

Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill

Canllawiau ar gyfer awdurdodau lleol, penaethiaid, staff
ysgolion, cyrff llywodraethu a pherchenogion ysgolion
annibynnol



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk



Canllawiau

Cylchlythyr Llywodraeth Cymru rhif: 009/2014
Dyddiad cyhoeddi: Ebrill 2014

Diogelu plant mewn addysg: ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill

- Cynulleidfa** Pob ysgol gan gynnwys ysgolion annibynnol ac unedau cyfeirio disgyblion; awdurdodau lleol; cyrff llywodraethu; sefydliadau addysg bellach; Byrddau Lleol Diogelu Plant.
- Trosolwg** Dyma ganllawiau statudol gan Adran Addysg a Sgiliau Llywodraeth Cymru ar ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill. Maent yn ganllawiau ar gyfer pob ysgol (gan gynnwys pob mathau o ysgolion a gynhelir, unedau cyfeirio disgyblion ac ysgolion annibynnol), awdurdodau lleol a'r sector addysg bellach. Maent yn berthnasol i bob oedolyn sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc – boed mewn swydd am dâl neu'n wirfoddol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio gyda phlant ar sail dros dro, drwy gyflenwi neu fel locwm.
- Camau i'w cymryd** Dylai pob awdurdod lleol, cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir gan gynnwys ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig, pwyllgorau rheoli unedau cyfeirio disgyblion, perchenogion ysgolion annibynnol a phenaethiaid sefydliadau addysg bellach ystyried y canllawiau hyn wrth gyflawni eu dyletswyddau mewn perthynas ag ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill.
- Rhagor o wybodaeth** Dylid cyfeirio ymholiadau am y ddogfen hon at:
Y Gangen Dysgu Amrywiol a Diogelu
Yr Is-adran Cymorth i Ddysgwyr
Yr Adran Addysg a Sgiliau
Llywodraeth Cymru
Parc Cathays
Caerdydd
CF10 3NQ
Ffôn: 029 2082 5010
e-bost: SafeguardingChildreninEducation@cymru.gsi.gov.uk
- Copïau ychwanegol** Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn www.cymru.gov.uk/addysgsgiliau

Cynnwys

1. Statws a chynnwys y canllawiau hyn	3
2. Cyflwyniad	4
3. Ystyriaethau cychwynnol	5
4. Derbyn honiad	6
5. Hysbysu rhieni/gofalwyr	7
6. Hysbysu'r person y mae honiad yn ei erbyn	7
7. Cyfeirio achosion at yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol	7
8. Trafodaethau strategaeth a chyfarfodydd strategaeth	8
9. Cyfrifoldebau cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir – gweithdrefn ddisgyblu a diswyddo	9
10. Ymchwiliadau annibynnol	9
11. Cefnogi'r rhai sydd ynghlwm wrth yr honiad	11
12. Cyfrinachedd	12
13. Ymddiswyddiadau a 'chytundebau setlo/cyfaddawdol'	13
14. Cadw cofnodion	14
15. Tystlythyrau	14
16. Amserlenni	14
17. Trosolwg a monitro	15
18. Atal person o'i swydd	15
19. Rhannu gwybodaeth	17
20. Camau gweithredu yn dilyn ymchwiliad troseddol neu erlyniad	17
21. Camau ar ôl achos	17
22. Dysgu gwersi	18

23. Camau ynghylch honiadau di-sail neu faleisus	19
24. Rhagor o wybodaeth	19

1. Statws a chynnwys y canllawiau hyn

1.1 Canllawiau statudol yw'r rhain ar gyfer ysgolion a gynhelir a sefydliadau addysg bellach a chânt eu cyhoeddi gan Weinidogion Cymru o dan adran 175 o Ddeddf Addysg 2002. Maent hefyd yn ganllawiau anstatudol ar gyfer ysgolion annibynnol fel y gallant gydymffurfio â'r safonau a ragnodir gan Reoliadau Safonau Ysgolion Annibynnol (Cymru) 2003 a wneir o dan adran 157 o Ddeddf Addysg 2002. Maent yn gysylltiedig â'r ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Plant 1989
- Adran 175 o Ddeddf Addysg 2002 (awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir a sefydliadau yn y sector addysg bellach)
- Adran 157 o Ddeddf Addysg 2002 a'r Rheoliadau Safonau Ysgolion Annibynnol 2003
- Deddf Plant 2004
- Adran 28 o Ddeddf Plant 2004 (asiantaethau eraill)
- Adrannau 141F, 141G ac 141H o Ddeddf Addysg 2002.

1.2 Mae'n rhaid i awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir a sefydliadau Addysg Bellach ystyried y canllawiau hyn at ddiben bodloni eu dyletswyddau o dan adran 175 o Ddeddf Addysg 2002 er mwyn arfer eu swyddogaethau mewn modd sy'n ystyried yr angen i ddiogelu a hybu lles plant. Mae'r gofyniad i 'ystyried' yn golygu bod yn rhaid i'r canllawiau gael eu hystyried a bod yn rhaid i unrhyw benderfyniad i wyro oddi wrthynt gael ei gyfiawnhau.

1.3 Dylai perchenogion ysgolion annibynnol ystyried y canllawiau hyn at ddiben bodloni safonau a nodwyd mewn rheoliadau a wnaed o dan adran 157 o Ddeddf 2002 i arfer eu swyddogaethau mewn modd sy'n ystyried yr angen i ddiogelu a hybu lles plant.

1.4 Dylai'r canllawiau gael eu darllen ar y cyd â Diogelu Plant: Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004 ("Gweithio gyda'n Gilydd") a Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan sy'n rhoi canllawiau ac sy'n sail i arferion amddiffyn plant y Byrddau Lleol Diogelu Plant yng Nghymru¹ a'u partneriaid statudol. Dylai Llywodraethwyr Ysgolion ac awdurdodau lleol hefyd ddarllen y canllawiau hyn ar y cyd â Chanllawiau Llywodraeth Cymru ar weithdrefnau Disgyblu a Diswyddo yn erbyn staff ysgolion².

¹ Mae'r Bil Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant yn cynnwys darpariaeth i sefydlu Byrddau Diogelu Plant newydd a fydd yn disodli'r Byrddau Lleol Diogelu Plant.

² Mae canllawiau Llywodraeth Cymru ar Weithdrefnau Disgyblu a Diswyddo ar gyfer Staff Ysgolion wrthi'n cael eu diwygio er mwyn adlewyrchu'r canllawiau hyn a chanlyniad ymgynghoriad ar Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006 mewn perthynas ag ymchwiliadau annibynnol ynghylch honiadau o gam-drin.

2. Cyflwyniad

2.1 Mae gan blant hawl i gael eu diogelu a'u hamddiffyn rhag niwed. Dylai unrhyw honiad o gam-drin a wneir gan blentyn neu ar ei ran gael ei gymryd o ddifrif a dylid gwrando ar y plentyn ac ymdrin ag ef mewn modd sensitif.

2.2 Mae dyletswydd gofal ar gyflogwyr tuag at eu gweithwyr. Dylent reoli'r straen sydd ynghlwm wrth y broses honiadau a cheisio sicrhau bod cyn lleied â phosibl ohono. Mae'n hollbwysig cynnig pob cymorth i'r unigolyn fel rhan o'r ddyletswydd hon.

2.3 Mae'n hanfodol sicrhau yr ymdrinnir ag unrhyw honiad o gam-drin a wneir yn erbyn athro neu aelod arall o staff neu wirfoddolwr mewn lleoliad addysg yn deg, yn gyflym ac yn gyson, er mwyn amddiffyn y plentyn yn effeithiol a hefyd gynorthwyo'r person sy'n destun i'r honiad. Dylai datrys yn gyflym honiadau o gam-drin fod yn flaenoriaeth glir er lles pawb perthnasol. Dylid gwaredu unrhyw oedi diangen.

