eu tynnu i mewn i derfysgaeth a sut i herio ideoleg eithafol y gall fod yn gysylltiedig â hi?
- A yw'r darparwr wedi sicrhau bod hyfforddiant priodol wedi'i roi i staff? Dylai dull y darparwr o hyfforddi ystyried lefel y risg yn eu hardal leol.
- A yw'r darparwr yn gwybod sut i gael cymorth ar gyfer plant a all gael eu hecsbloetio gan ddylanwadau radicaleiddio?
- A yw'r lleoliad yn rhoi ystyriaeth ddyledus i ddatblygu agweddau goddefgar?

Ychwanegiad 6

Diogeledd

Diogeledd safle a diogelwch safle

Cyfrifoldeb yr ymarferydd arweiniol / person cofrestredig / person cyfrifol / perchennog yw sicrhau bod safle'r lleoliad a'i adeilad yn ddiogel. Bydd y trefniadau hyn yn amrywio o un lleoliad i'r llall yn dibynnu ar natur y safle.

Rydym yn disgwyl i'r lleoliad:

- gynnal asesiad risg trylwyr o'r lleoliad, er enghraifft ystyried diogeledd y safle, hawliau tramwy cyhoeddus, trefniadau rheoli traffig a chyflwr yr holl adeiladau
- gwneud trefniadau priodol i reoli'r risgiau hynny yn briodol
- dweud wrth eu cyflogeion am y risgiau a'r camau y dylid eu cymryd i'w rheoli
- sicrhau bod hyfforddiant digonol yn cael ei roi i gyflogeion ar faterion iechyd a diogelwch

Ychwanegiad 7

Gwybodaeth am ddiogelu ac arolygiadau

Cyngor i arolygwyr arweiniol ac arolygwyr tîm ar bwysigrwydd ystyried unrhyw wybodaeth a ddelir gan Estyn ynglŷn â chwynion gan rieni yn erbyn darparwr, ac unrhyw faterion diogelu wrth reoli arolygiad (cyhoeddwyd Mai 2016)

Wrth baratoi ar gyfer arolygiad, bydd y CydAr yn rhoi gwybod i'r arolygydd arweiniol/tîm a oes unrhyw wybodaeth berthnasol am ddiogelu, neu gwynion am y darparwr a ddelir gan Estyn. Mae hyn er mwyn i'r arolygydd arweiniol allu defnyddio'r wybodaeth hon i lywio trywyddau ymholi. Mae'r wybodaeth hon yn ddefnyddiol a gall rybuddio'r arolygydd arweiniol y gallai rhieni godi pryderon yn ystod yr arolygiad. Pan fydd y CydAr wedi nodi bod gwybodaeth am ddiogelu, rhaid i'r arolygydd arweiniol gysylltu â Swyddog Diogelu Estyn sy'n gyfrifol am yr agwedd hon i gael brîff, a bydd y swyddog diogelu yn awgrymu trywydd ymholi addas.

Gall yr arolygydd arweiniol ddefnyddio adroddiad hunanarfarnu'r darparwr a'r holiaduron i rieni hefyd i lywio eu trywyddau ymholi ar gyfer lles a diogelu. Pan fydd y dystiolaeth cyn-arolygiad mewn unrhyw sector yn nodi materion diogelu posibl neu reolaeth wael gan y darparwr, gofynnwch am arweiniad gan Gyfarwyddwr Cynorthwyol eich sector a Swyddog Diogelu o dîm y swyddogion arweiniol diogelu. Pan fydd modd cyfeirio mater newydd o bosibl, rhaid i'r arolygydd arweiniol gymhwyso polisi diogelu Estyn.

Yn ystod yr arolygiad, os bydd Estyn yn cael unrhyw wybodaeth berthnasol am fater diogelu, bydd swyddog diogelu o Estyn yn rhoi gwybod i'r arolygydd arweiniol ac yn cytuno sut i ddelio â'r mater. Rhaid i'r arolygydd arweiniol sicrhau ei fod yn cofnodi unrhyw dystiolaeth yn gysylltiedig ag unrhyw drywyddau ymholi diogelu o gyfweliadau, arsylwadau neu ddarllen ffeil yn eu FfF, oherwydd gellid bod angen hyn ar gyfer unrhyw ohebiaeth ddilynol sy'n codi ar ôl yr arolygiad. Os bydd yr arolygydd arweiniol neu aelod arall o'r tîm yn cofnodi unrhyw wybodaeth gyfrinachol, dylid trosglwyddo'r wybodaeth hon i Swyddog Diogelu Estyn i'w ffeilio'n ddiogel. Ni ddylai arolygwyr gofnodi manylion am y wybodaeth gyfrinachol hon yn y FfF, ond dylai gofnodi bod y deunydd wedi cael ei drosglwyddo i Swyddog Diogelu Estyn ynghyd â nodyn o'r rhif achos perthnasol.

Cofiwch

Gallai digwyddiad ddod i'r amlwg ar ôl arolygiad, a gellid gofyn i Estyn roi cyfrif am yr hyn yr oedd yn ei wybod ar y pryd a'r camau a gymerodd, neu na chymerodd. Yn achos anaf difrifol neu farwolaeth, gallai'r atebolrwydd hwn fod trwy Adolygiad Ymarfer Plant.

Bydd eich cofnod yn eich FfF, ac unrhyw wybodaeth gyfrinachol sy'n cael ei storio yn y ffeiliau diogelu yn hynod bwysig.