

Arweiniad atodol: arolygu diogelu mewn darpariaeth ôl-16

Gwanwyn 2024

Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:

- ▲ ysgolion a lleoliadau meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael eu hariannu gan, awdurdodau lleol
- ▲ ysgolion cynradd
- ▲ ysgolion uwchradd
- ▲ ysgolion pob oed
- ▲ ysgolion arbennig
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion
- ▲ ysgolion annibynnol
- ▲ addysg bellach
- ▲ colegau arbenigol annibynnol
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned
- ▲ gwasanaethau addysg llywodraeth leol ar gyfer plant a phobl ifanc
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon
- ▲ Cymraeg i oedolion
- ▲ dysgu yn y gwaith
- ▲ dysgu yn y sector cyfiawnder

Rydym hefyd:

- ▲ yn adrodd i Senedd Cymru ac yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Lywodraeth Cymru ac eraill
- ▲ yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon / cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: www.estyn.llyw.cymru

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).

© Hawlfraint y Goron 2024: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y ddogfen / cyhoeddiad penodol.

Beth yw'r diben?

Mae hwn yn rhoi mwy o arweiniad i arolygwyr ei ddefnyddio ar gyfer cyfeirio ato yn ystod arolygiad ochr yn ochr ag arweiniad y sector ar gyfer arolygu, i gefnogi trywyddau ymholi penodol.

Ar gyfer pwy mae wedi'i fwriadu?

Darparwyr ôl-16, gan gynnwys colegau addysg bellach, colegau arbenigol annibynnol, dysgu oedolion yn y gymuned, y sector cyfiawnder a darparwyr dysgu yn y gwaith.

Pryd dylid dechrau defnyddio'r arweiniad? Ionawr 2024

Arweiniad atodol	1
Cyflwyniad	2
Diffiniad o ddiogelu	3
Diogelu oedolion bregus	4
Atal radicaleiddio ac eithafiaeth	4
Beth yw plentyn?	6
Ein trefniadau arolygu	7
Agweddau diogelu o fewn y fframwaith	7
Addysg gyda llety neu ddarpariaeth breswyl neu addysg o fewn y sector cyfiawnder	9
Arweiniad ar gyfer arolygwyr wrth farnu effeithiolrwydd diogelu	9
Tystiolaeth cyn-arolygiad	9
Cynllunio'r arolygiad	10
Gweithgarwch arolygu	11
Adrodd ar ddiogelu	12
Atodiad 1: Gwiriadau gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG), gwiriadau mynych a hygludedd	14
Atodiad 2: Gweithgarwch rheoledig fel y'i diffinnir gan Ddeddf Diogelu Rhyddidau 2012	17
Atodiad 3: Delio â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill. Cylchlythyr 009/2014 Llywodraeth Cymru	18
Atodiad 4: Gweithdrefnau ar gyfer adrodd am achosion o gamymddwyn ac anghymhwysedd yn y gweithlu addysg yng Nghymru. Cylchlythyr 168/2015 Llywodraeth Cymru	19
Atodiad 5: Diogeledd	20
Atodiad 6: Diogelu gwybodaeth ac arolygiadau	21
Atodiad 7: Cefnogi dysgwyr ag anghenion gofal iechyd	22
Atodiad 8: Ataliaeth gorfforol	23
Atodiad 9: Cwestiynau diogelu posibl ar gyfer arolygu	29
Atodiad 10: Arolygu yn y sector cyfiawnder	31

Arweiniad atodol

Mae ein harweiniad arolygu yn esbonio beth rydym yn ei arolygu a sut rydym yn arolygu. Fodd bynnag, rydym hefyd yn llunio arweiniad atodol i helpu arolygwyr i ystyried agweddau penodol ar addysg a hyfforddiant ymhellach.

Mae dogfennau'r arweiniad atodol yn amlinellu egwyddorion, ystyriaethau ac adnoddau allweddol ar gyfer arolygwyr. Maent yn ymwneud â phob sector rydym yn ei arolygu, oni bai eu bod yn datgan eu bod ar gyfer sector penodol. Maent yn ehangu ar rai agweddau ar addysg / hyfforddiant (e.e. arolygu llythrennedd) neu ar ffyrdd o gynnal arolygiadau (e.e. defnyddio teithiau dysgu) neu drefniadau arolygu penodol.

Nid nod y dogfennau arweiniad atodol yw bod yn gynhwysfawr. Nid yw'n ofynnol i arolygwyr weithio trwyddynt yn drylwyr wrth gwmpasu unrhyw agwedd benodol ar arolygiad. Fodd bynnag, gallent fod yn ddefnyddiol i arolygwyr wrth ymateb i gwestiynau penodol sy'n dod i'r amlwg sy'n codi yn ystod arolygiadau neu pan fyddant yn dymuno myfyrio neu ymchwilio ymhellach.

Gallai dogfennau'r arweiniad atodol helpu darparwyr i ennill dealltwriaeth o'n trefniadau arolygu. Hefyd, gallent fod yn fuddiol i ddarparwyr wrth werthuso agweddau penodol ar eu darpariaeth eu hunain.

Mae ein gwaith arolygu wedi'i seilio ar yr egwyddorion canlynol:

- Bydd arolygwyr yn arolygu â meddylfryd cadarnhaol i sicrhau bod y staff ym mhob darparwr yn cael y profiad dysgu proffesiynol gorau posibl
- Bydd arolygwyr yn defnyddio ymagwedd at arolygu sy'n canolbwyntio ar y dysgwr
- Bydd arolygwyr bob amser yn canolbwyntio'n gryf ar ansawdd yr addysgu a'r dysgu
- Bydd arolygwyr yn chwilio am arfer arloesol dra ystyriol
- Bydd arolygwyr yn teilwra'r gweithgareddau arolygu yn ôl yr amgylchiadau ym mhob darparwr cyhyd ag y bo modd
- Bydd arolygwyr yn hyblyg ac yn ymatebol i ganfyddiadau sy'n dod i'r amlwg, a byddant yn defnyddio'r ystod gynyddol o offer a'r dulliau arolygu sydd ar gael
- Bydd arolygwyr yn ystyried popeth yn y fframwaith arolygu, ond byddant yn adrodd ar y cryfderau a'r gwendidau allweddol ym mhob darparwr yn unig

Cyflwyniad

Nod yr arweiniad atodol hwn yw cynorthwyo arolygwyr yn ôl yr angen i werthuso trefniadau diogelu darparwyr wrth gynnal arolygiadau.

Ym mhob agwedd ar ein gwaith, rhaid rhoi anghenion, buddiannau a lles plant, pobl ifanc ac oedolion bregus uwchlaw anghenion a buddiannau pawb arall. Felly, rhaid i'n Polisi Diogelu a'r arweiniad ynddo gael blaenoriaeth dros yr holl gyngor a pholisïau eraill. Trwy'r arweiniad hwn a thrwy hyfforddiant priodol, byddwn yn codi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ein staff o achosion posibl o gam-drin, esgeulustra ac arfer broffesiynol anniogel mewn lleoliadau rydym yn eu harolygu, ac mewn lleoliadau eraill rydym yn ymweld â nhw.

Dylid defnyddio'r arweiniad atodol ar gyfer cyfeirio ato yn ystod arolygiad ochr yn ochr â'n Polisi a Gweithdrefnau ar gyfer Diogelu.

Nid yw'r arweiniad hwn yn cwmpasu'r modd y dylai arolygwyr ddelio â honiadau o ran diogelu a ddaeth i law yn ystod arolygiad. Rhaid i arolygwyr fod yn gyfarwydd â'n Polisi a Gweithdrefnau ar gyfer Diogelu (gweler uchod), sy'n cwmpasu plant, pobl ifanc ac oedolion bregus. Dylai pob arolygydd fod yn ymwybodol o beth i'w wneud os daw honiadau i law yn gysylltiedig â diogelu, ac amlinellir y camau angenrheidiol yn y ddogfen hon.

Cyngor ac arweiniad pellach

Dylai arolygwyr sydd angen cyngor neu arweiniad gysylltu i ddechrau ag arweinydd y sector ar gyfer diogelu. Gallent gysylltu ag un o swyddogion diogelu Estyn, hefyd. Mae angen i chi roi gwybod i'r Cyfarwyddwr Cynorthwyol perthnasol, hefyd.

- Dyfrig.Ellis@estyn.llyw.cymru
- Andrea.davies@estyn.llyw.cymru
- Liz.Counsell@estyn.llyw.cymru
- Delyth.gray@estyn.llyw.cymru

Gellir gweld atebion i gwestiynau cyffredin am werthuso trefniadau darparwr ar gyfer diogelu yn:

<https://www.estyn.llyw.cymru/y-broses-arolygu/diogelu>

Os bydd pryderon neu ymholiadau'n ymwneud â chael honiadau ynghylch diogelu, mae'r rhifau ffôn canlynol ar gael:

Aelod o'n tîm Swyddogion Diogelu Arweiniol: 02920 446482 (ar gael y tu allan i oriau swyddfa hefyd)

Ein prif swyddfa (yn ystod oriau swyddfa): 02920 446446

Diffiniad o ddiogelu

Mae gan bob darparwr ôl-16 ddyletswyddau statudol i weithredu mewn ffordd sy'n ystyried yr angen i ddiogelu a hyrwyddo lles plant. Mae angen i'r trefniadau sydd gan ddarparwyr ar waith sicrhau bod:

- camau rhesymol yn cael eu cymryd i leihau risgiau niwed i les plant
- camau gweithredu priodol yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â phryderon am les plentyn neu blant, gan weithio yn unol â pholisïau a gweithdrefnau lleol cytûn mewn partneriaeth lawn ag asiantaethau lleol eraill

Mae **diogelu a hyrwyddo lles plant** yn ymwneud â'r canlynol:

- amddiffyn plant rhag cael eu cam-drin a'u hesgeuluso, neu niwed
- atal amharu ar eu hiechyd neu ddatblygiad
- sicrhau eu bod yn cael gofal diogel ac effeithiol

Mae hyn er mwyn galluogi plant i gael y cyfleoedd gorau posibl mewn bywyd.

Deddfwriaeth ac arweiniad pwysig yn y maes hwn:

- Gweithdrefnau Diogelu Cymru 2019
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol 2023
- Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) 2015
- Yr Ymchwiliad Annibynnol i Gam-drin Plant yn Rhywiol
- Canllawiau i sefydliadau ôl-16 arbennig annibynnol
- Cadw dysgwyr yn ddiogel 2022
- Rheoli risg radicaleiddio yn eich lleoliad addysg 2023
- Aflonyddu rhywiol rhwng cyfoedion ymhlith dysgwyr 16 i 18 oed mewn addysg bellach
- Canllawiau dyletswydd Prevent: ar gyfer sefydliadau addysg bellach yng Nghymru a Lloegr (2023)
- Gweithdrefnau ar gyfer adrodd ar achosion o gamymddwyn ac anghymwysra yn y gweithlu addysg yng Nghymru (llyw.cymru) (2015)
- Deddf Diogelu Rhyddidau 2012
- Lleihau arferion cyfyngol 2022
- Ymyriad diogel ac effeithiol – defnyddio grym rhesymol a chwilio am arfau
- Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill
- Cymunedau dysgu diogel 2019 (dysgu yn y gwaith yn unig)
- Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
- Arweiniad statudol a gyhoeddwyd o dan adran 29 Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015
- Cefnogi dysgwyr ag anghenion gofal iechyd
- Cod Ymarfer Iechyd a Diogelwch ar gyfer Darpariaeth dan Contract Llywodraeth Cymru

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysfawr.

Mae'n bwysig nodi y dylai darparwyr gyfeirio at ddeddfwriaeth a chanllawiau Cymru

yn unig o fewn eu polisïau oni bai bod rheswm penodol i wneud fel arall. Er enghraifft, pan mae deddfwriaeth ledled y DU yn berthnasol, er enghraifft o ran dyletswydd Atal (Prevent).