2.4 Dylai pob ysgol a choleg Addysg Bellach fod â gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau a dylai pob aelod o staff a gwirfoddolwyr ddeall beth y dylent ei wneud petaent yn derbyn honiad neu petai ganddynt bryderon ynghylch aelod arall o staff. Dylai'r gweithdrefnau nodi'n glir **bod angen adrodd ynghylch pob honiad ar unwaith**, wrth y pennaeth gan amlaf, neu'r prifathro neu'r perchennog os yw'n ysgol annibynnol. Dylai'r gweithdrefnau hefyd nodi'r person, cadeirydd y llywodraethwyr gan amlaf, y dylid cyfeirio unrhyw honiadau ato yn eu habsenoldeb; neu mewn achosion lle y mae'r pennaeth neu'r prifathro ei hun yn destun i'r honiad neu'r pryder. Dylai'r gweithdrefnau hefyd gynnwys manylion cyswllt Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Amddiffyn Plant sy'n gyfrifol am roi cyngor a monitro achosion³.

2.5 Caiff y Fframwaith ar gyfer ymdrin â honiadau o gam-drin yn erbyn pobl sy'n gweithio gyda phlant ei ddisgrifio yng Nghylchlythyr Llywodraeth Cymru 12/2007: Diogelu Plant - Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004 ("Gweithio gyda'n Gilydd").

<http://wales.gov.uk/topics/childrenyoungpeople/publications/safeguardingunder2004act/?lang=cy>.

2.6 Mae'r canllawiau newydd hyn yn ymdrin yn benodol â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill sy'n gweithio mewn ysgolion a sefydliadau addysg bellach. Maent yn trafod sut y dylid ymdrin â honiadau a allai awgrymu y byddai person yn achosi perygl os byddai'n parhau i weithio mewn cysylltiad rheolaidd neu agos â phlant yn ei swydd bresennol, neu mewn unrhyw ffordd arall. Mae'n ymwneud â phob achos lle honnir bod athro neu aelod o staff (gan gynnwys gwirfoddolwyr) mewn ysgol neu goleg Addysg Bellach sy'n darparu addysg i blant o dan 18 oed wedi:

- Ymddwyn mewn modd sydd wedi niweidio plentyn, neu a allai fod wedi

³ Mae Pennod 12.23 o Diogelu Plant- Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004 yn nodi rôl Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Amddiffyn Plant (LADO).

niweidio plentyn;

- O bosibl, cyflawni trosedd yn erbyn plentyn neu mewn perthynas â phlentyn; neu
- Wedi ymddwyn tuag at blentyn neu blant mewn modd sy'n awgrymu y byddai ef neu hi'n achosi perygl os byddai'n gweithio'n rheolaidd neu'n agos gyda phlant.

2.7 Mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i aelodau o staff sy'n gweithio mewn unrhyw ysgol ar hyn o bryd, os digwyddodd y cam-drin yn yr ysgol honno ai peidio. Dylai honiadau ynghylch athro nad yw bellach yn addysgu gael eu cyfeirio at yr heddlu.

3. Ystyriaethau cychwynnol

3.1 Mae angen defnyddio synnwyr cyffredin a bod yn ddoeth o safbwynt y gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau. Mae'n bosibl na fydd nifer o achosion yn bodloni'r meini prawf uchod, ac mewn achosion o'r fath dylid dilyn trefniadau lleol i ddatrys achosion yn syth. Bydd rhai honiadau mor ddifrifol bydd angen iddynt gael sylw ar unwaith gan wasanaethau cymdeithasol plant a/neu gan yr heddlu, ond nid yw hyn yn digwydd yn aml iawn.

3.2 Dylid rhoi gwybod i Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Amddiffyn Plant⁴ am **bob** honiad sy'n dod i sylw ysgol ac sydd, i bob golwg, yn bodloni'r meini prawf uchod, er mwyn i'r Swyddog hwnnw allu cysylltu â gwasanaethau cymdeithasol plant a'r heddlu fel y bo'n briodol.

3.3 Dylai'r diffiniadau canlynol gael eu defnyddio wrth nodi canlyniad ymchwiliadau i honiadau:

Wedi'i brofi: mae digon o dystiolaeth i brofi'r honiad;

Anwir: mae digon o dystiolaeth i wrthbrofi'r honiad;

Maleisus: mae tystiolaeth glir i brofi y bu gweithred fwriadol i dwyllo a bod yr honiad yn gwbl anwir;

Di-sail: nid oes unrhyw dystiolaeth na sail briodol sy'n cefnogi'r honiad a wneir. Gallai hefyd ddangos hefyd bod yr unigolyn sy'n gwneud yr honiad wedi camddehongli'r digwyddiad neu wedi gwneud camsyniad o ran yr hyn a welodd. Fel arall, mae'n bosibl nad oedd yn ymwybodol o'r holl amgylchiadau;

Heb ei brofi: nid yw hyn yr un fath â honiad anwir. Mae'n golygu nad oes digon o dystiolaeth i brofi'r honiad nac i'w wrthbrofi. Nid yw'r term hwn, felly, yn awgrymu bod rhywun yn euog nac yn ddieuog.

⁴ Caiff rôl Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Diogelu Plant o safbwynt monitro honiadau o gam-drin a chraffu arnynt ei nodi yn Diogelu Plant: Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004.

4. Derbyn honiad

4.1 Rhaid rhoi gwybod am honiadau ar unwaith i'r pennaeth neu brifathro (neu gadeirydd y llywodraethwyr os yw'r honiad yn erbyn y pennaeth), i gadeirydd y pwyllgor rheoli neu berchennog ysgol annibynnol. **(Er hwylustod rydym wedi galw'r person hwn yn 'rheolwr achos' gydol y ddogfen hon).** Dylai'r pennaeth/prifathro hysbysu cadeirydd y llywodraethwyr ynghylch pob un honiad o gam-drin y tynnir ei sylw ato.

4.2 Yn y lle cyntaf, dylai'r rheolwr achos drafod yr honiad ar unwaith â Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Amddiffyn Plant. Yn y drafodaeth gychwynnol bydd y swyddog dynodedig a'r rheolwr achos yn ystyried natur, cynnwys a chyddestun yr honiad ac yn cytuno ar gamau i'w cymryd. Dylai'r ymholiadau cychwynnol bennu:

- Fod honiad wedi'i wneud;
- Beth yr honnwyd iddo ddigwydd;
- Pa bryd ac ymhle y cafwyd y digwyddiad(au) honedig;
- Pwy a oedd yn gysylltiedig;
- Unrhyw bobl eraill a oedd yn bresennol.

4.3 Efallai y bydd Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol yn gofyn i'r rheolwr achos ddarparu neu gael gafaél ar wybodaeth ychwanegol sy'n berthnasol, er enghraifft hanes blaenorol, a yw plentyn neu ei deulu wedi gwneud honiadau tebyg o'r blaen, a beth yw cysylltiad presennol yr aelod o staff â'r plant.

4.4 Mae'n bosibl y bydd sefyllfaoedd lle y bydd y rheolwr achos am gysylltu â'r heddlu ar unwaith, er enghraifft, os credir bod y person yn achosi perygl i blant ar y pryd. Os nad oes tystiolaeth o hynny, bydd y rheolwr achos yn trafod yr honiadau â'r swyddog dynodedig er mwyn penderfynu a oes angen cynnwys yr heddlu wrth ystyried yr honiad.

