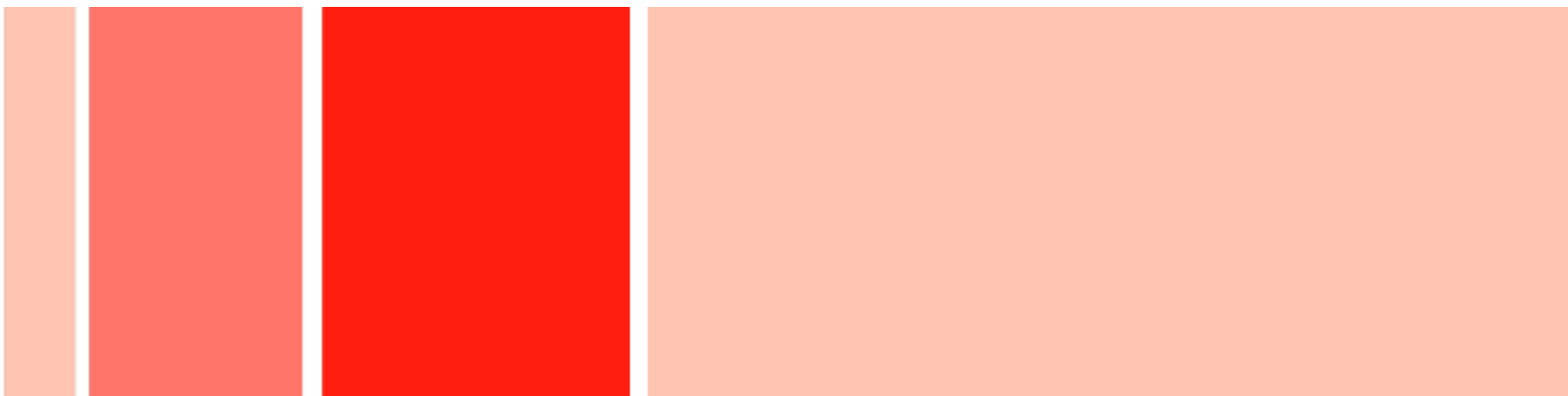


Rhif ymchwil cymdeithasol: 29/2026

Dyddiad cyhoeddi: 24/02/2026

Ymchwil ansoddol gyda gweithwyr proffesiynol mewn perthynas â: Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020



This document is also available in English.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn English.

Ymchwil ansoddol gyda gweithwyr proffesiynol mewn perthynas â:
Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020

Awduron: Merryn Tully, Kerry KilBride, Geof Andrews, Joseff
Howells / Miller Research (DU) Cyf.

Adroddiad Ymchwil Llawn: Tully, M., KilBride, K., Andrews, G. a Howells,
J. (2025). Ymchwil ansoddol gyda gweithwyr proffesiynol mewn perthynas
â: Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020.
Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad GSR rhif 29/2026.

Ar gael yn: [https://www.llyw.cymru/ymchwil-ansoddol-gyda-gweithwyr-
proffesiynol](https://www.llyw.cymru/ymchwil-ansoddol-gyda-gweithwyr-proffesiynol)

Barn yr ymchwilydd ac nid barn Llywodraeth Cymru o reidrwydd yw'r
safbwyntiau a fynegir yn yr adroddiad hwn

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â'r:

Victoria Seddon

Yr Is-adran Tystiolaeth a Chefnogaeth ar gyfer Cydraddoldeb, Tlodi a
Phlant

Lywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

ymchwil.plantatheuluoedd@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr ffigurau.....	2
Geirfa	3
1. Cyflwyniad.....	5
1.1. Nodau'r ymchwil	5
1.2. Cyd-destun y polisi	6
1.3. Strwythur yr adroddiad.....	8
2. Methodoleg	9
2.1. Cwmpasu a pharatoi.....	9
2.2. Cam y Gwaith Maes	9
2.3. Cyfyngiadau.....	11
3. Canfyddiadau	12
3.1. Ymwybyddiaeth broffesiynol o'r Ddeddf.....	12
3.2. Ymwybyddiaeth o ddeunyddiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru ac unrhyw ganllawiau a gynhyrchwyd mewn ymateb i'r Ddeddf	13
3.3. Defnydd gweithwyr proffesiynol o'r cymorth sydd ar gael ar y Ddeddf a'u barn ar ei ddefnyddioldeb a'i hygyrchedd	15
3.4. Darparu cyngor clir: rôl gweithwyr proffesiynol wrth gyfleu anghyfreithlondeb cosb gorfforol yng Nghymru	17
3.5. Arferion proffesiynol.....	19
3.6. Effaith ar lwyth gwaith.....	32
3.7. Hyfforddiant	35
3.8. Barn gweithwyr proffesiynol ar y graddau y mae'r Ddeddf wedi'u galluogi i amddiffyn Hawliau Plant.....	37
4. Casgliadau	40
Llyfryddiaeth	44
Atodiad A Canllawiau pwnc	45
Atodiad B Arolwg.....	50