Diogelu oedolion bregus

Amlinellir y diffiniad o 'Oedolyn Bregus' yn adran 126 Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

- (1) Mae "oedolyn mewn perygl", at ddibenion y Rhan hon, yn oedolyn sydd —
- (a) yn profi cam-drin neu esgeulustra, neu mewn perygl ohonynt
 - (b) ag anghenion am ofal a chymorth (p'un a yw'r awdurdod yn diwallu unrhyw un o'r anghenion hynny ai peidio)
 - (c) o ganlyniad i'r anghenion hynny, ni all amddiffyn ei hun yn erbyn cam-drin neu esgeulustra, neu'r perygl ohonynt

Diffinnir "cam-drin" yn y cyd-destun hwn yng Ngweithdrefnau Diogelu Cymru Gyfan fel "cam-drin corfforol, rhywiol, seicolegol, emosiynol neu ariannol (ac mae'n cynnwys cam-drin sy'n digwydd mewn unrhyw leoliad, p'un a yw hynny mewn annedd preifat, sefydliad neu unrhyw le arall."

Yn ei hanfod, mae gan bob oedolyn bregus yr hawl i gael ei amddiffyn rhag cam-drin ac esgeulustra, yr hawl i gael gofal priodol a chael cymorth i ofyn am help os bydd wedi cael ei gam-drin.

Atal radicaleiddio ac eithafiaeth

O 1 Gorffennaf 2015, mae'n rhaid i ddarparwyr '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 dyletswydd Atal cysylltiedig o dan adran 29 y Ddeddf. Nod y ddeddfwriaeth hon yw atal pobl rhag dod yn derfysgwyr neu gefnogi terfysgaeth.

Mae dyletswydd Atal yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau penodol fel sefydliadau addysg, iechyd, awdurdodau lleol, yr heddlu ac asiantaethau cyfiawnder troseddol (carchardai a gwasanaethau prawf) helpu atal y risg y bydd pobl yn dod yn derfysgwyr neu'n cefnogi terfysgaeth. Mae'n cyd-fynd ochr yn ochr â dyletswyddau diogelu hirsefydledig ar bobl broffesiynol i amddiffyn pobl rhag amrywiaeth o niweidiau eraill, fel camddefnyddio sylweddau, rhan mewn gangiau, a chamfanteisio corfforol a rhywiol. Mae'r ddyletswydd yn helpu sicrhau bod pobl sy'n agored i radicaleiddio yn cael eu cefnogi fel y byddent o dan brosesau diogelu.

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

Dylai arweinwyr ddangos dealltwriaeth o'r cyd-destun lleol a'r risg, y math mwyaf priodol o weithgarwch Atal iddynt gymryd rhan ynddo, a natur eu prif gyfrifoldebau a swyddogaethau. Dylai staff ddeall y gallai pa mor agored yw unigolyn i radicaleiddio

fod yn gysylltiedig â'i fregusrwydd. Gall unigolyn fod yn fregus os oes agen gofal, cymorth neu amddiffyniad arbennig arno oherwydd oedran, anabledd, risg o gam-drin neu esgeulustra.

Mae disgwyliadau ar ddarparwyr yn cynnwys:

- Cynnal partneriaethau priodol a gweithio mewn partneriaeth yn effeithiol, e.e. gyda'r heddlu, arweinwyr Atal lleol ac awdurdodau lleol
- Rhoi ystyriaeth briodol i'r angen i atal pobl rhag dod yn derfysgwyr neu gefnogi terfysgaeth
- Penodi unigolyn dynodedig mewn swydd arwain sy'n gyfrifol am oruchwylio cyflawni Atal
- Sicrhau bod staff (a dysgwyr, lle bo'n briodol) yn deall risgiau radicaleiddio
- Meithrin a hyrwyddo galluoedd i ddelio â phryderon ynghylch radicaleiddio
- Hyrwyddo pwysigrwydd Atal a rôl pob un o'r staff mewn gwrthsefyll terfysgaeth
- Dangos eu bod yn deall ac yn rheoli risg ac yn rhannu gwybodaeth, yn ôl yr angen
- Cynnal asesiad risg (gallai fformatau fod yn wahanol ar draws sectorau, dylai arweinwyr sicrhau eu bod yn edrych ar yr arweiniad diweddaraf ar gyfer eu sector wrth ddatblygu hyn)
- Sicrhau bod staff wedi cael hyfforddiant priodol yn y maes hwn
- Lleihau amgylcheddau goddefgar
- Monitro a sicrhau hyfforddiant, asesiadau risg a phryderon ynghylch rheoli

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysfawr.

Hefyd, dylai'r darparwr sicrhau bod pob aelod o staff wedi cael hyfforddiant priodol yn y maes hwn. Mae hyfforddiant ar-lein am ddim ar gael ar wefan llywodraeth y DU. Mae tair lefel o hyfforddiant ar gyfer ymwybyddiaeth, atgyfeiriadau neu banelau amlasiantaethol, yn dibynnu ar rôl pob aelod o staff.

Dylai darparwyr sicrhau bod ganddynt bolisiâu, gweithdrefnau ac asesiadau risg priodol ar waith yn y maes hwn i ddiogelu dysgwyr.

Beth yw plentyn?

Mae dogfen Llywodraeth Cynulliad Cymru (2007) 'Diogelu plant: gweithio gyda'n gilydd o dan Ddeddf Plant 2004' yn esbonio bod plentyn yn unrhyw un nad yw wedi cyrraedd ei ben-blwydd yn 18 oed eto. Felly, mae 'plant' yn golygu 'plant a phobl ifanc' trwy gydol y ddogfen honno. Nid yw'r ffaith fod plentyn sy'n un deg chwech oed yn byw yn annibynnol neu mewn addysg bellach, neu'n aelod o'r lluoedd arfog, neu yn yr ysbyty, neu yn y carchar neu mewn sefydliad i droseddwr ifanc yn newid ei statws na'i hawl i wasanaethau neu amddiffyniad o dan Ddeddf Plant 1989.

Mae pawb sy'n gweithio mewn addysg yn rhannu'r ddyletswydd i helpu cadw plant a phobl ifanc yn ddiogel. Wrth arolygu trefniadau diogelu darparwr, dylai arolygwyr ystyried pa mor effeithiol y mae'r darparwr yn y canlynol:

- creu a chynnal amgylchedd diogel ar gyfer plant a phobl ifanc
- nodi ble mae pryderon ynghylch lles plentyn, a gweithredu i fynd i'r afael â'r rhain, lle bo'n briodol, mewn partneriaeth ag asiantaethau eraill
- datblygu dealltwriaeth, ymwybyddiaeth a gwydnwch plant trwy'r cwricwlwm

Mae cyflawni'r amcan hwn yn gofyn am systemau sydd wedi'u cynllunio i:

- atal pobl anaddas rhag gweithio gyda phlant a phobl ifanc
- hyrwyddo arfer ddiogel a herio arfer wael ac anniogel o fewn y ddarpariaeth
- nodi achosion lle mae rhesymau dros bryderu am les plentyn yn deillio o'r cartref, y gymuned, y darparwr neu'r cyflogwr, a dechrau neu gymryd camau gweithredu priodol i'w cadw'n ddiogel
- cyfrannu at weithio mewn partneriaeth yn effeithiol rhwng pawb sy'n gysylltiedig â darparu gwasanaethau ar gyfer plant a phobl ifanc

Ym mhob achos, mae'r fframwaith arolygu yn edrych y tu hwnt i restr dicio i gydymffurfio, ac yn hytrach yn gwerthuso ymagwedd darparwr at ddiogelu, a'r graddau y mae hyn yn hyrwyddo ac yn cefnogi diwylliant o ddiogelwch a lles o fewn cymuned y darparwr.

Mae **amddiffyn plant** yn rhan o ddiogelu a hyrwyddo lles. Mae hyn yn cyfeirio at y gweithgarwch a gynhelir i amddiffyn plant penodol sy'n dioddef, neu mewn perygl o ddioddef, niwed sylweddol o ganlyniad i gam-drin neu esgeulustra.

***Sylwer nad yw amddiffyn plant yn berthnasol yn holl feysydd addysg Ôl-16 gan fod rhai darparwyr yn addysgu oedolion yn unig.**

Mae **diogelu** yn golygu amddiffyn plant ac oedolion rhag cael eu cam-drin neu esgeulustra ac addysgu'r rhai o'u cwmpas i adnabod arwyddion perygl. Hefyd, mae'n cwmpasu materion fel:

- recriwtio, goruchwylio, hyfforddi a rheoli staff yn ddiogel
- sut mae staff yn rheoli ymddygiad dysgwyr, yn cynnwys darpariaeth tynnu allan o wersi, a defnyddio ataliaeth
- pa mor dda y mae'r darparwr yn monitro presenoldeb dysgwyr a'u hymgysylltiad â'r ddarpariaeth, sy'n gallu nodi'n gyflym gyflyrau meddygol heb esboniad,

absenoldebau anarferol, a diflaniadau

- iechyd a diogelwch a lles dysgwyr, ar y safle, ac oddi arno
- datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr o ymddygiadau sy'n emosiynol niweidiol neu'n anniogel, er enghraifft meithrin perthynas amhriodol ar-lein, aflonyddu, gwahaniaethu, bwlio ac eithafiaeth
- bwlio, yn cynnwys seiberfwlio
- gweithdrefnau cadw cofnodion y darparwr
- trefniadau ar gyfer diwallu anghenion plant â chyflyrau meddygol
- cymorth cyntaf a rheoli meddyginiaethau
- addysg cydberthynas a rhywioldeb
- hyrwyddo perthnasoedd iach
- camfanteisio'n rhywiol ar blant
- priodas dan orfod
- atal radicaleiddio a chamfanteisio
- masnachu plant / pobl
- cyfeirio dioddefwyr camdriniaeth at gymorth a chefnogaeth briodol
- dyletswydd adrodd orfodol ar gyfer anffurfio organau cenhedlu benywod
- camddefnyddio cyffuriau a sylweddau
- aflonyddu rhywiol rhwng cyfoedion
- diogelwch ar-lein

Mae Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi gofynion statudol penodol am lawer o'r materion hyn. Hefyd, gallai fod materion diogelu eraill sy'n benodol i'r ardal neu'r boblogaeth leol.

Lle ceir gofynion statudol, dylai fod gan ddarparwyr bolisiâu a gweithdrefnau ar waith eisoes sy'n bodloni'r rheiny ac yn cydymffurfio ag unrhyw ganllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru. Yn yr un modd, dylid dangos tystiolaeth o drefniadau am faterion y mae'r Llywodraeth wedi cyhoeddi canllawiau arnynt drwy bolisiâu a gweithdrefnau sy'n cyd-fynd â'r canllawiau neu'n cyflawni'r un effaith.

Ein trefniadau arolygu

Agweddau diogelu o fewn y fframwaith

Bydd arolygwyr yn ystyried ymagwedd y darparwr at ddiogelu a'r graddau y mae hyn yn hyrwyddo ac yn cefnogi diwylliant o ddiogelwch a lles o fewn cymuned y darparwr, p'un a yw hynny ar y safle, oddi ar y safle neu ar-lein. Mae hyn yn cynnwys ystyried effeithiolrwydd gwerthusiad y darparwr ei hun o'i drefniadau diogelu.

Dylai arolygwyr ystyried prosesau cadw cofnodion y darparwr ar gyfer presenoldeb ac absenoldebau o ddarpariaeth (gallai hyn gynnwys absenoldebau am y diwrnod gwaith cyfan, neu ran ohono). Dylent ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn mynd i'r afael ag absenoliaeth barhaus, er enghraifft trwy bartneriaethau â gwasanaethau gofal cymdeithasol, gwasanaethau iechyd, gwasanaethau ieuencid, Gwasanaethau Troseddau Ieuencid neu'r heddlu.