4.5 Ar ôl i'r rheolwr achos a Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol rannu a gwerthuso'r wybodaeth ar y dechrau, mae'n bosibl y penderfynir bod yr honiad yn amlwg yn anwir ac na chymerir camau pellach ynghylch yr unigolyn sy'n destun i'r honiad neu'r pryder. Os felly, rhaid i'r rheolwr achos a'r swyddog dynodedig gofnodi'r penderfyniad hwn a'r cyfiawnhad drosto, a rhaid cytuno ar yr wybodaeth sydd i'w rhoi mewn llythyr i'r unigolyn a phwy a fydd yn ei rhoi. Wedyn bydd y rheolwr achos a'r swyddog dynodedig yn ystyried pa gamau i'w cymryd yng nghyswllt yr unigolyn a'r rheini a wnaeth yr honiad.

4.6 Ni ddylid byth seilio'r penderfyniad i beidio â chymryd camau pellach ar farn y cyflogwr am gymeriad a/neu amgylchiadau personol y cyflogai dan sylw nac am y person sydd wedi gwneud yr honiad.

5. Hysbysu rheini/gofalwyr

5.1 Rhaid rhoi gwybod am yr honiad i rieni neu ofalwyr y plentyn neu blant sy'n gysylltiedig cyn gynted â phosibl os nad ydynt yn gwybod amdano'n barod. Fodd bynnag, os oes angen cynnal trafodaeth ar strategaeth, neu os oes angen cynnwys yr heddlu neu wasanaethau cymdeithasol plant, ni fydd y rheolwr achos yn gwneud hyn heb ymgynghori'n gyntaf â'r asiantaethau hynny a chael cytundeb ganddynt ar yr wybodaeth y gellir ei datgelu i'r rhieni neu ofalwyr. Dylid rhoi gwybod i rieni a gofalwyr hefyd am ddatblygiadau yn yr achos, a'u hysbysu am y canlyniad os na cheir achos troseddol, gan gynnwys eu hysbysu bod proses ddisgyblu'n mynd ymlaen. Fodd bynnag, ni all y trafodion mewn gwrandawriad disgyblu na'r wybodaeth a ystyrir wrth ddod i benderfyniad gael eu datgelu gan amlaf ond dylid hysbysu'r rhieni ynghylch canlyniad y broses, gan nodi bod yr wybodaeth yn gyfrinachol.

5.2 Rhaid hysbysu rhieni a gofalwyr hefyd am y gwaharddiad ar adrodd neu gyhoeddi honiadau yn erbyn athrawon yn adran 141F o Ddeddf Addysg 2002 (gweler isod). Os yw rhieni neu ofalwyr yn dymuno gwneud cais i'r llys am ddileu cyfyngiadau ar ohebu, dylid eu cyfarwyddo i geisio cyngor cyfreithiol.

6. Hysbysu'r person y mae honiad yn ei erbyn

6.1 Bydd y rheolwr achos yn rhoi gwybod am yr honiad i'r person y mae'r honiad yn ei erbyn cyn gynted â phosibl ar ôl ymgynghori â'r swyddog dynodedig. Mae'n bwysig iawn fod y rheolwr achos yn rhoi cymaint â phosibl o wybodaeth iddo bryd hynny. Fodd bynnag, os oes angen cael trafodaeth ar strategaeth, neu os oes angen cynnwys yr heddlu neu wasanaethau cymdeithasol plant, ni fydd y rheolwr achos yn gwneud hyn heb ymgynghori'n gyntaf â'r asiantaethau hynny a chael cytundeb ganddynt ar yr wybodaeth y gellir ei datgelu i'r person. Os yw'r cyflogai dan sylw'n aelod o undeb llafur, dylid ei gynghori i gysylltu â'r sefydliad hwnnw. Dylid hysbysu'r person y mae honiad yn ei erbyn y bydd ymchwiliad amddiffyn plant yn cael ei gynnal yn unol â gweithdrefnau amddiffyn plant Cymru gyfan.

7. Cyfeirio achosion at yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol

7.1 Os na ellir dangos bod y cyhuddiad yn anwir ac nad oes sail iddo a bod rheswm dros amau bod plentyn yn dioddef neu'n debygol o ddioddef niwed sylweddol, a/neu fod trosedd wedi'i gyflawni yn erbyn plentyn, rhaid cynnull trafodaeth strategaeth yn unol â Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan.

7.2 Os yw'r honiad yn ymwneud â chyswllt corfforol, bydd y drafodaeth strategaeth neu'r gwerthusiad cychwynnol gyda'r heddlu yn ystyried y ffaith bod gan athrawon a staff eraill mewn ysgolion a cholegau addysg bellach hawl i ddefnyddio grym

rhesymol i reoli neu atal disgyblion mewn amgylchiadau penodol, gan gynnwys camau i atal ymddygiad sy'n tarfu ar eraill⁵.

7.3 Tra bydd yr awdurdodau statudol yn ystyried yr honiad, ni fydd cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir yn cymryd unrhyw gamau heblaw adolygu a chadarnhau aelodaeth y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Eto i gyd, gall penderfyniad i atal yr unigolyn o'i swydd lle y bo angen gael ei wneud yn ystod unrhyw gam o'r broses. Ceir rhagor o fanylion ynghylch atal isod.

8. Trafodaethau strategaeth a chyfarfodydd strategaeth

8.1 Yn y drafodaeth strategaeth, rhennir yr holl wybodaeth a gafwyd neu a gasglwyd hyd hynny a phenderfynir ar y camau nesaf ac a fydd cyfarfod strategaeth yn cael ei gynnal. Bydd y cyfarfod strategaeth yn penderfynu a fydd ymholiadau gan y gwasanaethau cymdeithasol a/neu'r heddlu'n mynd ymhellach ac, os byddant, bydd yn cynllunio proses yr ymholiadau a'r rheolaeth arnynt. Mae Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan yn rhoi cyfarwyddyd ac yn llywio arferion amddiffyn plant o fewn y Byrddau Lleol Diogelu Plant ar draws Cymru⁶. Ceir rhagor o fanylion ynghylch y broses amddiffyn plant a'r gweithdrefnau ar gyfer cynnal trafodaethau a chyfarfodydd strategaeth ar wefan Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan: <http://www.awcpp.org.uk/areasofwork/safeguardingchildren/awcpprg/index.html>

8.2 Gall yr awdurdodau statudol benderfynu cyfeirio'r mater at Wasanaeth Erlyn y Goron os yw'n bosibl bod trosedd wedi'i chyflawni. Fel arall gall y cyfarfod/trafodaeth benderfynu nad oes angen ymchwiliad gan yr heddlu neu wasanaethau cymdeithasol plant ac y dylai'r cyflogwr ddelio â'r honiad yn unol â'i weithdrefnau disgyblu ei hun.

8.3 Os yw'n glir nad oes angen ymchwiliad gan yr heddlu neu wasanaethau cymdeithasol plant, a bod y drafodaeth ar strategaeth neu'r gwerthusiad cychwynnol wedi penderfynu hynny, dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Amddiffyn Plant drafod y camau nesaf â'r rheolwr achos a chadeirydd y llywodraethwyr.

8.4 Mewn amgylchiadau o'r fath bydd yr opsiynau sydd ar gael i'r ysgol neu goleg addysg bellach yn dibynnu ar natur ac amgylchiadau'r honiad a'r dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael. Bydd yr opsiynau'n amrywio o beidio â chymryd camau pellach i ddiswyddo yn y fan a'r lle drwy wrandawriad disgyblu neu benderfyniad i beidio â defnyddio gwasanaethau'r person yn y dyfodol os yw'r honiad yn erbyn gwirfoddolwr neu wasanaethau asiant.