Rhestr ffigurau

Ffigur 1: Pa mor hir ydych chi wedi bod yn eich rôl bresennol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	11
Ffigur 2: Sut fydddech chi'n graddio'ch dealltwriaeth o Ddeddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020? Gorffennaf 2025 i Awst 2025.....	12
Ffigwr 3: A ydych chi'n ymwybodol o unrhyw hyfforddiant, gwybodaeth neu ganllawiau sydd ar gael i bobl yn eich proffesiwn mewn ymateb i'r Ddeddf? (e.e., canllawiau ymarfer, fideos, taflenni, cyrsiau) Gorffennaf 2025 i Awst 2025	14
Ffigwr 4: I ble fydddech chi'n gwneud atgyfeiriad pe bydddech chi wedi adnabod achos o gosb gorfforol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025.....	21
Ffigur 5: I ba raddau ydych chi'n credu bod y dulliau cyfredol ar gyfer adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol yn ddigonol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	22
Ffigur 6: Pa mor hyderus ydych chi'n teimlo wrth wneud atgyfeiriadau a llywio'r prosesau hyn? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	24
Ffigur 7: I ba raddau ydych chi'n credu bod y Ddeddf wedi effeithio ar ddull eich proffesiwn o adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025 ...	28
Ffigur 8: I ba raddau y mae llwybrau atgyfeirio rhwng asiantaethau wedi gwella oherwydd y Ddeddf? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	29
Ffigwr 9: I ba raddau (os o gwbl) mae llwyth gwaith staff eich sefydliad wedi'i effeithio gan y Ddeddf yn dod i rym? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	33
Ffigwr 10: I ba raddau rydych chi'n meddwl y bu'r hyfforddiant, y wybodaeth a'r canllawiau a ddarparwyd yn ddigonol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	35
Ffigwr 11: Yn eich barn chi, i ba raddau mae'r Ddeddf wedi eich cynorthwyo yn eich rôl wrth amddiffyn hawliau plant i gael eu hamddiffyn rhag trais? Gorffennaf 2025 i Awst 2025	37

Geirfa

Y Ddeddf

Yn cyfeirio at Ddeddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020, a ddileodd yr amddiffyniad cyfreithiol o “gosb resymol”, gan ei gwneud hi’n anghyfreithlon cosbi plentyn yn gorfforol yng Nghymru.

Cafcass Cymru

Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Llys Plant a Theuluoedd. Mae Cafcass Cymru yn cynrychioli plant mewn achosion llys teulu yng Nghymru ac yn cyngori llysoedd ar yr hyn sy’n ddiogel ac er budd gorau plant.

Grant Plant a Chymunedau

Nod rhaglenni o fewn y grant hwn yw lleihau neu ddileu anfanteision i bobl agored i niwed er mwyn iddynt allu cael yr un cyfleoedd bywyd ag eraill.

CPS

Gwasanaeth Erlyn y Goron. Y gwasanaeth erlyn annibynnol ar gyfer Cymru a Lloegr, sy’n gyfrifol am erlyn achosion troseddol a ymchwilir gan yr heddlu.

Dechrau'n Deg

Rhaglen Llywodraeth Cymru sy’n darparu gofal plant rhan-amser am ddim, ymweliadau iechyd, cymorth rhianta a datblygiad iaith cynnar i deuluoedd â phlant dan 4 oed mewn ardaloedd difreintiedig.

Teuluoedd yn Gyntaf

Rhaglen Llywodraeth Cymru sy’n hyrwyddo gweithio amlasiantaethol i ddarparu cymorth cydlynol i deuluoedd, gan ganolbwyntio ar atal ac ymyrraeth gynnar.

Awdurdod Lleol

Y corff cyhoeddus sy’n gyfrifol am ddarparu gwasanaethau fel addysg, tai, gwasanaethau cymdeithasol a diogelu ar lefel llywodraeth leol.