Dylai'r tîm ganolbwyntio ar sut mae'r darparwr yn defnyddio gwybodaeth i fonitro a chefnogi lles a chynnydd dysgwyr.

Dylai arolygwyr werthuso pa mor dda y mae staff a llywodraethwyr / cyfarwyddwyr yn deall ac yn gweithredu polisiau a gweithdrefnau diogelu'r darparwr, er enghraifft yn y meysydd canlynol:

- cofnodi a rheoli achosion o fwlio
- amddiffyn plant
- recriwtio staff a gwirfoddolwyr yn ddiogel
- cymorth cyntaf
- lles dysgwyr â chyflyrau meddygol neu anghenion gofal personol
- lles dysgwyr ar leoliadau galwedigaethol
- diogelwch ar ymweliadau addysgol
- diogeledd ar y safle, lle bo'n briodol i natur y ddarpariaeth
- rheoli disgyblu dysgwyr, yn cynnwys ymyrraeth ac ataliaeth orfodol
- rheoli cludiant, yn cynnwys traffig ar safle'r darparwr, lle bo'n briodol
- hyfforddiant a dealltwriaeth staff o'r meysydd arfer pwysig hyn.

Dylai arolygwyr asesu'n ofalus nid yn unig p'un a yw'r dogfennau hyn yn bodoli, ond eu hansawdd, ac yn ei hanfod, pa mor dda y cânt eu deall a'u cymhwyso. Dylai'r polisiau hyn gwmpasu gwasanaethau sy'n ymestyn y tu hwnt i'r diwrnod gwaith (e.e. gweithgareddau cymunedol ar safle'r darparwr, ble cânt eu darparu).

Yn ychwanegol, bydd arolygwyr yn ystyried agweddau eraill ar ddiogelu.

Er enghraifft, y graddau y mae dysgwyr yn teimlo'n ddiogel ac yn saff, ac yn rhydd rhag cam-drin corfforol a geiriol yn y darparwr. Yma, bydd arolygwyr yn gwerthuso ac yn adrodd ar effaith trefniadau diogelu'r darparwr, ac ar les dysgwyr.

Bydd arolygwyr yn gwerthuso pa mor dda y mae'r ddarpariaeth yn helpu dysgwyr i ddatblygu medrau, gwybodaeth a dealltwriaeth wrth wneud dewisiadau iach am ffordd o fyw. Mae hyn yn cynnwys gwerthuso rhaglen addysg bersonol a chymdeithasol y darparwr. Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn cefnogi medrau cymdeithasol ac emosiynol yr holl ddysgwyr, yn cynnwys y rhai o gefndiroedd difreintiedig. Er enghraifft, dylai arolygwyr werthuso trefniadau'r darparwr ar gyfer addysgu dysgwyr am y canlynol:

- bwlio, yn cynnwys seiberfwlio
- diogelwch ar y rhyngwyd
- aflonyddu a gwahaniaethu
- camdefnyddio cyffuriau a sylweddau
- addysg am ryw a pherthnasoedd iach
- atal radicaleiddio a chamfanteisio
- gwybodaeth a dealltwriaeth briodol dysgwyr o ymddygiadau sy'n emosiynol niweidiol neu'n anniogel, er enghraifft meithrin perthynas amhriodol ar-lein, camfanteisio'n rhywiol ar-lein ac eithafiaeth.

Bydd arolygwyr yn ystyried pa mor dda y mae arweinwyr yn cefnogi diogelu

Dylai arolygwyr werthuso'r flaenoriaeth y mae arweinwyr wedi'i rhoi i sicrhau bod pob aelod o staff yn deall ac yn hyrwyddo diwylliant diogelu'r darparwr. Dylai arweinwyr a

rheolwyr darparwr fod yn glir am eu cyfrifoldebau statudol ynghylch diogelu, a'r camau y maent yn eu cymryd i ddatblygu arfer dda y tu hwnt i'r isafswm statudol. Dylai arolygwyr ystyried y flaenoriaeth y mae arweinwyr wedi'i rhoi i sicrhau bod yr holl ymarferwyr yn deall ac yn hyrwyddo gwaith diogelu'r darparwr.

Mae corff llywodraethol neu berchennog y darparwr (lle bo'n berthnasol) yn atebol am sicrhau bod gan y darparwr bolisiau a gweithdrefnau effeithiol ar waith, yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru, a dylai fonitro cydymffurfiad y darparwr â hyn. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod gwiriadau recriwtio diogel yn cael eu cynnal yn unol â gofynion statudol.

Dylai arolygwyr asesu'n ofalus pa mor dda y mae uwch reolwyr a llywodraethwyr / cyfarwyddwyr yn monitro ac yn gwerthuso pob un o'r agweddau ar gyfer diogelu, ac yn hyrwyddo diwylliant diogelu'r darparwr. Os nad oes gan y darparwr bolisiau a gweithdrefnau effeithiol ar gyfer diogelu a hyrwyddo lles dysgwyr, ac nid yw'n cymryd camau digonol i sicrhau y glynir at y rhain, bydd hyn yn dylanwadu ar y gwerthusiad a wneir am ansawdd arweinyddiaeth a rheolaeth y darparwr.

Addysg gyda llety neu ddarpariaeth breswyl, neu addysg o fewn y sector cyfiawnder

Pan fydd llety ynghlwm â lleoliad addysg neu wedi'i gysylltu â lleoliad preswyl neu leoliad cyfiawnder, rhaid i arolygwyr gysylltu ag Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) neu garchardai AEF (Arolygiaeth Carchardai EF) i sicrhau bod y ddarpariaeth yn cyfrannu at anghenion lletywyr neu ddisgyblion preswyl o ran eu diogelwch.

Pan fydd llety ynghlwm â lleoliad addysg neu wedi'i gysylltu â lleoliad preswyl neu leoliad cyfiawnder, dylai'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn gwmpasu gwasanaethau sy'n ymestyn y tu hwnt i'r diwrnod gwaith.

Arweiniad i arolygwyr wrth werthuso effeithiolrwydd diogelu

Tystiolaeth cyn-arolygiad

Bydd arolygwyr yn defnyddio ystod eang o dystiolaeth. Cyn yr arolygiad, o ran diogelu a hyrwyddo lles, bydd yr Arolygydd Cofnodol (ACof) yn ystyried (nid ar gyfer arolygiadau neu ymweliadau dirybudd, er enghraifft y rhai yn y sector cyfiawnder, gweler Atodiad 10):

- gwerthusiad diweddaraf y darparwr o'i weithdrefnau diogelu ac amddiffyn plant
- unrhyw archwiliad neu wybodaeth gan Lywodraeth Cymru am berfformiad neu bolisiau'r darparwr
- yr adroddiad arolygu blaenorol, os oes un
- data ar agweddau ar ymddygiad, fel camau disgyblu; achosion difrifol a defnyddio ymyriadau corfforol
- polisïau'r darparwr ar gyfer diogelu a hyrwyddo lles, yn cynnwys y polisi amddiffyn plant
- gwybodaeth ysgrifenedig gan rieni neu bartneriaid eraill

- unrhyw gŵynion y gallem fod wedi eu derbyn
- ymatebion i'r holiaduron i ddysgwyr, lle bo'n berthnasol
- ymatebion i'r holiaduron i staff a llywodraethwyr, lle bo'n berthnasol

Mae'n bwysig nad ydym yn rhannu sylwadau unigol o unrhyw holiadur â'r darparwr. Mae'r sylwadau o'r holiaduron i ddysgwyr yn yr ardal dogfennau arolygu a dylid eu cadw yn gyfrinachol i'r tîm. Caiff sylwadau o'r holiaduron i staff a llywodraethwyr eu cadw'n ddiogel yn yr ardal Arolygydd Cofnodol, a dylent aros yn gyfrinachol i'r Arolygydd Cofnodol.

Pan fydd tystiolaeth cyn-arolygiad yn nodi materion diogelu posibl neu arfer reoli wael gan y darparwr, dylai arolygwyr ofyn am arweiniad gan Gyfarwyddwr Cynorthwyol eu sector a'r tîm diogelu. Pan ystyrir y gellir adrodd am fater, rhaid cymhwyso ein polisi diogelu

Cynllunio'r arolygiad

Dylai cyfrifoldeb am arolygu diogelu gael ei rannu gan bob aelod o'r tîm, ond yr Arolygydd Cofnodol sydd â chyfrifoldeb yn y pen draw. Gallai'r Arolygydd Cofnodol ddyrannu tasgau penodol i unrhyw aelod o'r tîm, yn cynnwys arolygwyr cymheiriaid. Gallai gwahanol arolygwyr fod yn gyfrifol am wahanol agweddau ar ddiogelu a hyrwyddo lles gan eu bod yn digwydd ar draws y fframwaith arolygu. Fel ym mhob arolygiad, mae'r Arolygydd Cofnodol yn cymryd cyfrifoldeb cyffredinol am gynnal yr arolygiad, ac mae angen iddo fonitro gwaith yr arolygydd / arolygwyr, gan arwain ar faterion yn ymwneud â diogelu a hyrwyddo lles dysgwyr, yn enwedig y rhai ynghylch amddiffyn plant.

Bydd pob darparwr (heb gynnwys y rhai yn y sector cyfiawnder) yn cwblhau hunanwerthusiad cynhwysfawr o ran diogelu cyn arolygiad. Bydd hyn yn rhoi trosolwg defnyddiol o'r materion y mae angen eu hystyried wrth werthuso polisi a gweithdrefnau'r darparwr ar gyfer diogelu. Gallai fformat hwn fod yn wahanol ar draws sectorau, a dylai arweinwyr sicrhau eu bod yn edrych ar yr arweiniad diweddaraf ar gyfer eu sector wrth ddatblygu'r ddogfen hon.

Pan fydd mater diogelu wedi cael ei godi am y darparwr cyn arolygiad, bydd swyddog diogelu wedi amlygu'r darparwr gan ddefnyddio rhybudd diogelu. Bydd y Cydlynnydd Arolygu yn rhoi gwybod i'r Arolygydd Cofnodol bod y darparwr wedi'i amlygu a bydd yn gofyn iddynt gysylltu â'r swyddog diogelu i gael mwy o wybodaeth a chyngor. Gallai hyn gynnwys cwestiynau posibl a meysydd pellach i'w gwerthuso, yn gysylltiedig â'r materion diogelu a godwyd yn y rhybudd. Dylai Arolygwyr Cofnodol gynnwys sylw bras yn adran ddiogelu sail y dystiolaeth yn rhoi manylion am y camau a gymerwyd yn ystod yr arolygiad o ran y rhybudd diogelu.

Bydd angen i'r Arolygydd Cofnodol ystyried pa mor effeithiol y mae'r darparwr wedi gwerthuso'i weithdrefnau ei hun ar gyfer diogelu a hyrwyddo lles. Bydd hyn yn helpu sefydlu'r graddau y caiff polisiâu a gweithdrefnau diogelu eu gweithredu a'u monitro'n briodol. Os na fydd y darparwr yn lanlwytho gwerthusiad, dylai hyn achosi pryder ynghylch pa mor drylwyr y maent yn gwerthuso'u gweithdrefnau eu hunain, a pha mor dda y mae arweinwyr yn hyrwyddo diwylliant diogelu'r darparwr. Yn sgil y gwerthusiad hwn, bydd angen i'r Arolygydd Cofnodol neilltuo amser i gasglu digon o dystiolaeth i gefnogi barnau'r tîm. Gallai hyn gynnwys gofyn cwestiynau sy'n

ymwneud yn benodol â diogelu a hyrwyddo lles mewn cyfarfodydd gyda'r canlynol:

- uwch reolwyr neu'r pennaeth / Prif Weithredwr
- cynrychiolydd / cynrychiolwyr y corff llywodraethol / bwrdd y cyfarwyddwyr (lle bo'n berthnasol)
- staff
- dysgwyr

Hefyd, gallai arolygwyr drefnu cyfarfod â'r unigolyn dynodedig sydd â chyfrifoldeb am amddiffyn plant os nad y pennaeth / yr uwch reolwr yw hwn.