8.5 Yn achos llawer o honiadau mae'n debygol na fydd erlyniad am drosedd yn dilyn ond gallai fod sail i'r ysgol neu'r coleg gynnal proses disgyblu a diswyddo staff. Gellir

⁵ Gellir gweld canllawiau gan Lywodraeth Cymru ar ddefnyddio grym rhesymol i reoli neu atal disgyblion yn: <http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/schoolshome/pupilsupport/searching/?lang=cy>

⁶ Mae'r Bil Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant yn cynnwys darpariaeth i sefydlu Byrddau Diogelu Plant newydd yn lle'r Byrddau Lleol Diogelu Plant. Caiff chwech o'r rhain eu sefydlu ar draws Cymru

osgoi oedi a dyblygu drwy argymhell yn y cyfarfod strategaeth fod swyddog yr heddlu a/neu'r gweithiwr cymdeithasol sy'n cyfweld yn gofyn am gydsyniad gan yr unigolion a holir i rannu'r wybodaeth a roddir â'r cyflogwr neu'r ymchwiliwr annibynnol ar derfyn yr ymholiadau a/neu'r gwrandawriad llys.

8.6 Ar ôl i'r awdurdodau statudol ystyried bob agwedd ar yr honiad, caiff y mater ei gyfeirio'n ôl at y corff llywodraethu er mwyn cwblhau'r broses disgyblu staff. Dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ymgynghori â'r Pennaeth a Chadeirydd y Llywodraethwyr (oni bai mai'r Pennaeth yw testun yr honiad) a thrafod y camau nesaf â hwy.

8.7 Dylai'r pennaeth, cadeirydd y llywodraethwyr a Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ystyried ai'r casgliad yw, ar sail yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael:

- fod yr honiad yn anwir neu'n ddi-sail ac nad oes angen cymryd unrhyw gamau pellach. Mewn achos o'r fath dylai'r rheswm a'r cyfiawnhad gael eu cofnodi;
- fod dystiolaeth o gamymddwyn o natur y dylid ymdrin ag ef drwy weithdrefnau camymddygiad llai difrifol yr ysgol;
- fod dystiolaeth o gamymddwyn o natur y dylid ymdrin ag ef drwy weithdrefnau camymddygiad mwy difrifol yr ysgol;
- fod yr honiad yn ymwneud â chamymddygiad mwy difrifol a bod angen ymchwiliad annibynnol (gweler paragraff 10.1 isod).

9. Cyfrifoldebau cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir - gweithdrefn ddisgyblu a diswyddo

9.1 Mae cyrff llywodraethu'n gyfrifol am ymddygiad a disgyblaeth staff ysgolion. Mae'n ofynnol i gorff llywodraethu fabwysiadu rheolau a rheoliadau er mwyn ceisio rheoleiddio ymddygiad a disgyblaeth yr holl staff y mae'n eu cyflogi neu y mae'n gyfrifol amdanynt o ddydd i ddydd. Nid yw hyn yn cynnwys rhai staff cynorthwyol, athrawon cyflenwi na gwirfoddolwyr. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau statudol yng Nghylchlythyr 002/2013: Gweithdrefnau Disgyblu a Diswyddo ar gyfer Staff Ysgol. Mae'r canllawiau'n nodi cyfrifoldebau cyrff llywodraethu o safbwynt ymdrin â materion disgyblaeth, gan gynnwys gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â chamymddygiad llai difrifol neu fwy difrifol. Mae'r canllawiau'n cynnwys polisi enghreifftiol ynghylch disgyblu staff. Dylai ysgolion ac awdurdodau lleol gyfeirio at y canllawiau hyn wrth gynnal gweithdrefnau disgyblu a diswyddo mewn perthynas â honiadau o gam-drin yn erbyn athrawon a staff eraill.

10. Ymchwiliadau annibynnol

10.1 Bydd angen gwneud ymholiadau pellach mewn rhai achosion er mwyn gallu penderfynu ar y camau nesaf i'w cymryd. Mae gan lawer o awdurdodau lleol eisoes ddarpariaeth ar gyfer ymchwiliad annibynnol o honiadau, yn aml fel rhan o'r gwasanaethau personél y gall ysgolion eu prynu i mewn gan yr awdurdod lleol.

Mae'n bwysig fod awdurdodau lleol yn sicrhau bod modd i ysgolion a cholegau Addysg Bellach fanteisio ar gyfleuster fforddiadwy ar gyfer ymchwiliadau annibynnol.

10.2 Mae Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) (Diwygio) 2014, sydd ar ddod, yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff llywodraethu benodi ymchwiliwr annibynnol er mwyn ymchwilio i honiadau fod athro a gyflogir dan gontract cyflogaeth mewn ysgol wedi cam-drin disgybl sydd wedi'i gofrestru yn yr un ysgol.

10.3 Fodd bynnag, rhaid i Gadeirydd y Llywodraethwyr beidio â phenodi ymchwiliwr annibynnol hyd nes:

- y bydd yr awdurdodau statudol wedi gorffen ystyried yr achos, hyd nes y bydd unrhyw weithdrefnau troseddol wedi dod i ben a hyd nes y bydd yr honiad wedi'i gyfeirio yn ôl at yr ysgol;
- y bydd y Cadeirydd wedi ymgynghori â Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar gyfer Amddiffyn Plant a'r pennaeth (oni bai mai'r Pennaeth yw testun yr honiad).

10.4 Dylai'r ymgynghoriad ystyried yr holl dystiolaeth a'r wybodaeth sydd ar gael a dylid hefyd gytuno ar y camau nesaf i'w cymryd, gan gynnwys a oes angen cynnal ymchwiliad annibynnol. Mae'n rhaid cynnal cofnod ysgrifenedig o'r drafodaeth hon a'r canlyniad.

10.5 Os canfyddir bod yr honiad yn anwir neu'n ddi-sail nid oes yn rhaid cynnal ymchwiliad annibynnol.

10.6 Yn yr un modd, nid oes angen penodi ymchwiliwr annibynnol lle y mae'r person y mae'r honiad yn ei erbyn wedi cyfaddef neu lle y mae wedi'i ganfod yn euog o drosedd yn ymwneud â'r honiad. O dan amgylchiadau o'r fath dylai fod digon o wybodaeth a thystiolaeth ar gael gan yr awdurdodau statudol y dylid ei rhannu â'r ysgol er mwyn llywio'r broses ddisgyblu. Mae'n rhaid i'r broses ddisgyblu a diswyddo gael ei chwblhau o hyd er mwyn pennu'n ffurfiol a ddylai contract yr aelod o staff gael ei derfynu, yn unol â'r gyfraith yn Rheoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006.

10.7 Gall corff llywodraethu ddewis pwy a ddylai gael ei benodi'n ymchwiliwr annibynnol, yn amodol ar y cyfyngiadau canlynol sy'n ofynnol o dan y rheoliadau sy'n nodi na all yr ymchwiliwr annibynnol fod yn:

- llywodraethwr yn yr ysgol dan sylw.
- llywodraethwr o ysgol arall o fewn y cylch o ysgolion sydd wedi'u ffedereiddio
- rhiant/gofalwr disgybl presennol neu gyn ddisgybl yr ysgol dan sylw.
- un o aelodau presennol neu flaenorol yr ysgol o dan sylw.
- aelod neu berson sydd wedi'i gyflogi gan yr ALI sy'n cynnal yr ysgol.

- ymddiriedolwr yr ysgol.
- aelod o awdurdod esgobaethol yr ysgol dan sylw.
- y corff sy'n penodi llywodraethwyr sefydledig corff llywodraethu'r ysgol.