MASH

Hwb Diogelu Amlasiantaethol. Tîm lle mae asiantaethau fel gwasanaethau plant awdurdodau lleol, yr heddlu, iechyd ac eraill yn cydweithio i ymateb yn gyflym i bryderon diogelu.

MyConcern

System ddiogelu ar-lein a ddefnyddir mewn addysg a lleoliadau eraill i gofnodi, monitro a rheoli pryderon am blant.

Y tu allan i'r llys / datrysiadau y tu allan i'r llys

Mae Datrysiadau y Tu Allan i'r Llys, fel Datrysiadau Cymunedol a Rhybuddion Amodol, yn cynnig dewis arall yn lle erlyn am droseddau llai difrifol drwy ganolbwyntio ar adsefydlu drwy amodau fel mynychu cwrs neu gymryd rhan mewn ymyriadau eraill. Yn yr adroddiad hwn, cyfeirir yn benodol at yr opsiwn cymorth rhianta y tu allan i'r llys, sy’n ei gwneud yn ofynnol i rieni ymgysylltu â chymorth rhianta fel amod ar gyfer datrysiad.

Cynllun Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys

Yn rhan o'r Grant Plant a Chymunedau, mae'r cynllun yn cynnwys cyllid Llywodraeth Cymru a ddarperir i awdurdodau lleol i ddarparu cymorth rhianta ar y cyd â datrysiad y tu allan i'r llys, gan gynnig dewis arall yn lle erlyniad troseddol.

Ymholiadau Adran 47

Ymholiadau a wneir gan awdurdodau lleol dan Adran 47 o Ddeddf Plant 1989 pan fo achos rhesymol i amau bod plentyn yn dioddef, neu'n debygol o ddioddef, niwed sylweddol. Maent yn rhan o weithdrefnau amddiffyn plant.

CCUHP

Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn. Cytundeb hawliau dynol rhyngwladol sy'n nodi hawliau sifil, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol a diwylliannol plant. Mae'r Ddeddf yn cyd-fynd ag Erthygl 19 o'r CCUHP, sy'n rhoi hawl i blant gael eu hamddiffyn rhag trais, cam-drin ac esgeulustod gan eu rhieni neu eraill sy'n gofalu amdanynt.

Gweithdrefnau Diogelu Cymru

Canllawiau diogelu cenedlaethol yng Nghymru sy'n nodi safonau, prosesau a disgwyliadau cyffredin ar gyfer diogelu plant ac oedolion sydd mewn perygl. Cyfeirir at hyn hefyd yng [Nghanllaw Ymarfer Cymru Gyfan](#) yn benodol mewn perthynas â'r ddeddfwriaeth.

1. Cyflwyniad

1.1. Nodau'r ymchwil

Comisiynodd Llywodraeth Cymru Miller Research i gynnal ymchwil ansoddol gydag amrywiaeth o weithwyr proffesiynol ar draws iechyd, addysg, trosedd a chyfiawnder, awdurdodau lleol a'r trydydd sector. Y nod oedd ystyried y ffyrdd mae cyflwyno Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020 (y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel 'y Ddeddf') wedi effeithio ar ddarparu gwasanaethau rheng flaen sy'n ymgysylltu â phlant a theuluoedd. Dileodd y Ddeddf yr amddiffyniad cyfreithiol o 'gosb resymol', a oedd ar gael i rieni a'r rhai â chyfrifoldeb riant o'r blaen, gan ei gwneud hi'n anghyfreithlon i unrhyw un gosbi plentyn yn gorfforol yng Nghymru.

Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswydd ar Weinidogion Cymru i gynnal adolygiad ôl-weithredu a chyhoeddi adroddiad interim 3 blynedd ac adroddiad terfynol 5 mlynedd ar ôl i'r Ddeddf ddod i rym yn 2022.

Mae canfyddiadau'r ymchwil hwn wedi cyfrannu at yr adolygiad ôl-weithredu 3 blynedd y Ddeddf. Yn benodol, darparodd yr ymchwil wybodaeth gyd-destunol o safbwynt gweithwyr proffesiynol perthnasol i ychwanegu at y dystiolaeth ymchwil bresennol ar effaith y Ddeddf hyd yn hyn.