Gweithgarwch arolygu

Wrth arolygu darparwyr o ran diogelu, bydd arolygwyr yn gwerthuso'r canlynol:

- p'un a oes gan y darparwr hunanwerthusiad cyfoes sy'n ystyried effeithiolrwydd ei ddyletswyddau diogelu ac amddiffyn plant, yn cynnwys gweithgarwch ar-lein, a pha mor dda y mae'n amlinellu cryfderau a meysydd i'w gwella
- pa mor dda y mae'r darparwr yn gweithredu ac yn monitro ei bolisiau a'i weithdrefnau i wella'r modd y mae'n diogelu ac yn hyrwyddo lles plant yn unol â chanllawiau statudol
- p'un a yw'r darparwr yn adrodd yn rheolaidd i uwch reolwyr a llywodraethwyr / cyfarwyddwyr, a pha mor dda y mae'n defnyddio'i ddata a gwerthusiadau o ddiogelu am achosion o fewn ei ddarpariaeth, yn cynnwys agweddau a digwyddiadau diogelwch ar-lein
- p'un a yw holl aelodau staff darparwr yn glir ynghylch cyfrifoldebau a'r hyn mae angen iddynt ei wneud i amddiffyn dysgwyr a bod pob aelod o staff wedi cael hyfforddiant mewn amddiffyn a diogelu plant, yn cynnwys dyletswyddau 'Atal'
- p'un a yw'r holl gofnodion yn gysylltiedig â diogelu yn gyfoes, yn cynnwys achosion o fwlio honedig, amddiffyn plant, ymyrraeth gorfforol, atgyfeiriadau amddiffyn plant, recriwtio diogel a gwiriadau gan y GDG, a hyfforddiant diogelu
- p'un a oes ymagweddau cyson at reoli ac adrodd am ddigwyddiadau diogelu a materion rheoli ymddygiad o fewn y darparwr, a gefnogir gan bolisiau a gweithdrefnau clir, ac sy'n cynnwys rheoli achosion yn gysylltiedig â'r rhyngwyd a chyfryngau cymdeithasol
- p'un a oes trefniadau addas i weithredu ble mae patrwm presenoldeb unrhyw ddysgwr yn destun pryder, a ph'un a yw'r darparwr yn monitro ac yn gweithredu yn unol ag absenoldebau dysgwyr am y diwrnod gwaith cyfan, neu ran ohono
- pa mor dda y mae'r darparwr yn datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr o ymddygiadau sy'n emosiynol niweidiol neu'n anniogel, er enghraifft meithrin perthynas amhriodol ar-lein, aflonyddu, gwahaniaethu, bwlio yn gysylltiedig â rhagfarn ac eithafiaeth, yn unol â'u cyfnod datblygu
- p'un a oes trefniadau priodol ar gyfer datblygu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth dysgwyr o sut i fod yn ddiogel, yn cynnwys diogelwch ar-lein, a pha rai sy'n cael eu cynnwys yn rheolaidd yng nghwricwlwm y darparwr

Adrodd ar ddiogelu

IBydd arolygwyr yn adrodd ar b'un a yw diwylliant diogelu'r darparwyr, p'un a yw trefniadau i gadw dysgwyr yn ddiogel yn bodloni'r gofynion, ac nid ydynt yn destun pryder.

Dylent ystyried p'un a yw'n briodol disgrifio natur unrhyw gryfderau neu ddiffygion yn yr adroddiad.

Pan nad yw trefniadau yn bodloni'r gofynion, dylai arolygwyr gynnwys argymhelliad i wella'r ddarpariaeth a bod y darparwr yn mynd i'r afael â'r materion diogelu / lles a nodwyd yn ystod yr arolygiad. Dyma ddylai'r argymhelliad cyntaf fod yn yr adroddiad arolygu. Ar ôl yr arolygiad, efallai y byddwn yn rhoi llythyr 'lles' i'r darparwr i geisio sicrwydd eu bod yn mynd i'r afael â'r diffyg(ion) yn briodol.

Sector	Llythyrau lles yn berthnasol?	Pryderon i'w rhannu â'r canlynol
Colegau Addysg Bellach	Ydyn	<ul style="list-style-type: none"> • Darparwr • Ansawdd yn y sector ôl-16 Llywodraeth Cymru • Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (o Awst 2024) • Arweinydd y sector • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer y sector ac ar gyfer diogelu
Colegau arbenigol annibynnol	Ydyn	<ul style="list-style-type: none"> • Darparwr • Cymorth AB Llywodraeth Cymru • AGC (lle ceir darpariaeth breswyl gysylltiedig) • Arweinydd y sector • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer y sector ac ar gyfer diogelu
Cartrefi diogel i blant	Ydyn	<ul style="list-style-type: none"> • Darparwr • AGC • Awdurdod lleol • Arweinydd y sector • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer y sector ac ar gyfer diogelu
Sector cyfiawnder	Nac ydyn	<ul style="list-style-type: none"> • Darparwr • Arolygiaeth Carchardai EF • Arweinydd y sector • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer y sector ac ar gyfer diogelu

Dysgu oedolion yn y gymuned	Ydyn	<ul style="list-style-type: none"> • Darparwr • Ansawdd yn y sector ôl-16 Llywodraeth Cymru • Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (o Awst 2024) • Arweinydd y sector • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer y sector ac ar gyfer diogelu
Dysgu yn y gwaith	Ydyn	<ul style="list-style-type: none"> • Darparwr • Ansawdd yn y sector ôl-16 Llywodraeth Cymru • Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (o Awst 2024) • Arweinydd y sector • Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer y sector ac ar gyfer diogelu

Pan fydd arolygwyr yn barnu bod trefniadau diogelu yn anghyflawn, yn aneffeithiol, neu nid ydynt yn cydymffurfio â gofynion statudol a/neu fod dysgwyr ddim yn ddiogel, mae'n bwysig fod y materion hyn yn cael eu cofnodi'n briodol yn sail y dystiolaeth a'u dwyn i sylw'r darparwr. Pan fyddai datgelu union natur y pryderon hyn yn creu risgiau ychwanegol i les dysgwyr, dylai arolygwyr gynnwys y datganiad canlynol yn yr adroddiad:

'Nid yw trefniadau'r darparwr ar gyfer diogelu dysgwyr yn bodloni'r gofynion ac maent yn destun pryder difrifol.'

Pan fydd arolygwyr yn barnu na fyddai tynnu sylw at union natur pryder yn amlygu dysgwyr i risgiau ychwanegol, gall arolygwyr gyfeirio at y pryder yn eu prif werthusiad. Er enghraifft, pan fydd pryderon ynghylch rheoli traffig ar safle coleg, gall arolygwyr gyfeirio at hyn yn eu hadroddiad.

Pan fydd materion yn rhai **mân** a/neu'n rhai y gellir eu **cywiro'n hawdd**, ac nid ystyrir eu bod yn arwyddocaol, nid oes angen sylw nac argymhelliad yn yr adroddiad arolygu terfynol. O ganlyniad, ni ddylai'r Arolygydd Cofnodol roi llythyr lles i'r darparwr. Fodd bynnag, rhaid i'r Arolygydd Cofnodol sicrhau bod y pryderon yn cael eu codi, a chynlluniau i fynd i'r afael â nhw yn cael eu trafod gyda'r darparwr cyn gynted ag y bo modd.

Rhaid i'r Arolygydd Cofnodol sicrhau bod manylion am y pryderon yn cael eu cofnodi yn sail y dystiolaeth, yn cynnwys unrhyw gamau a gymerwyd gan y darparwr i fynd i'r afael â nhw.

Atodiad 1: Gwiriadau gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG), gwiriadau mynych a hygludedd

Daeth Deddf Diogelu Rhyddidau 2012 i rym ar 10 Medi 2012 gyda mwy o newidiadau'n dod i rym yn raddol dros yr ychydig flynyddoedd nesaf.

Rhodddwyd y newidiadau canlynol ar waith ym mis Medi 2012:

- diffiniad newydd o “weithgarwch rheoledig” i ganolbwyntio ar waith sy'n cynnwys cyswllt agos a heb oruchwyliaeth â grwpiau bregus
- bydd gweithgareddau a gwaith a dynnwyd allan o'r diffiniad “gweithgarwch rheoledig” yn gymwys am wiriadau manylach gan y GDG o hyd
- diddymu “gweithgarwch dan reolaeth”
- diddymu cofrestru a monitro parhaus
- diddymu darparu gwybodaeth ychwanegol
- gweithredu isafswm oedran (16) pan all rhywun wneud cais am wiriadau gan y GDG
- prawf 'perthnasedd' mwy trylwyr ar gyfer yr adeg y bydd yr heddlu'n rhyddhau gwybodaeth a ddelir yn lleol am wiriad manylach gan y GDG

Ar 1 Rhagfyr 2012, unodd y Swyddfa Cofnodion Troseddol (CRB) ac ISA i ffurfio'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG). Mae'r GDG yn gyfrifol am weinyddu tri math o wiriad, sef;

- **Safonol** – gwiriad ar gofnodion Cyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu am euogfarnau, rhybuddiadau, ceryddon a rhybuddion
- **Manylach** – gwiriad ar Gyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu fel yr uchod, yn ogystal â gwybodaeth arall sydd hefyd yn cael ei dal gan yr heddlu y mae'r heddlu'n ystyried ei bod yn berthnasol
- **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, gall cyflogeion gofrestru unwaith ar gyfer gwiriad gan y GDG, sydd wedyn yn cael ei ddiweddarau fel mater o drefn ac ar gael i sefydliadau ei wirio.

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

- rhaid i gyflogwyr wneud atgyfeiriadau priodol i'r GDG
- rhaid i gyflogwyr beidio â gadael i rywun maen nhw'n gwybod ei fod wedi cael ei wahardd gan y GDG ymgymryd â gweithgarwch rheoledig
- gall cyflogwyr gynnal gwiriadau ar gyfer unrhyw un a gyflogir mewn gweithgareddau sy'n disgyn o fewn y diffiniad cyn mis Medi o weithgarwch rheoledig, gan ei fod yn parhau'n gymwys am wiriadau manylach gan y GDG, p'un a yw'n disgyn o fewn y diffiniad o weithgarwch rheoledig ar ôl mis Medi neu beidio (ond ni fydd yn gymwys i gael gwiriadau'r rhestr waharddedig mwyach os nad yw'n disgyn o fewn y diffiniad newydd o weithgarwch rheoledig).

Yn y gorffennol, bu camddealltwriaeth gyffredin ynghylch pryd a pha mor aml y dylid cynnal gwiriadau. Mae'r canlynol yn amlinellu'r sefyllfa bresennol o ran darparwyr ynglŷn â phryd y mae angen i wiriadau fod yn eu lle cyn i gyflogai allu dechrau gweithio.

- Cafodd gwiriadau gan y Swyddfa Cofnodion Troseddol eu hargymell yn gryf ar gyfer yr holl gyflogeion sy'n cael cyswllt rheolaidd â phlant os cawsant eu cyflogi ar ôl mis Mawrth 2002. Fodd bynnag, yr unig ofyniad ar gyfer y rhai a benodwyd cyn y dyddiad hwn oedd bod yn rhaid iddynt fod wedi cael gwiriad yn erbyn Rhestr 99.
- Daeth gwiriadau'r SCT yn orfodol ar gyfer unrhyw un o'r gweithlu sy'n gweithio gyda phlant o 12 Mai 2006. Rhaid i gyflogeion a ddechreuodd yn eu swydd o'r dyddiad hwn fod wedi cael datgeliad manylach gan y SCT.
- **Nid oes angen mwy o wiriadau** ar gyfer unrhyw aelodau 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 diweddaru'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.