10.8 Wrth ymchwilio i honiadau yn erbyn staff ysgol gall ymchwiliwr annibynnol geisio cytundeb yr awdurdodau statudol i rannu'r wybodaeth a gasglwyd yn ystod ymchwiliad amddiffyn plant. Dylai gwybodaeth o'r fath gael ei rhannu o fewn y fframwaith o brotocolau amlasiantaeth lleol, sy'n bodoli o fewn ardal pob Bwrdd Lleol Diogelu Plant.

11. Cefnogi'r rhai sydd ynghlwm wrth yr honiad

11.1 Mae gan blant hawl i gael eu diogelu a'u hamddiffyn rhag niwed. Dylai unrhyw honiad o gam-drin a wneir gan blentyn gael ei gymryd o ddifrif a dylid gwrandao ar y plentyn ac ymdrin ag ef mewn modd sensitif. Mewn achosion lle y gallai plentyn fod wedi dioddef niwed sylweddol, neu lle y gallai fod erlyniad troseddol, dylai gwasanaethau cymdeithasol plant neu'r heddlu, fel y bo'n briodol, ystyried pa gymorth y gallai fod ei angen ar y plentyn neu'r plant dan sylw, gan gynnwys gwasanaeth eirioli neu gwnsela. Dylid gwneud pob ymdrech i sicrhau cyn lleied â phosibl o aflonyddwch ar addysg y plentyn. Dylid hysbysu'r plentyn ynghylch hynt y broses, mewn modd sy'n briodol i'w oedran a'i ddealltwriaeth.

11.2 Mae dyletswydd gofal ar gyflogwyr tuag at eu gweithwyr. Dylent reoli'r straen sydd ynghlwm wrth y broses honiadau a cheisio sicrhau bod cyn lleied â phosibl ohono. Mae'n hollbwysig cynnig pob cymorth i'r unigolyn fel rhan o'r ddyletswydd hon. Dylid hysbysu unigolion cyn gynted â phosibl ynghylch unrhyw bryderon neu honiadau a hefyd esbonio'r camau tebygol a fydd yn cael eu cymryd, oni bai fod gwrthwynebiad i hynny gan y gwasanaethau cymdeithasol plant neu'r heddlu. Dylid hysbysu'r unigolyn i gysylltu â chynrychiolydd ei undeb llafur, os oes ganddo un, neu gydweithiwr. Dylid hefyd ei alluogi i fanteisio ar ddarpariaeth cwnsela lles neu gyngor meddygol os cânt eu cynnig gan y cyflogwr.

11.3 Dylai'r rheolwr achos benodi cynrychiolydd penodol a fydd yn hysbysu'r person sy'n destun i'r honiad ynghylch hynt yr achos ac yn ystyried pa gymorth arall sy'n briodol i'r unigolyn. I staff mewn ysgolion a gynhelir gallai hyn gynnwys cymorth drwy ddarpariaeth iechyd galwedigaethol yr awdurdod lleol neu drefniadau lles gweithwyr. Mewn achosion lle y caiff gweithwyr eu hatal o'u gwaith mae angen gwneud pob ymdrech i sicrhau eu bod yn ymwybodol o hynt eu hachos ac o faterion cyfredol sy'n berthnasol i'w gwaith. Ni ddylid atal unrhyw gyswllt cymdeithasol â chydweithwyr a ffrindiau oni bai fod tystiolaeth sy'n awgrymu y gallai cyswllt o'r fath gael effaith andwyol ar y gwaith o gasglu a chyflwyno tystiolaeth.

12. Cyfrinachedd

12.1 Pan gaiff honiad ei wneud mae'n hollbwysig fod yr ysgol neu'r coleg Addysg Bellach yn gwneud pob ymdrech i gynnal cyfrinachedd ac atal unrhyw gyhoeddusrwydd diangen tra bo honiad yn destun ymchwiliad neu'n cael ei ystyried. Cyflwynodd Deddf Addysg 2011 gyfyngiadau o safbwynt adrodd sy'n golygu nad oes modd cyhoeddi unrhyw ddeunyddiau a allai arwain at adnabod athro sydd wedi'i gyhuddo gan ddisgybl, neu ar ran disgybl, o'r un ysgol (lle y byddai hynny'n enwi'r athro fel yr unigolyn sy'n destun i'r honiad). Bydd y cyfyngiadau o safbwynt adrodd mewn grym hyd nes y caiff cyhuddiad ei ddwyn yn erbyn y person y mae honiad yn ei erbyn, neu hyd nes y bydd Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru'n⁷ cyhoeddi gwybodaeth am ymchwiliad neu benderfyniad mewn achos disgyblu sy'n deillio o'r honiad. Ni fydd y cyfyngiadau o safbwynt adrodd yn berthnasol os bydd yr unigolyn y mae'r cyfyngiadau'n berthnasol iddo yn ildio'i hawl i fod yn anhysbys, i bob pwrpas, drwy fynd yn gyhoeddus neu roi caniatâd ysgrifenedig i rywun arall wneud hynny, neu os bydd barnwr yn codi cyfyngiadau mewn ymateb i gais i wneud hynny.

12.2 Mae'r ddeddfwriaeth sy'n gosod cyfyngiadau yn nodi'n glir y gwaherddir "cyhoeddi" deunyddiau a allai arwain at adnabod yr athro sy'n destun i'r honiad. Mae "cyhoeddi" yn cynnwys unrhyw araith, deunyddiau ysgrifenedig, rhaglen berthnasol neu gyfathrebiad arall ar ba bynnag ffurf sydd ar gyfer y cyhoedd yn gyffredinol neu unrhyw garfan o'r cyhoedd. Golyga hyn y byddai rhiant a allai, er enghraifft, gyhoeddi manylion ynghylch honiad ar wefan rhwydweithio cymdeithasol yn torri'r cyfyngiadau ar adrodd (os gallai'r wybodaeth a gyhoeddir olygu y byddai modd i aelodau'r cyhoedd adnabod yr athro dan sylw).

12.3 Yn unol â chanllawiau Cymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu, ni fydd yr heddlu gan amlaf yn darparu unrhyw wybodaeth i'r wasg na'r cyfryngau a allai ei gwneud hi'n bosibl i adnabod unigolyn sy'n destun i'r ymchwiliad, oni bai y caiff y person ei gyhuddo o drosedd a hyd nes y caiff ei gyhuddo o drosedd. (Mewn achosion eithriadol, lle hoffai'r heddlu wyro oddi wrth y rheol honno, ee apêl i ganfod person dan amheuaeth, mae'n rhaid iddynt gyflwyno cais i lys ynadon yn gofyn i'r cyfyngiadau ar adrodd gael eu codi).

12.4 Dylai'r pennaeth dderbyn cyngor gan Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol, yr heddlu a gwasanaethau cymdeithasol plant er mwyn cytuno ar y canlynol:

- Ar bwy y mae angen yr wybodaeth, ac yn bwysicach pa wybodaeth y mae modd ei rhannu;
- Sut i reoli sibrydion, unrhyw wybodaeth a gaiff ei datgelu a damcaniaethau;

⁷ Unwaith y bydd darpariaethau perthnasol yn Neddf Addysg (Cymru) 2014 yn cychwyn (disgwylir i hyn ddigwydd ar 1 Ebrill 2015) caiff Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru ei adnabod fel Cyngor y Gweithlu Addysg.

- Pa wybodaeth (os o gwbl) y mae modd ei rhyddhau i'r gymuned ehangach er mwyn ceisio atal sibrydion;
- Sut i reoli diddordeb gan y wasg os a phan fydd hynny'n digwydd.

13. Ymddiswyddiadau a 'chytundebau setlo/cyfaddawdol'

13.1 Os bydd y person y mae honiad yn ei erbyn yn ymddiswyddo, neu'n rhoi'r gorau i ddarparu ei wasanaethau, ni ddylai hyn olygu nad oes modd i'r honiad fynd yn ei flaen, yn unol â'r canllawiau hyn. Mae dyletswydd gyfreithiol ar ysgolion a cholegau i gyfeirio unrhyw un at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd sydd wedi achosi niwed i blentyn, neu a allai achosi niwed i blentyn, neu os oes rheswm dros gredu bod yr aelod o staff wedi cyflawni un o nifer o droseddau rhestredig, ac sydd wedi'i rwystro rhag ymwneud (am dâl neu am ddim) â gweithgaredd a reoleiddir, neu a fyddai wedi'i rwystro os na fyddai wedi gadael o'i wirfodd⁸. Mae'n rhaid cyfeirio achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd os caiff y meini prawf eu bodloni. Byddai cytundeb setlo/cyfaddawdol sy'n atal yr ysgol neu'r coleg rhag cyfeirio achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd pan gaiff y meini prawf eu bodloni yn debygol o arwain at drosedd gan na fyddai'r ysgol neu'r coleg yn cydymffurfio â'i ddyletswydd gyfreithiol i gyfeirio achosion.

13.2 Mae'n bwysig gwneud pob ymdrech i ddod i gasgliad ymhob achos o honiadau a allai effeithio ar iechyd neu les plant, gan gynnwys unrhyw achos lle y mae'r person dan sylw yn gwrthod cydweithredu â'r broses. Lle y bo'n bosibl, dylid rhoi cyfle llawn i'r person y mae honiad yn ei erbyn ateb yr honiad a chyflwyno sylwadau amdano. Eto i gyd, dylai'r broses o gofnodi'r honiad ac unrhyw dystiolaeth ategol ynghyd â'r broses o ddod i benderfyniad ynghylch a oes sail i'r honiad o ystyried yr holl wybodaeth sydd ar gael, barhau hyd yn oed os nad oes modd gwneud hynny neu os nad yw'r person y mae honiad yn ei erbyn yn barod i gydweithredu. Gallai fod yn anodd i ddod i gasgliad o dan yr amgylchiadau hynny, ac efallai na fydd yn bosibl cyflwyno unrhyw sancsiynau disgyblu os bydd cyfnod rhybudd person yn dod i ben cyn y bydd y broses wedi'i chwblhau. Fodd bynnag, mae'n bwysig dod i gasgliad a chofnodi'r casgliad hwnnw lle y bo'n bosibl.

13.3 Ni ddylai 'cytundebau cyfaddawdol', lle y byddai person yn cytuno i ymddiswyddo os bydd y cyflogwr yn cytuno i beidio â rhoi camau disgyblu ar waith, ac os bydd y ddau barti'n cytuno ar eiriad i'w ddefnyddio wrth gyfeirio at y mater yn y dyfodol, gael eu defnyddio yn yr achosion hyn. Ni fydd cytundeb o'r fath yn atal ymchwiliad trylwyr gan yr heddlu lle y byddai hynny'n briodol.

13.4 Ni all ychwaith wrthwneud y ddyletswydd statudol i gyfeirio achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd lle y mae'r amgylchiadau yn golygu ei bod hi'n ofynnol gwneud hynny a hefyd er mwyn sicrhau bod y cyflogwr yn cydymffurfio â'i rwymedigaethau o dan Reoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009. <http://www.assemblywales.org/bus-home/bus-guide-docs-pub/bus-business-documents/bus-business-documents-doc-laid.htm?act=dis&id=131508&ds=7/2009>

⁸ Ceir rhestr o'r troseddau yn Rheoliadau Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 (Meini Prawf Rhagnodedig a Darpariaethau Amrywiol) 2009 (OS 2009 Rhif 37) (wedi'u diwygio).

14. Cadw cofnodion

14.1 Dylai manylion honiadau y canfyddir eu bod yn faleisus gael eu dileu o gofnodion personél. O safbwynt pob honiad arall, fodd bynnag, mae'n bwysig sicrhau bod crynodeb clir a chynhwysfawr o'r honiad, manylion ynghylch sut yr aethpwyd i'r afael â'r honiad a sut y cafodd ei ddatrys, ynghyd â nodyn o unrhyw gamau a gymerwyd a phenderfyniad a wnaed yn cael eu cadw ar ffeil personél cyfrinachol y person y mae honiad yn ei erbyn, a bod y person hwnnw'n derbyn copi ohonynt.

14.2 Diben y cofnodion yw sicrhau bod modd cyflwyno gwybodaeth gywir mewn ymateb i unrhyw gais yn y dyfodol am dystlythyr, lle y bo'n briodol. Bydd yn sicrhau eglurder mewn achosion lle y bydd Datgeliadau yn y dyfodol i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn datgelu gwybodaeth gan yr heddlu am honiad nad arweiniodd at gollfarn a bydd yn helpu i atal ailymchwiliadau diangen os bydd honiad yn digwydd eto ar ôl cyfnod o amser, sy'n digwydd o dro i dro. Dylai'r cofnod gael ei gadw hyd nes y bydd y person y mae honiad yn ei erbyn yn cyrraedd oedran ymddeol arferol, man lleiaf, neu am gyfnod o 10 mlynedd o ddyddiad yr honiad os yw'r cyfnod hwnnw'n hirach.

14.3 Mae'r Comisiynydd Gwybodaeth wedi cyhoeddi canllawiau ar gofnodion cyflogaeth o fewn ei God Arferion Cyflogaeth a'r canllawiau atodol. Mae'r canllawiau hyn yn cynnig cyngor ymarferol ynghylch cadw cyflogaeth.

http://ico.org.uk/for_organisations/data_protection/topic_guides/employment

15. Tystlythyrau

15.1 Ni ddylai achosion lle profwyd bod honiad yn anwir, yn ddi-sail neu'n faleisus gael eu cynnwys yn nhystlythyrau cyflogwyr. Ni ddylid ychwaith gynnwys hanes o bryderon neu honiadau niferus y daethpwyd i'r casgliad eu bod oll yn anwir, yn ddi-sail neu'n faleisus.

16. Amserlenni

16.1 Mae ceisio datrys achosion mor gyflym â phosibl, drwy ymchwiliad teg a thrylwyr, yn fuddiol i bawb. Mae'n rhaid rhoi blaenoriaeth i ymchwilio i unrhyw honiadau er mwyn osgoi unrhyw oedi. Caiff amserlenni targed eu nodi isod: mae'r amser sydd ynghlwm wrth ymchwilio i achosion unigol a'u datrys yn dibynnu ar ffactorau amrywiol iawn gan gynnwys natur, difrifoldeb a chymhlethdod yr honiad. Eto i gyd, dylai'r targedau hyn gael eu cyflawni ac eithrio mewn achosion eithriadol iawn. Y disgwyl yw y dylai 80 y cant o achosion gael eu datrys o fewn mis, 90 y cant o fewn tri mis a phob achos heblaw am y rhai mwyaf eithriadol o fewn 12 mis.

16.2 O safbwynt yr achosion hynny lle y mae'n amlwg o'r dechrau'n deg fod yr honiad yn anwir neu'n ddi-sail, dylid eu datrys o fewn wythnos. Os bernir o'r dechrau'n deg nad oes trosedd ynghlwm wrth yr honiad bydd yn fater i'r cyflogwr. Eto i gyd, os oes pryderon ynghylch amddiffyn plant, dylai'r cyflogwr drafod y mater â Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol. Mewn achosion o'r fath, os bydd natur yr honiad yn golygu nad oes angen cymryd camau disgyblu ffurfiol dylai'r cyflogwr roi

camau priodol ar waith o fewn pum diwrnod ysgol. Os bydd angen cynnal gwrandawriad disgyblu a bod modd cynnal y gwrandawriad hwnnw heb ymchwiliad pellach, dylai'r gwrandawriad gael ei gynnal o fewn 40 diwrnod ysgol.