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

O dan Reoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) (Cymru) 2015, mae cofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg yn ofyniad statudol ar gyfer pob athro sy'n gweithio gyda phlant yng Nghymru. Mae'r GDG yn rhoi diweddariadau rheolaidd i Gyngor y Gweithlu Addysg ar unigolion sydd wedi'u gwahardd. Sylwer nad yw rhai troseddau yn atal unigolyn rhag cofrestru fel athro.

Mae [offeryn cymhwyster y GDG](#), sy'n berthnasol yng Nghymru a Lloegr, yn darparu cyngor i bennu'r math o wiriadau gan y GDG sy'n berthnasol ar gyfer cyflogeion. Gellir defnyddio'r offeryn i ddarganfod pa rolau neu weithgareddau a allai fod yn gymwys ar gyfer gwiriad sylfaenol, safonol neu fanylach gan y GDG.

***Sylwer nad yw'n ofynnol i bob aelod o staff o fewn yr holl sectorau ôl-16 gofrestru gyda CGA. Gweler eu gwefan i gael mwy o wybodaeth am y categorïau ar gyfer cofrestru.**

Staff dros dro, ymwelwyr a gyflogir gan asiantaeth neu ddarparwr is-contractio

Dylai staff fel athrawon dros dro, athrawon dan hyfforddiant, nyrsys, staff chwaraeon neu hyfforddwyr a gyflogir gan asiantaeth neu staff a gyflogir gan ddarparwr sy'n is-contractio gwasanaethau i'r darparwr ac sy'n gweithio gyda dysgwyr y darparwr gael gwiriad y SCT neu'r GDG gan eu cyflogwr, er enghraifft yr asiantaeth gyflenwi, y brifysgol, neu'r awdurdod lleol.

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

Staff dros dro nad ydynt yn gyflogeion asiantaeth nac is-gontractiwr

Pan nad yw staff dros dro yn gyflogeion asiantaeth gyflenwi, ni all darparwyr dybio bod staff cyflenwi sy'n cael eu paru â nhw yn y modd hwn wedi bod trwy'r gweithdrefnau fetio angenrheidiol. Dylai darparwyr gadarnhau yn uniongyrchol gyda'r unigolyn cyflenwi fod y gwiriadau recriwtio angenrheidiol wedi cael eu cynnal cyn i staff weithio gyda nhw.

Staff rhan-amser

Gall staff rhan-amser ddefnyddio'r un gwiriad gan y SCT neu'r GDG ar gyfer dwy swydd neu fwy ar yr amod eu bod ar lefel debyg a bod y darparwr yn fodlon ynglŷn â'u geirwiredd a'u priodoldeb.

Atodiad 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** o ran plant yn cynnwys y canlynol:

- (i) **Gweithgareddau heb oruchwyliaeth:** addysgu, hyfforddi, cyfarwyddo, gofalu am blant neu'u goruchwyllo, neu roi cyngor/arweiniad ar les, neu yrru cerbyd ar gyfer plant yn unig;
- (ii) **Gweithio i ystod gyfyngedig o sefydliadau** ('lleoedd penodol'), gyda chyfle am gyswllt: er enghraifft, darparwyr, 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.

- (iii) **Gofal personol perthnasol**, er enghraifft golchi neu wisgo; neu ofal iechyd gan weithiwr proffesiynol neu dan ei oruchwyliaeth;
- (iv) **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 coleg
- Gwirfoddolwyr sy'n cael eu goruchwyllo ar lefel resymol

Atodiad 3: Delio â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill. Cylchlythyr 009/2014 Llywodraeth Cymru

[keeping-learners-safe-the-role-of-local-authorities-governing-bodies-and-proprietors-of-independent-providers-under-the-education-act.pdf](#)

Mae hwn yn ganllaw statudol ar gyfer darparwyr a gynhelir a sefydliadau addysg bellach, ac yn arweiniad a argymhellir ar gyfer darparwyr dysgu yn y gwaith.

Dylai fod gweithdrefnau gan ddarparwyr 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 pennaeth neu'r perchennog.

Dylai'r gweithdrefnau hefyd nodi'r unigolyn, fel arfer cadeirydd y llywodraethwyr / cyfarwyddwyr, y dylid gwneud cyfeiriadau atynt yn eu habsenoldeb; neu mewn achosion lle mai'r pennaeth neu'r uwch reolwr perthnasol ei hun 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. Dylid rhoi gwybod i Swyddog yr Awdurdod Lleol am yr holl honiadau sy'n dod i sylw darparwr 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 ddarparwr ar hyn o bryd, p'un ai'r darparwr yw'r man lle digwyddodd y cam-drin honedig ai peidio.

Dylai honiadau yn erbyn aelod o staff nad yw'n cael ei gyflogi gan y darparwr mwyach gael eu cyfeirio at yr heddlu.

Atodiad 4: Gweithdrefnau ar gyfer adrodd am achosion o gamymddwyn ac anghymhwysedd yn y gweithlu addysg yng Nghymru. Cylchlythyr 168/2015 Llywodraeth Cymru

Mae'r arweiniad hwn yn amlinellu'r trefniadau adrodd ar gyfer achosion o gamymddwyn proffesiynol ac anghymhwysedd proffesiynol yn y gwasanaeth addysg.

Yn gwyno:

- Os caiff aelod o staff neu wirfoddolwr ei ddiswyddo neu'i fod yn ymddiswyddo cyn cael ei ddiswyddo am gamymddwyn sy'n ymwneud â niwed, neu risg o niwed, i blentyn neu oedolyn bregus, rhaid i'r cyflogwr gyfeirio'r mater at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Os yw'r aelod o staff wedi'i gofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg (CGA), rhaid i'r cyflogwr gyfeirio'r achos at Gyngor y Gweithlu Addysg hefyd.
- Os caiff aelod o staff neu wirfoddolwr sydd wedi ei gofrestru gyda CGA ei ddiswyddo neu'i fod yn ymddiswyddo cyn cael ei ddiswyddo am gamymddwyn nad yw'n ymwneud â'r niwed, neu risg o niwed, i blentyn neu oedolyn bregus, rhaid i'r cyflogwr gyfeirio'r achos at y CGA.
- Os caiff aelod o staff neu wirfoddolwr nad yw wedi ei gofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg (e.e. gofalwr) ei ddiswyddo am gamymddwyn nad yw'n ymwneud â niwed i blentyn neu oedolyn bregus, dylai'r cyflogwr ddelio â'r achos o dan ei weithdrefnau disgyblu ei hun.

Atodiad 5: Diogeledd a diogelwch safle

Cyfrifoldeb arweinwyr / pennaeth y coleg / prif weithredwr a bwrdd cyfarwyddwyr y coleg yw sicrhau bod safle(oedd) y darparwr a'r adeiladau yn ddiogel. Bydd y trefniadau hyn yn amrywio o un darparwr i'r llall yn dibynnu ar natur y safleoedd ac oedran y dysgwyr sy'n eu mynychu.

Rydym yn disgwyl i'r darparwr:

- gynnal asesiad risg trylwyr o'i safleoedd, 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

Atodiad 6: Diogelu gwybodaeth ac arolygiadau

Cyngor i Arolygwyr Cofnodol ac arolygwyr tîm ar bwysigrwydd ystyried unrhyw wybodaeth a ddelir gennym ni ynglŷn â chwynion gan rieni yn erbyn darparwr, ac unrhyw faterion diogelu wrth reoli arolygiad

Wrth baratoi ar gyfer arolygiad, bydd y CydAr yn rhoi gwybod i'r Arolygydd Cofnodol p'un a yw diogelu ar y darparwr wedi'i amlygu o fewn system Estyn. Mae hyn er mwyn i'r Arolygydd Cofnodol allu defnyddio'r wybodaeth hon i lywio trywyddau ymholi. Pan fydd y CydAr wedi nodi bod diogelu wedi'i amlygu, rhaid i'r Arolygydd Cofnodol gysylltu ag aelod o'n Tîm Swyddogion Diogelu Arweiniol (Andrea Davies) i gael briff, a fydd yn awgrymu trywydd ymholi addas.

Gall yr Arolygydd Cofnodol ddefnyddio ffurflen hunanwerthuso diogelu'r darparwr hefyd i lywio eu trywyddau ymholi ar gyfer lles a diogelu (nid ar gyfer arolygiadau neu ymweliadau dirybudd, fel y rhai yn y sector cyfiawnder). 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'r Tîm Diogelu. Pan fydd modd cyfeirio mater newydd o bosibl, rhaid cymhwyso ein polisi diogelu.

Yn ystod yr arolygiad, os byddwn yn cael unrhyw wybodaeth berthnasol am fater diogelu, bydd aelod o'n tîm diogelu yn rhoi gwybod i'r Arolygydd Cofnodol ac yn cytuno sut i ddelio â'r mater. Rhaid i'r Arolygydd Cofnodol sicrhau ei fod yn cofnodi unrhyw dystiolaeth yn gysylltiedig ag unrhyw drywyddau ymholi diogelu o gyfweliadau, arsylwadau neu ddarllen ffeil yn ei sail dystiolaeth, oherwydd efallai bydd angen hyn ar gyfer unrhyw ohebiaeth ddilynol sy'n codi ar ôl yr arolygiad. Os bydd yr Arolygydd Cofnodol neu aelod arall o'r tîm yn cofnodi unrhyw wybodaeth gyfrinachol, dylid trosglwyddo'r wybodaeth hon i aelod o'n Tîm Diogelu i'w ffeilio'n ddiogel. Ni ddylid cofnodi manylion am y wybodaeth gyfrinachol hon yn sail y dystiolaeth, ond dylid gwneud nodyn bod y deunydd wedi cael ei drosglwyddo i aelod o'n Tîm Diogelu ynghyd â'r rhif achos perthnasol.

Gallai digwyddiad ddod i'r amlwg ar ôl arolygiad, a gellid gofyn i ni roi cyfrif am yr hyn yr oedd y tîm arolygu 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 Achos Difrifol. Mae'n hanfodol cofnodi unrhyw wybodaeth yn eich sail dystiolaeth, ac unrhyw wybodaeth gyfrinachol sy'n cael ei rhannu o'n ffeiliau diogelu.

Atodiad 7: Cefnogi dysgwyr ag anghenion gofal iechyd

[Cefnogi dysgwyr ag anghenion gofal iechyd | LLYW.CYMRU](#)

Mae'r ddogfen hon wedi'i chynllunio i gynorthwyo awdurdodau lleol, cyrff llywodraethol, lleoliadau addysg, gweithwyr addysg ac iechyd proffesiynol a sefydliadau eraill i gefnogi dysgwyr ag anghenion gofal iechyd a sicrhau cyn lleied o aflonyddwch ag y bo modd i'w haddysg. Mae'n cynnwys arweiniad statudol a chynghor anstatudol, fel ei gilydd.