17. Trosolwg a monitro

17.1 Yn unol â Diogelu Plant: Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004 ('Gweithio gyda'n Gilydd') dylai gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol fod yn bennaf gyfrifol am:

- sicrhau bod yr awdurdod yn cynnal gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â honiadau, yn unol â 'Gweithio gyda'n Gilydd';
- datrys unrhyw faterion rhyngasiantaethol;
- cysylltu â'r Bwrdd Lleol Diogelu Plant ynghylch y mater.

17.2 Dylai Gwasanaethau Cymdeithasol yr Awdurdod Lleol ddynodi swyddogion i fod yn rhan o:

- reoli achosion unigol a chraffu arnynt;
- rhoi cyngor ac arweiniad i gyflogwyr/ sefydliadau gwirfoddol;
- cysylltu â'r heddlu ac asiantaethau eraill;
- monitro hynt achosion er mwyn sicrhau yr ymdrinnir â hwy mor gyflym â phosibl ac yn unol â phroses deg a thrylwyr.

17.3 Rydym wedi cyfeirio at y person dynodedig hwn fel Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol.

17.4 Yn unol â 'Gweithio gyda'n Gilydd' dylai lluoedd yr heddlu hefyd nodi swyddogion a fydd yn gyfrifol am:

- gysylltu â Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol;
- chwarae rhan yn y drafodaeth strategaeth neu'r gwerthusiad cychwynnol;
- adolygu hynt yr achosion hynny lle y mae ymchwiliad gan yr heddlu;
- rhannu gwybodaeth am gwblhau'r ymchwiliad neu unrhyw erlyniad.

17.5 Os bydd y drafodaeth strategaeth neu'r asesiad cychwynnol yn dod i'r casgliad bod angen ymchwiliad gan yr heddlu, dylai'r heddlu hefyd bennu dyddiad targed ar gyfer adolygu hynt yr ymchwiliad ac ymgynghori â Gwasanaeth Eryl y Goron ynghylch a ddylid: dwyn achos yn erbyn yr unigolyn; parhau i ymchwilio i'r mater; neu ddod â'r ymchwiliad i ben. Lle y bo'n bosibl, dylai'r adolygiad hwnnw gael ei gynnal o fewn pedair wythnos i'r gwerthusiad cychwynnol. Dylai dyddiadau adolygiadau dilynol, yn ddelfrydol bob bythefnos, gael eu pennu yn ystod y cyfarfod os bydd yr ymchwiliad yn parhau.

18. Atal person o'i swydd

18.1 Dylid gwerthuso'n effeithiol a yw'r aelod o staff y mae honiad yn ei erbyn yn peri perygl posibl o niwed i blant a dylid rheoli'r sefyllfa o safbwynt y plentyn/plant

sydd ynghlwm wrth yr honiad. Mewn rhai achosion bydd yn ofynnol i'r rheolwr achos ystyried atal yr aelod o staff o'i swydd hyd nes y caiff yr achos ei ddatrys.

18.2 Mae'n rhaid i gyflogwyr ystyried yn ofalus a yw amgylchiadau achos yn golygu bod angen atal aelod o staff rhag dod i gysylltiad â phlant yn yr ysgol ac a all trefniadau eraill gael eu gwneud hyd nes y caiff yr honiad neu'r pryderon eu datrys.

18.3 Mae'n rhaid sicrhau nad yw atal yn ymateb awtomatig i honiad; dylid ystyried pob opsiwn arall gyntaf er mwyn osgoi atal. Os yw'r rheolwr achos yn bryderus ynghylch lles plant eraill yn y gymuned neu les teulu'r aelod o staff, dylai'r pryderon hynny gael eu cyflwyno i Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol neu'r heddlu. Nid yw camau i atal person o'i swydd yn debygol o gael eu cyfiawnhau ar sail pryderon o'r fath yn unig.

18.4 Dylai atal gael ei ystyried mewn unrhyw achos lle y mae rheswm dros gredu bod plentyn neu blant eraill yn yr ysgol yn wynebu niwed sylweddol/mewn perygl o wynebu niwed sylweddol a/neu lle y mae'r honiad yn gwarantu ymchwiliad troseddol gan yr heddlu neu lle mae'r achos mor ddifrifol fel y gallai fod sail dros ddiswyddo'r unigolyn. Eto i gyd, ni ddylai'r aelod o staff gael ei atal yn awtomatig. Mae'n rhaid i'r rheolwr achos ystyried yn ofalus a yw'r amgylchiadau'n golygu bod angen atal y person o'i swydd fel nad yw'n dod i gysylltiad â phlant yn yr ysgol neu'r coleg Addysg Bellach hyd nes y caiff y mater ei ddatrys, a gallai ddymuno derbyn cyngor gan ei gynghorydd personél a Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol.

18.5 Ni all gwasanaethau cymdeithasol plant na'r heddlu ei gwneud hi'n ofynnol i'r rheolwr achos atal aelod o staff o'i swydd. Ni all y cyfarfod strategaeth ond argymell bod y person hwnnw'n cael ei atal o'i swydd, ond dylai'r pennaeth neu'r corff llywodraethu roi sylw priodol i'w cyngor. Y pennaeth neu'r corff llywodraethu sydd â'r pŵer i atal person o'i swydd. Eto i gyd, os bydd trafodaeth strategaeth yn dod i'r casgliad y dylai'r gwasanaethau cymdeithasol plant wneud ymholiadau a/neu y dylai'r heddlu gynnal ymchwiliad, dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol holi cwestiynau i'r heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol ynghylch a oes angen atal yr aelod o staff y mae honiad yn ei erbyn rhag cael unrhyw gyswllt â phlant. Bydd hyn yn ei gwneud hi'n haws i'r ysgol ystyried a ddylid atal y person o'i swydd. Nid yw cynnwys yr heddlu mewn mater yn golygu bod yn rhaid atal aelod o staff o'i swydd. Dylai penderfyniad o'r fath gael ei wneud ar sail manylion yr achos penodol sydd dan sylw ac yn dilyn asesiad risg y dylid ei rannu ag aelodau'r grŵp strategaeth.

18.6 Lle bernir ei bod hi'n briodol atal yr aelod o staff o'i swydd, dylai cadarnhad ysgrifenedig gael ei anfon o fewn un diwrnod gwaith yn cynnwys cymaint â phosibl o fanylion yn esbonio'r rhesymau. Nid yw'n dderbyniol i gyflogwr beidio â chynnig unrhyw gymorth i berson sydd wedi'i atal o'i swydd. Dylid hysbysu'r person adeg ei atal o'i swydd pwy yw ei berson cyswllt o fewn y sefydliad a dylid darparu'r manylion cyswllt priodol.

19. Rhannu gwybodaeth

19.1 Mewn trafodaeth strategaeth neu wrth werthuso'r achos i ddechrau, dylai'r asiantaethau perthnasol rannu'r holl wybodaeth berthnasol sydd ganddynt am y person sy'n destun i'r honiad ac am y dioddefwr honedig.

19.2 Os yw'r heddlu'n rhan o'r achos dylai'r cyflogwr, lle y bo'n bosibl, ofyn i'r heddlu dderbyn caniatâd gan yr unigolion perthnasol i rannu eu datganiadau a'u tystiolaeth fel bod modd eu defnyddio ym mhroses ddisgyblu'r cyflogwr. Dylai hyn ddigwydd wrth i'r ymchwiliad fynd rhagddo a bydd yn galluogi'r heddlu i rannu gwybodaeth berthnasol yn ddi-oed ar ddiwedd eu hymchwiliad neu mewn unrhyw achos llys.

19.3 Dylai gwasanaethau cymdeithasol plant fabwysiadu gweithdrefn debyg wrth wneud ymholiadau er mwyn barnu a oes angen amddiffyn y plentyn neu'r plant sy'n rhan o'r honiad neu ddarparu gwasanaethau ar eu cyfer. Bydd hyn yn sicrhau bod modd trosglwyddo'n ddi-oed unrhyw wybodaeth a gesglir fel rhan o'r ymholiadau hynny i'r cyflogwr neu'r ymchwiliwr annibynnol.

20. Camau gweithredu yn dilyn ymchwiliad troseddol neu erlyniad

20.1 Dylai'r heddlu neu Wasanaeth Erlyn y Goron hysbysu'r cyflogwr a Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol ar unwaith pan fydd ymchwiliad troseddol ac unrhyw achos llys dilynol wedi'i gwblhau, neu os penderfynir dod ag ymchwiliad i ben heb gyhuddiad neu beidio ag erlyn yr achos ar ôl i'r person gael ei gyhuddo. O dan amgylchiadau o'r fath dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol drafod â'r rheolwr achos a yw unrhyw gamau pellach, gan gynnwys gamau disgyblu, yn briodol ac os ydynt pa gamau y dylid eu cymryd nesaf.

20.2 Dylai'r wybodaeth a ddarperir gan yr heddlu a/neu'r gwasanaethau cymdeithasol plant fod yn sail i'r penderfyniad hwnnw. Bydd yr opsiynau'n dibynnu ar amgylchiadau'r achos a bydd angen ystyried canlyniad ymchwiliad yr heddlu neu'r achos llys a hefyd y safon wahanol o brawf sy'n ofynnol mewn gweithdrefnau disgyblu a throseddol.

21. Camau ar ôl achos

21.1 Os yw'r honiad wedi'i brofi a bod y person yn cael ei ddiswyddo neu os bydd y cyflogwr yn rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau'r person, dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol drafod â'r rheolwr achos a'r cynghorydd personél a ddylid cyfeirio'r achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd i'w ystyried neu a oes angen cynnwys y person ar y rhestrau o bobl sydd wedi'u gwahardd. Yn achos

aelod o staff addysgu, bydd angen ystyried a oes angen cyfeirio'r mater at Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru⁹; ac yn achos aelod o staff addysgu a ddylai'r mater gael ei gyfeirio at Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru.

21.2 Mae'n ofynnol yn gyfreithiol i gyflogwyr gyfeirio achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd os credent fod unigolyn wedi ymddwyn mewn modd (gan gynnwys ymddygiad rhywiol amhriodol) sydd wedi niweidio (neu'n debygol o niweidio) plentyn; neu os yw person fel arall yn achosi perygl o niwed i blentyn. O dan amgylchiadau o'r fath, mae dyletswydd i gyfeirio unigolyn at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd lle y mae cyflogwr wedi cymryd camau i rwystro'r unigolyn rhag gwneud gwaith perthnasol gyda phlant neu lle y mae'r person wedi dewis rhoi'r gorau i wneud gwaith perthnasol o dan amgylchiadau lle y byddai wedi cael ei rwystro oni fyddai wedi gwneud hynny o'i wirfodd. Bydd y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn ystyried a ddylid gwahardd y person rhag ymwneud â gweithgaredd a reoleiddir, a fydd yn cynnwys y rhan fwyaf o waith mewn ysgolion a sefydliadau eraill. Mae dyletswydd statudol ar awdurdodau lleol, ysgolion, colegau Addysg Bellach a chyrrff eraill i gyflwyno adroddiadau a chyflwyno gwybodaeth berthnasol i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Dylai cyfeiriadau gael eu gwneud cyn gynted â phosibl ar ôl i'r aelod o staff ymddiswyddo neu gael ei ddiswyddo ac o fewn mis i ddyddiad gwaith olaf y person.

21.3 Dylai achosion camymddygiad proffesiynol gael eu cyfeirio at y corff rheoleiddio perthnasol. O dan Reoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth)(Cymru) 2009 mae'n rhaid i gyflogwyr athrawon sydd wedi'u cofrestru â Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru ac asiantaethau cyflenwi adrodd ynghylch achosion o gamymddygiad ac anfedruswydd proffesiynol wrth Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru lle nad yw'r athrawon wedi niweidio, nac wedi achosi perygl niwed, i blant a/neu oedolion agored i niwed. O dan delerau Deddf Addysgu ac Addysg Uwch 1998, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Addysg 2002, mae Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru'n gyfrifol am ymchwilio i achosion a gwrando arnynt mewn perthynas ag ymddygiad proffesiynol annerbyniol, anfedruswydd proffesiynol difrifol a/neu lle y mae athro wedi'i ddyfarnu'n euog (ar unrhyw adeg) o drosedd berthnasol, neu lle ymddengys bod athro cofrestredig yn euog o drosedd o'r fath neu wedi cael ei ganfod yn euog ohoni.

22. Dysgu gwersi

22.1 Ar ddiwedd achos lle y bernir bod sail i honiad, dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol adolygu amgylchiadau'r achos â'r rheolwr achos er mwyn barnu a oes angen gwella gweithdrefnau neu arferion yr ysgol mewn unrhyw ffordd er mwyn

⁹ Cyfeirio achosion at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd: <https://www.gov.uk/government/publications/dbs-referrals-form-and-guidance>

ceisio atal digwyddiadau tebyg yn y dyfodol. Dylai hyn gynnwys materion sy'n deillio o'r penderfyniad i atal yr aelod o staff o'i swydd, hyd y cyfnod atal ac a oedd modd cyfiawnhau'r camau i atal y person o'i swydd. Dylai gwersi hefyd gael eu dysgu o atal y person o'i swydd ar ôl iddo ddychwelyd i'w swydd. Dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol a'r rheolwr achos ystyried sut y gallai ymchwiliadau tebyg yn y dyfodol gael eu cynnal heb yr angen i atal yr unigolyn o'i swydd.

23. Camau ynghylch honiadau di-sail neu faleisus

23.1 Os bernir bod honiad yn ddi-sail neu'n faleisus, dylai Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol gyfeirio'r mater at y gwasanaethau cymdeithasol plant er mwyn pennu a oes angen gwasanaethau ar y plentyn dan sylw, neu a allai fod wedi cael ei gam-drin gan rywun arall. Os gwyddys bod honiad wedi cael ei ddyfeisio'n fwriadol neu'n faleisus, dylai'r pennaeth, y prifathro neu'r perchennog ystyried a yw'n briodol cymryd unrhyw gamau disgyblu yn erbyn y disgybl dan sylw; (yn unol â pholisi'r ysgol ar gyfer disgyblu disgyblion), neu a ddylid gofyn i'r heddlu ystyried a allai fod yn briodol cymryd camau yn erbyn y person dan sylw, hyd yn oed os nad oedd yn ddisgybl.

24. Rhagor o wybodaeth

24.1 Cyhoeddodd Gwasanaeth Erlyn y Goron ganllawiau ar gyfer yr heddlu ynghylch aflonyddwch o dan Ddeddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 a gellir eu gweld yn:

http://www.cps.gov.uk/legal/s_to_u/stalking_and_harassment/index.html

24.2 Canllawiau ar gofnodion cyflogaeth yn ei God Arferion Cyflogaeth a chanllawiau atodol, sy'n cynnig cyngor ymarferol ar gadw cyflogeion.

http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/detailed_specialist_guides/employment_practices_code.pdf a http://www.ico.gov.uk/for_organisations/data_protection/the_guide.aspx

24.3 Gellir gweld canllawiau ar sut i gyfeirio achos at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn:

<https://www.gov.uk/government/publications/dbs-referrals-form-and-guidance>