*** Sylwer nad yw'r arweiniad hwn efallai'n berthnasol yn yr holl leoliadau ôl-16. Mae ond yn berthnasol lle mae gan ddysgwyr anghenion gofal iechyd. Hefyd, nid yw'r arweiniad hwn yn statudol o fewn darparwyr dysgu yn y gwaith neu ddarparwyr dysgu oedolion yn y gymuned.**

Yn gwyno:

- **Rhaid** i awdurdodau lleol a chyrff llywodraethol, fel colegau addysg bellach a byrddau cyfarwyddwyr, ystyried yr arweiniad statudol hwn wrth gyflawni eu dyletswyddau o ran hyrwyddo lles plant sy'n ddysgwyr yn y lleoliad addysg, gan gynnwys bodloni eu hanghenion gofal iechyd. Mae'r arweiniad hefyd yn berthnasol i weithgareddau sy'n cael eu cynnal oddi ar y safle fel rhan o weithgareddau addysgol arferol.
- Dylai dysgwyr ag anghenion gofal iechyd gael eu cefnogi'n briodol fel eu bod yn elwa'n llawn ar addysg, gan gynnwys teithiau ac addysg gorfforol.
- Rhaid i gyrff llywodraethol sicrhau bod trefniadau ar waith i gefnogi dysgwyr ag anghenion gofal iechyd.
- Dylai cyrff llywodraethol sicrhau bod staff darparwyr yn ymgynghori â'r gweithwyr proffesiynol perthnasol, y dysgwyr a'r rhieni i sicrhau bod anghenion y dysgwr ag anghenion gofal iechyd yn cael eu deall yn briodol a'u cefnogi'n effeithiol.

Mae'r arweiniad yn darparu gwybodaeth am y canlynol:

- Y gweithdrefnau ar gyfer cadw cofnodion a rheoli anghenion gofal iechyd dysgwyr
- Creu amgylchedd dysgu hygyrch
- Storio, defnyddio a gweinyddu meddyginiaeth a dyfeisiau
- Hyfforddi staff
- Gweithdrefnau mewn argyfwng
- Cynlluniau Gofal Iechyd Unigol
- Arfer annerbyniol

Atodiad 8: Ataliaeth gorfforol

Defnyddir ataliaeth mewn darparwyr a cholegau ledled Cymru. Nid yw'r arferion hyn yn berthnasol i ddarparwyr arbennig. Mae'n bwysig fod AEF yn gwerthuso'r arferion hyn yn gyfartal ar draws yr holl leoliadau.

1. Beth yw ataliaeth?

Geirfa termau

Ataliaeth

Sylwer: mae hwn yn derm ymbarél sy'n cyfeirio at y ffurfiau niferus o ataliaeth a restrir isod. Weithiau, cymerir bod y term yn cyfeirio at ataliaeth gorfforol weithredol yn unig.

Mae [Deddf Galluedd Meddyliol 2005 \(MCA\)](#) (Llywodraeth y DU, 2019) yn diffinio ataliaeth fel pan fydd rhywun yn "defnyddio grym, neu'n bygwth defnyddio grym, i orfodi rhywun i wneud rhywbeth y mae'n ei wrthwynebu, neu atal rhyddid symudiad rhywun, p'un a yw'n gwrthwynebu ai peidio.

Mae [Ymchwiliad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) (EHRC, 2021) yn diffinio ataliaeth fel gweithred a gyflawnir gyda'r diben i gyfyngu ar symudiad a rhyddid unigolyn i weithredu'n annibynnol.

Arferion cyfyngol

Term arall: ymyriadau cyfyngol.

Mae arferion cyfyngol yn cynnwys ystod eang o weithgareddau sy'n rhwystro unigolion rhag gwneud pethau maen nhw eisiau eu gwneud neu'n eu hannog i wneud pethau nad ydynt eisiau eu gwneud. Gallant fod yn amlwg iawn neu'n gynnil iawn. ([Cyngor Gofal Cymru, 2016](#))

Mae'r term hwn yn cwmpasu ystod eang o weithgareddau sy'n cyfyngu pobl. Mae'n cynnwys:

- ataliaeth gorfforol (gweithredol neu oddefol)
- ataliaeth gemegol
- ataliaeth amgylcheddol
- ataliaeth fecanyddol
- neilltuaeth neu ynysu gorfodol
- gwahanu dros y tymor hir
- gorfodaeth ([LIC, 2021a](#))

Ataliaeth Gorfforol Weithredol

Termau eraill: ymyrraeth gorfforol, ataliaeth gorfforol, daliadau diogel, defnyddio grym rhesymol, gweithrediad clinigol.

Mae hwn yn ddull o arfer gyfyngol lle caiff gweithredoedd neu symudiadau dysgwr eu rheoli trwy ddefnyddio grym yn weithredol. ([Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2021](#))

Ataliaeth Gorfforol Oddefol

Dull o arfer gyfyngol sy'n cynnwys cyswllt corfforol uniongyrchol, ond nid grym gweithredol, i gyfyngu symudiad ar, neu reoli, symudiadau neu weithredoedd dysgwr. ([Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2021](#)). Er enghraifft, dal llaw rhywun ger ffordd brysur.

Ataliaeth Gemegol

Pan ofynnir am gymorth gan aelod o staff sydd wedi cael hyfforddiant meddygol i roi meddyginiaeth i reoli neu leddfu ymddygiad dysgwr. Gallai'r feddyginiaeth hon gael ei chymryd yn uniongyrchol wrth ymateb i ymddygiad heriol, neu fel rhan o drefn ddyddiol. ([Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2021](#))

Ataliaeth Fecanyddol

Pan fydd staff yn defnyddio deunyddiau neu offer i atal ar allu dysgwr i symud neu weithredu, fel sblintiau braich, gwregysau neu gyffiau. Mae hyn hefyd yn cynnwys symud cymhorthion ategol fel cadair olwyn neu ffon gerdded i atal dysgwr rhag gallu symud yn annibynnol. ([Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2021](#))

Neilltuaeth

Pan fydd dysgwr yn cael ei dynnu o sefyllfa ystafell ddosbarth neu ddarparwr arall yn erbyn ei ewyllys a chyfyngu symudiad dysgwr yn anwirfoddol, ar wahân i ddysgwyr eraill, mewn man lle mae'n rhaid i'r dysgwr aros ar ei ben ei hun ar wahân i ddysgwyr eraill. ([Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2021](#))

Ataliaeth Amgylcheddol

Mae ataliaeth amgylcheddol yn golygu cyfyngu ar symudiad rhywun heb ei ganiatâd.

Ymddygiad

Y ffordd y mae rhywun yn ymddwyn wrth ymateb i sefyllfa neu symbyliad penodol. Nid yw'r term 'ymddygiad' yn golygu bod y gweithredoedd yn negyddol neu'n ddieisiau, o reidrwydd. ([Oxford Languages, 2021](#))

Ymddygiadau sy'n herio

Term arall: ymddygiad heriol.

Ymddygiad sy'n annormal yn ddiwylliannol sydd mor ddwys, mynych neu'n para mor hir fel bod diogelwch corfforol yr unigolyn yn debygol o gael ei roi mewn perygl difrifol, neu ymddygiad sy'n debygol o gyfyngu'n ddifrifol ar fynediad at, neu

ddefnydd o, gyfleusterau cymunedol arferol, neu wrthod mynediad atynt. (Emerson, 1995)

Gellir disgrifio bod ymddygiad yn heriol pan mae mor ddwys, mynych neu'n para mor hir fel ei fod yn bygwth ansawdd bywyd a/neu ddiogelwch corfforol yr unigolyn neu bobl eraill, ac yn debygol o arwain at ymatebion sy'n gyfyngol, yn anghymhellol neu'n arwain at waharddiad. (Coleg Brenhinol y Seiciatryddion et al, 2007)

Cyfyngiadau cyffredinol

Diffyg mynediad cyffredinol at rai lleoedd neu weithgareddau sydd ar waith, ni waeth beth yw anghenion unigolyn.

Is-gyfeirio

Y weithred i symud o gyflwr o densiwn uchel i gyflwr o densiwn llai. (Richards, 2007)

Ataliaeth dueddol

Mae'r unigolyn sy'n destun ataliaeth gorfforol weithredol yn gorwedd â'i wyneb tuag i lawr. Dangoswyd bod hyn yn gysylltiedig â chyfraddau uchel o anafiadau, a marwolaeth, oherwydd mygu lleoliadol, mewn rhai amgylchiadau.

Ataliaeth orweddol

Mae'r unigolyn sy'n destun ataliaeth gorfforol weithredol yn gorwedd â'i wyneb tuag i fyny.

Adolygiad ar ôl digwyddiad

Termau eraill: ôl-drafodaeth, myfyrio.

Adolygiad sy'n cynnwys dwy elfen ar wahân:

1. Cymorth ar ôl digwyddiad.

Hwn yw'r cymorth a gynigir ar unwaith i unigolyn sydd wedi bod yn gysylltiedig â digwyddiad. Dylai gynnwys asesiad a thriniaeth ar gyfer unrhyw anghenion meddygol a darparu cymorth emosiynol uniongyrchol.

2. Adloygiad myfyrio a dysgu ar ôl digwyddiad.

Mae hwn yn adolygiad nad yw'n beio lle mae'r ffactorau a arweiniodd at ddefnyddio'r ataliaeth yn cael eu harchwilio, a chamau'n cael eu cytuno sy'n cefnogi atal digwyddiadau yn y dyfodol neu leihau effaith ac ymateb llai cyfyngol yn y dyfodol. (Y Rhwydwaith Lleihau Ataliad, 2019)

1. Pryd mae modd cyfiawnhau defnyddio ataliaeth?

Yng Nghymru a Lloegr, mae gan staff darparwr y pŵer i ddefnyddio 'grym rhesymol' i atal dysgwr rhag:

- cyflawni unrhyw drosedd
- achosi anaf personol neu ddifrod i eiddo unrhyw unigolyn (gan gynnwys yr unigolyn ei hun)
- bod yn niweidiol i gynnal trefn a disgyblaeth dda yn y darparwr neu ymhlith unrhyw ddysgwyr sy'n derbyn addysg yn y darparwr.

Caiff staff hefyd ddefnyddio grym rhesymol wrth arfer y pŵer statudol i chwilio dysgwyr am arfau, heb eu caniatâd, lle mae ganddynt resymau rhesymol dros eu hamau.

Gall staff hefyd neilltuo neu ynysu dysgwr mewn ardal i ffwrdd oddi wrth ddysgwyr eraill os yw'n aflonyddgar. Gellir defnyddio'r dull hwn fel cosb ddisgyblu. Mae gan ddarparwyr ddisgresiwn ynglŷn â pha mor hir i ynysu dysgwr ac ym mha amgylchiadau, gan arwain at amrywiaeth o arferion. Rhaid i ddarparwyr gael polisi ymddygiad a ddylai amlinellu beth yw'r arferion hyn.

Dydy hi byth yn gyfreithlon defnyddio:

- ataliaeth gyda bwriad o arteithio, sarhau, trallodi neu israddio rhywun
- dull i atal rhywun sy'n gynhenid annynol neu ddiraddiol, neu sy'n arwain at arteithio
- grym corfforol fel ffordd o gosbi
- ataliaeth sy'n sarhau unigolyn yn ddiangen neu fel arall yn gwneud unigolyn yn agored i driniaeth ddifrifol neu amodau sy'n annynol neu'n ddiraddiol ([Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2019](#))

2. Tystiolaeth i'w hystyried yn ystod arolygiad:

- Cofnodion hyfforddiant staff
- Cynlluniau datblygu unigol neu gyfwerth
- Cynlluniau codi a chario
- Cofnodion gwaharddiadau
- Arsylwi a thrafod
- Cofnodion ataliaeth
- Glynu at bolisi
- Defnyddio 'mannau tawel'

Tystiolaeth	Trywyddau ymholi posibl
Cofnodion hyfforddiant staff	<ul style="list-style-type: none">- A yw staff allweddol yn cael hyfforddiant rheolaidd a phriodol?- A yw hyfforddiant yn cadw staff a dysgwyr yn ddiogel?- A yw'r staff cywir yn cael eu hyfforddi?- A yw hyfforddiant yn briodol ar gyfer oedran / cyfnod / anghenion meddygol dysgwyr?

CDUau	<ul style="list-style-type: none"> - A yw dysgwyr wedi eu heithrio'n feddygol rhag ataliaeth? A ddilynir hyn? - A yw arferion cyfyngol yn rhwystro cynnydd yn erbyn amcanion CDU? - A yw dysgwyr yn destun arferion cyfyngol sy'n rhan o'r broses gwneud penderfyniadau, neu arfer sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, lle mae'r penderfyniadau hyn yn effeithio arnyn nhw?
Arsylwi a thrafodaethau	<ul style="list-style-type: none"> - A oes ymateb cyson i ymddygiadau sy'n herio? - A yw staff yn dilyn cynlluniau ymddygiad a chynlluniau trin a thrafod cadarnhaol? - A yw'r cynlluniau hyn yn fuddiol? - A oes gan y darparwr gysylltiadau cryf â rhieni a gofalwyr dysgwyr sy'n destun arferion cyfyngol sy'n helpu parhad yn y cartref?
Cofnodion ataliaeth	<ul style="list-style-type: none"> - A ydynt yn bodloni'r gofynion ym mholisi'r darparwr ei hun? - A ydynt yn gywir, yn gyflawn ac yn gyfoes? - A oes proses ar gyfer goruchwyllo'r cofnodion hyn? - A yw arweinwyr yn gwirio mynychter ataliaeth a ph'un a oes unrhyw dueddiadau? Yn enwedig o ystyried nodweddion gwarchoddedig. - A gaiff achosion o ataliaeth eu holrhain ac a oes gwelliant mewn ymddygiad dros gyfnod?
Glynu at bolisi'r darparwr	<ul style="list-style-type: none"> - A yw staff yn ymwybodol o bolisiau yn y maes hwn? - A gaiff polisiau eu rhoi ar waith yn effeithiol ac yn gyson?
Defnyddio 'mannau tawel'	<ul style="list-style-type: none"> - A yw'r rhain yn cael eu defnyddio fel ffordd o gosbi? - A oes panelau gweld ar ddrysau?
Cymorth ar ôl digwyddiad	<ul style="list-style-type: none"> - Beth sydd ar waith ar gyfer staff? A dysgwyr? - Pa mor effeithiol yw hyn?

3. Beth ddylai cofnodion ataliaeth darparwr ei gynnwys?

Weithiau, cyfeirir at hwn fel y 'llyfr rhwymedig'. Fodd bynnag, gallai darparwyr storio'r wybodaeth hon yn electronig neu mewn cofnodion papur.

RHAID i ddarparwyr:	Arfer orau:
Ddilyn eu polisi eu hunain yn gywir.	Dylai'r cofnod gynnwys: <ul style="list-style-type: none"> • y math o ataliaeth • y rheswm / rhesymau dros ddefnyddio ataliaeth • ble a phryd y defnyddiwyd yr ataliaeth • hyd yr ataliaeth • yr effaith ar y plentyn, gan gynnwys unrhyw anafiadau, ac unrhyw risgiau i'w les corfforol neu feddyliol

	<ul style="list-style-type: none">• nodweddion gwarchoddedig y plentyn (gan gynnwys oedran, rhyw, anabledd – wedi'u rhannu yn ôl math o nam a hil)• canlyniad unrhyw adolygiad o ddigwyddiad, gan gynnwys unrhyw gamau a fydd yn cael eu cymryd i osgoi neu leihau ataliaeth a risg niwed yn y dyfodol• rhan y dysgwr yn yr adolygiad• pryd y rhoddwyd gwybod i'r rhieni• adolygiadau tueddiadau gan ystyried yr holl wybodaeth hon ar lefel darparwr cyfan
--	---

Atodiad 9: Cwestiynau diogelu posibl ar gyfer arolygu

- A allwch chi esbonio'r rolau a'r cyfrifoldebau diogelu ar draws y darparwr?
- Pa hyfforddiant sydd ar waith ar gyfer staff a swyddogion dynodedig? Pa mor aml y caiff hwn ei gynnal, a phwy sy'n ei gyflwyno? Ydych chi'n cadw cofnodion presenoldeb?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod aelodau staff newydd, gan gynnwys staff cyflenwi a gwirfoddolwyr, yn ymwybodol o'ch polisi a'ch gweithdrefnau diogelu? Beth am staff nad ydynt yn cael eu cyflogi gan y darparwr?
- Dywedwch wrthyf am y cyngor rydych chi'n ei roi i staff i'w ddilyn os yw dysgwr yn gwneud datgeliad iddynt.
- Cyfrifoldeb pwy yw gwneud atgyfeiriad? I bwy y dylech chi wneud atgyfeiriad?
- Pryd caiff atgyfeiriad ei sbarduno? Beth yw'r arwyddion neu'r symptomau y byddech chi'n eu nodi i sbarduno atgyfeiriad?
- Sut ydych chi'n mynd i'r afael ag atgyfeiriad os nad ydych chi wedi clywed yn ôl gan asiantaethau eraill?
- Dywedwch wrthyf am eich polisi ar gyfer delio â honiadau o gam-drin yn erbyn aelod o staff? Os oes honiad yn erbyn arweinydd, i bwy y dylai staff roi gwybod am hyn?
- Ble ydych chi'n cadw'ch cofnodion cyfrinachol?
- Pa hyfforddiant sydd ar waith ar gyfer y corff llywodraethol? (Ile bo'n berthnasol)
- Pryd oedd y tro diwethaf i chi ddiwygio / adolygu eich polisi gwrthfwlio? Pwy oedd ynghlwm â hyn?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod dysgwyr yn cael eu haddysgu am fwlio, gan gynnwys seiber fwlio?
- Ydych chi'n gallu sôn wrthyf am ddigwyddiad bwlio diweddar yr ydych chi wedi ymdrin ag ef?
- Sut ydych chi'n cofnodi digwyddiadau bwlio? Beth am ddigwyddiadau hiliol? Neu aflonyddu rhywiol? Ydych chi'n cadw cofnod o'r rhain ac yn dadansoddi data i nodi tueddiadau?
- Ym mha ffyrdd ydych chi'n addysgu dysgwyr am berthnasoedd iach? Pa mor llwyddiannus yw'r gwaith hwn?
- Pa hyfforddiant y mae staff wedi'i gael wrth ddelio ag ymyrraeth gorfforol? Sut ydych chi'n creu cofnod am unrhyw adeg y defnyddir ymyrraeth gorfforol?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod pob aelod o staff a gyflogir wedi cael y gwiriadau angenrheidiol cyn iddynt ddechrau yn y darparwr? Pwy sy'n gyfrifol am wneud hyn?
- Ydych chi'n caniatáu i aelod o staff weithio cyn derbyn ei wiriad gan y GDG o gwbl? Os felly, pa asesiad risg ydych chi wedi'i roi ar waith?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod pob aelod o staff yn ymwybodol o sut i adnabod arwyddion o radicaleiddio a beth ddylent ei wneud os bydd ganddynt bryderon?
- Sut mae dysgwyr yn deall risg radicaleiddio?
- Sut mae polisiâu neu brosesau yn gysylltiedig ag Atal wedi cael eu monitro, e.e. yn ymwneud â siaradwyr allanol, prosesau lles neu ddiogelu, ac a oes sicrwydd eu bod yn effeithiol?

- A yw staff wedi rhoi sicrwydd i chi fod yr asesiad risg wedi cael ei adolygu yn y 12 mis diwethaf, ac wedi amlinellu unrhyw newidiadau risg perthnasol (a lliniariadau wrth ymateb)?
- A yw staff wedi rhoi gwybod am unrhyw ddigwyddiadau difrifol? Os felly, sut gwnaethoch chi ymateb? A gafodd unrhyw wersi eu dysgu?
- A oes unrhyw achosion trwch blewyn wedi bod yn y maes hwn? Os felly, a ddysgwyd unrhyw wersi, ac a weithredwyd yn unol â nhw?
- Ydych chi wedi cael sicrwydd fod Atal wedi cael ei roi ar waith mewn modd cymesur ac yn seiliedig ar risg, gan gynnwys ystyried y ddyletswydd ochr yn ochr â rhwymedigaethau statudol eraill, e.e. rhyddid i lefaru?
- A oes perchnogaeth weladwy ac amlwg o Atal ar lefel uwch yn y darparwr?
- A ydych chi wedi cael sicrwydd fod staff wedi cael hyfforddiant digonol a sesiwn codi ymwybyddiaeth ddigonol i roi Atal ar waith yn effeithiol?
- A yw'r darparwr wedi parhau i weithio mewn partneriaeth â'i bartneriaid Atal, gan gynnwys asiantaethau statudol a myfyrwyr?

Atodiad 10: Arolygu yn y sector cyfiawnder

Trefniadau arolygu Estyn

Mae trefniadau arolygu dysgu yn y sector cyfiawnder Estyn ar gyfer diogelu yn darparu ar gyfer arolygwyr i werthuso p'un a yw'r lleoliad addysg yn sicrhau bod:

- Dysgwyr yn teimlo'n ddiogel ac yn saff, ac yn rhydd oddi wrth gam-drin corfforol a geiriol yn ystod eu haddysg, eu gwaith a'u gweithgareddau
- Dysgwyr yn gwybod sut gallant amddiffyn eu hunain rhag aflonyddu, gwahaniaethu ac eithafiaeth
- Athrawon yn helpu dysgwyr i ddeall materion yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, a datblygu gwerthoedd goddefgarwch a pharch
- Athrawon yn herio stereoteipiau yn agweddau, dewisiadau a disgwyliadau dysgwyr
- Staff wedi rhoi systemau da ar waith i gofnodi a monitro ymddygiad dysgwyr.

Cynhelir arolygiadau yn y sector cyfiawnder mewn partneriaeth ag Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi neu Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC). Mae eu fframweithiau priodol yn trefnu darpariaeth ar gyfer arolygu trefniadau diogelu.

[Disgwyliadau Carchardai Dynion](#) Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi

[Disgwyliadau Plant](#) Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi

[Fframwaith arolygu ar gyfer gwasanaethau cartrefi gofal, gwasanaethau llety diogel, gwasanaethau canolfannau preswyl i deuluoedd, a gwasanaethau cymorth cartref](#)
AGC

Trefniadau arolygu Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi

Fframwaith Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi yn ymgorffori'r disgwyliadau canlynol:

Ar gyfer oedolion:

- Mae'r carchar yn darparu amgylchedd diogel a saff sy'n mynd ati i leihau risg o hunan-niwedio a hunanladdiad.
- Mae carcharorion sydd mewn perygl o hunan-niweidio neu hunanladdiad yn cael gofal unigoledig gan dîm amlddisgyblaethol ac yn cael mynediad dirwysr at gymorth, yn cynnwys cymorth gan eu teuluoedd.
- Darperir amgylchedd diogel a saff ar gyfer carcharorion, yn enwedig oedolion sydd mewn perygl sy'n eu hamddiffyn rhag niwed ac esgeulustra.
- Caiff oedolion sydd mewn perygl eu lleoli a'u cefnogi'n briodol gan staff hyfforddedig y darperir adnoddau ar eu cyfer i ddiwallu eu hanghenion.

Ar gyfer plant:

- Mae'r sefydliad yn hyrwyddo lles plant, yn enwedig y rhai sydd fwyaf mewn perygl, ac yn eu hamddiffyn rhag pob math o niwed ac esgeulustra.
- Mae'r sefydliad yn darparu amgylchedd diogel a saff sy'n lleihau risg o hunan-niweidio a hunanladdiad. Caiff plant sydd mewn perygl o hunan-niweidio a hunanladdiad eu nodi'n gynnar a rhoddir y cymorth angenrheidiol iddynt. Mae

pob un o'r staff yn ymwybodol o faterion bregusrwydd, ac yn effro iddynt, maent yn cael hyfforddiant priodol ac yn gallu manteisio ar offer a chymorth priodol.

- Cedwir plant yn ddiogel trwy roi sylw i faterion corfforol a gweithdrefnol, gan gynnwys gwybodaeth effeithiol am ddiogeledd a pherthnasoedd cadarnhaol rhwng staff a phlant.
- Mae plant yn byw mewn amgylchedd diogel, trefnus a chymhellol lle caiff eu hymddygiad da ei hyrwyddo a'i wobrwyo. Ymdrinnir ag ymddygiad annerbyniol mewn modd gwrthrychol, teg a chyson.

Trefniadau arolygu AGC

Mae fframwaith AGC yn trefnu darpariaeth fanwl ar gyfer diogelu, y gellir dod o hyd iddi yn y ddolen uchod. Mae'r trywyddau ymholi perthnasol fel a ganlyn:

Gofal a Chymorth

- Y graddau y darperir i unigolion y gofal a'r cymorth o ansawdd da sydd eu hangen arnynt, trwy wasanaeth a gynlluniwyd trwy ymgynghori â'r unigolyn ac sy'n ystyried eu dymuniadau, eu dyheadau personol a deilliannau unrhyw risgiau ac anghenion arbenigol sy'n llywio'u hanghenion ar gyfer gofal a chymorth.
- Y graddau y mae darparwyr gwasanaeth wedi rhoi mecanweithiau ar waith i ddiogelu unigolion bregus y maent yn darparu gofal a chymorth iddynt.

Arolygu trefniadau diogelu

Gallai arolygwyr ddod ar draws tystiolaeth sy'n cyfrannu at dystiolaeth arolygu Estyn ac/neu Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi o drefniadau diogelu'r lleoliad. Pan fydd tystiolaeth yn ymwneud â fframwaith Estyn, bydd y wybodaeth hon yn ffurfio rhan o sail dystiolaeth Estyn ac yn llywio gwerthusiadau'r tîm o les dysgwyr a'u gofal, cymorth ac arweiniad. Os yw'r dystiolaeth arolygu yn ymwneud â lleoliad y carchar ehangach, neu'n ymwneud â diogelwch dysgwyr, bydd yr ACof yn rhannu'r dystiolaeth hon ag arolygydd arweiniol Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi ac AGC iddynt ei hystyried ac atgyfeirio fel rhan o'u gweithgareddau arolygu. Pan wneir atgyfeiriad i reolwyr neu lywodraethwyr Arolygiaeth Carchardai Ei Fawrhydi, AGC neu'r lleoliad, rhaid i'r ACof gofnodi'r atgyfeiriad a dyddiad yr atgyfeiriad yn sail y dystiolaeth.

Cyn yr arolygiad, bydd yr Arolygydd Cofnodol yn ystyried:

- yr adroddiad arolygu blaenorol, os oes un
- unrhyw gŵynion y gallem fod wedi'u derbyn
- adroddiad hunanwerthuso'r darparwr ac adroddiadau i lywodraethwyr / uwch reolwyr, lle maent ar gael
- ymatebion i'r holiaduron i ddysgwyr, lle maent yn berthnasol
- ymatebion i'r holiaduron i staff a lywodraethwyr, lle maent yn berthnasol

Mae'n bwysig nad ydym yn rhannu sylwadau unigol o unrhyw holiadur gyda'r darparwr.

Wrth arolygu trefniadau diogelu **yn ystod arolygiad** o ran y lleoliad addysg, bydd arolygwyr yn gwerthuso'r canlynol:

- p'un a yw'r darparwr yn adrodd yn rheolaidd i uwch reolwyr a llywodraethwyr / cyfarwyddwyr, a pha mor dda y mae'n defnyddio'i ddata a'i werthusiadau o ymddygiad dysgwr
- p'un a oes trefniadau addas i weithredu lle mae patrwm presenoldeb unrhyw ddysgwr yn peri pryder, a ph'un a yw'r darparwr yn monitro ac yn gweithredu ar absenoldebau dysgwyr am y diwrnod gwaith cyfan, neu ran ohono
- pa mor dda y mae'r darparwr yn datblygu gwybodaeth a dealltwriaeth dysgwyr o ymddygiadau sy'n niweidiol yn emosiynol neu'n anniogel, er enghraifft rhagbaratoi, aflonyddu, gwahaniaethu, bwlio yn gysylltiedig â rhagfarn, ac eithafiaeth, yn unol â'u cyfnod datblygu
- pa mor dda y mae'r darparwr yn datblygu dealltwriaeth dysgwyr o faterion yn ymwneud â chydarddoldeb ac amrywiaeth, i ddatblygu gwerthoedd goddefgarwch a pharch ac yn herio stereoteipiau yn agweddau, dewisiadau a disgwyliadau dysgwyr

Pryderon ynghylch diogelu

Nid yw Estyn yn ymchwilio i achosion diogelu neu atgyfeiriadau unigol. Arolygiaeth Carchardai EF a Gwasanaeth Prawf Cymru, yr Awdurdod Lleol a'r Heddlu sydd â'r cyfrifoldeb hwnnw. Fodd bynnag, rhaid i arolygwyr ddilyn **y protocol hwn** i sicrhau bod yr holl honiadau neu amheuaeth o gam-drin neu esgeulustra yn cael eu hadrodd a'u hymchwilio gan yr awdurdodau priodol. Mae'r arweiniad hwn yn amlinellu beth i'w wneud i alluogi Estyn a'i arolygiaethau partner i gyflawni eu dyletswyddau diogelu statudol.

Gellir gweld testun llawn Protocol Diogelu Oedolion a Phrotocol Diogelu Plant Arolygiaeth Carchardai EF yma:

[Protocol Diogelu Oedolion](#)

[Protocol Diogelu Plant](#)

[Polisi Diogelu AGC](#)

Gallai arolygwyr ddod ar draws pryderon ynghylch diogelu mewn sawl ffordd, gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i, honiad uniongyrchol gan ddysgwr neu honiadau rhai eraill yn y lleoliad. Efallai bydd y pryder yn ymwneud â'r hyn sy'n digwydd nawr neu wedi digwydd yn y gorffennol i ddysgwr yn y sefydliad yr ydym yn ei arolygu neu'r tu allan i'r sefydliad hwnnw.

Gallai'r pryderon fod ynglŷn ag ymddygiad

- Dysgwr neu garcharor arall yn y lleoliad
- Rhywun yn y gymuned
- Aelod o staff, gwirfoddolwr neu ddarparwr gwasanaeth o fewn y lleoliad
- Neu aelod o'r tîm arolygu (Estyn, Arolygiaeth Carchardai EF neu AGC)

Pan gaiff pryder ei godi, ni ddylai arolygwyr gynnal cyfrinachedd neu anhysbysrwydd o fewn y broses arolygu ynghylch gwybodaeth sy'n awgrymu unrhyw bryderon ynghylch diogelu. Rhaid i unrhyw gais ysgrifenedig ddatgan hyn yn glir. Dylid esbonio

i'r unigolyn mewn perygl y bydd atgyfeiriad diogelu'n cael ei wneud, gan sicrhau diogelwch uniongyrchol yr unigolyn ar yr un pryd.

Mae'n bwysig rhannu gwybodaeth yn brydlon fel y gellir darparu'r cymorth angenrheidiol a rhoi gweithdrefnau ar waith. Mae Adolygiadau Achosion Difrifol wedi dangos droeon sut mae rhannu gwybodaeth yn wael wedi cyfrannu at farwolaeth neu anafiadau difrifol. Dylid byth tybio bod gweithiwr proffesiynol arall neu asiantaeth arall wedi anfon gwybodaeth ymlaen a allai fod yn allweddol i gadw rhywun yn ddiogel.

Rhaid i arolygwyr roi gwybod i'r arolygydd cofnodol am unrhyw bryderon ynghylch diogelu, ar ôl cofnodi gwybodaeth sylfaenol. Dylai arolygwyr ond gwirio'r wybodaeth ofynnol sydd ei hangen. Rhaid i'r arolygydd cofnodol roi gwybod i'r canlynol:

- Llywodraethwr neu Reolwr y lleoliad, ac Arolygydd Arweiniol Arolygiaeth Carchardai EF / AGC a gofyn iddynt ddilyn eu polisi a'u protocol diogelu eu hunain.
- Tîm Diogelu Estyn gan ddefnyddio ein ffurflen atgyfeirio

Ym mhob achos, rhaid i arolygwyr fod yn gwbl fodlon fod y wybodaeth wedi cael ei rhannu'n briodol.

Rhaid i arolygwyr sy'n codi pryderon fod yn fodlon fod y sefydliad a'r arolygiaeth arweiniol yn rheoli'r pryder ynghylch diogelu yn effeithiol gan ddefnyddio'i brotocolau ei hun, o fewn graddfeydd amser priodol. Dylai hyn gynnwys gwneud yn siŵr fod camau priodol ac amserol wedi cael eu cymryd i amddiffyn a chynorthwyo'r plentyn neu'r oedolyn sydd mewn perygl, yn y tymor byr ac ar ôl hynny.

Rhaid i'r arolygydd cofnodol sicrhau bod yr holl wybodaeth, yr atgyfeiriad, y trafodaethau a'r deilliannau yn cael eu cofnodi mor gyfoes ag y bo modd.

Pryderon ynghylch diogelu am arolygydd Estyn neu aelod o staff Arolygiaeth Carchardai EF / AGC

Rhaid rhoi gwybod i'r arolygydd cofnodol ac arolygydd arweiniol yr arolygiaeth partner ar unwaith am unrhyw bryderon am ymddygiad neu weithredoedd aelod o dîm arolygu Estyn, oni bai bod y pryder ynglŷn â'r unigolyn hwn. Os felly, rhaid rhoi gwybod i Arweinydd Diogelu Dynodedig Arolygiaeth Carchardai EF / AGC. Os nad oes uwch reolwr ar gael, rhaid hysbysu'r Dirprwy Arweinydd Diogelu Dynodedig a Phennaeth Adnoddau Dynol Arolygiaeth Carchardai EF.

Rhaid i'r Arweinydd Diogelu Dynodedig ystyried a oes unigolyn mewn perygl o niwed (naill ai mewn lleoliad y mae Arolygiaeth Carchardai EF / AGC yn gweithio ynddo neu yn y gymuned, er enghraifft yng nghartref yr aelod staff). Os credir hyn, rhaid i'r Arweinydd Diogelu Dynodedig gysylltu ag Adran Gwasanaethau Oedolion yr awdurdod lleol ar unwaith a chreu a gweithredu cynlluniau i hysbysu'r lleoliad, os yw'n berthnasol.

Ym mhob achos, ar ôl gwneud yr atgyfeiriad priodol, mae protocolau diogelu Estyn, Arolygiaeth Carchardai EF neu AGC yn gymwys.

Gyda phwy i gysylltu:

Arweinydd Diogelu Ôl-16 Dynodedig Estyn

Rachel Hackling

Rachel.Hackling@estyn.llyw.cymru

Arweinydd a swyddogion diogelu:

- Dyfrig.Ellis@estyn.llyw.cymru
- Andrea.davies@estyn.llyw.cymru
- Liz.Counsell@estyn.llyw.cymru
- Delyth.gray@estyn.llyw.cymru

Aelod o'n tîm Swyddogion Diogelu Arweiniol: 02920 446482 (ar gael y tu allan i oriau swyddfa hefyd)

Ein prif swyddfa (yn ystod oriau swyddfa): 02920 446446

Arweinydd Diogelu Dynodedig Arolygiaeth Carchardai EF

Angus Jones

Angus.Jones@HMIPrisons.gov.uk

07813122038

Manylion AGC

Olwen Davies

Olwen.Davies@llyw.cymru

Ffôn: 0300 7900 126