Amcanion penodol yr ymchwil oedd i:

- gasglu lefelau ymwybyddiaeth o'r Ddeddf ymhlith gweithwyr proffesiynol sy'n rhyngweithio â phlant a theuluoedd
- ystyried gwybodaeth gweithwyr proffesiynol am ddeunyddiau/canllawiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru sy'n ymwneud â'r Ddeddf ac unrhyw ganllawiau eraill a gynhyrchwyd mewn ymateb i'r Ddeddf a ble i gael mynediad at y wybodaeth a'r canllawiau hyn ^[troednodyn 1]
- sefydlu barn gweithwyr proffesiynol am yr hyfforddiant a'r cymorth sydd ar gael iddynt mewn perthynas â'r Ddeddf, ynghyd â'u canfyddiadau o werth a hygyrchedd y cymorth hwn
- ymchwilio i ba raddau y mae'r Ddeddf wedi grymuso gweithwyr proffesiynol i roi cyngor clir a diamwys i rieni a gofalwyr bod unrhyw lefel o gosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru
- ystyried y broses atgyfeirio a ddilynir gan weithwyr proffesiynol wrth adnabod achosion o gosb gorfforol
- deall sut mae gweithwyr proffesiynol yn adnabod ac yn ymdrin ag achosion nad ydynt yn cael eu hystyried yn gosb gorfforol o dan y Ddeddf
- deall unrhyw effeithiau y mae'r Ddeddf wedi'u cael ar lwyth gwaith gweithwyr proffesiynol ac arferion gwaith amrywiol, gan gynnwys hyfforddiant oherwydd y Ddeddf
- casglu safbwyntiau gweithwyr proffesiynol ar y graddau y mae'r Ddeddf yn eu cyfarparu i amddiffyn Hawliau Plant, a sut mae wedi eu galluogi i amddiffyn Hawliau Plant i gael eu

Troednodyn:

[1]Roedd hyn yn cynnwys unrhyw ganllaw a gynhyrchwyd gan eu sefydliad eu hunain.

hamddiffyn rhag trais, fel y nodir yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (CCUHP)

- deall y gwahaniaethau rhwng y broses atgyfeirio i wasanaethau plant (cyn i gosbi plant yn gorfforol gan rieni a gofalwyr ddod yn anghyfreithlon) a'r broses atgyfeirio i'r gwasanaeth cyfiawnder troseddol ar ôl i'r Ddeddf ddod i rym

1.2. Cyd-destun y polisi

1.2.1. Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn rhoi trosolwg o gyd-destun polisi [Deddf Plant \(Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol\) \(Cymru\) 2020](#), y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel Y Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn rhan o bolisi ehangach Cymru ar gydraddoldeb a hawliau dynol, yn enwedig Mesur Hawliau Plant a Phobl Ifanc (Cymru) 2011.

Dileodd y Ddeddf yr amddiffyniad 'cosb resymol' hirdymor dan gyfraith gyffredin yng Nghymru. Ni chreodd y ddeddfwriaeth drosedd newydd, yn hytrach fe ddileodd amddiffyniad cyfreithiol 160 mlwydd oed a oedd ar gael i rieni a'r rhai â chyfrifoldeb rhiant o'r blaen. Mae'r newid deddfwriaethol yn rhoi'r un amddiffyniad cyfreithiol rhag ymosodiad i blant yng Nghymru ag sydd gan oedolion. Mae unrhyw rym corfforol a ddefnyddir gyda'r bwriad o gosbi plentyn, er enghraifft smacio, taro, slapio, ysgwyd neu drin yn frwnt, bellach yn drosedd. Bydd y llysoedd yn cymhwyso'r troseddau presennol o ymosodiad cyffredin neu guro, ac ni all rhieni ddibynnu mwyach ar amddiffyniad posibl o 'gosb resymol' yn y ffordd y gallent cyn i'r Ddeddf ddod i rym. Mae bwriad y polisi yn seiliedig ar hawliau, i alinio'r gyfraith yng Nghymru ag Erthygl 19 o Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (CCUHP) ac mae'n cyfuno diwygio cyfreithiol ag ymagwedd ataliol, sy'n cael ei arwain gan gymorth, gyda'r nod o leihau'r defnydd o gosb gorfforol wrth osgoi troseddoli teuluoedd yn ddiangen.

Cynhaliodd Llywodraeth Cymru ymgyrch ymwybyddiaeth gyhoeddus amlgyfrwng helaeth cyn i'r ddeddfwriaeth ddod i rym er mwyn sicrhau bod cynifer o bobl â phosibl yn ymwybodol o'r newid oedd ar ddod yn y gyfraith. Er mwyn cynorthwyo gweithwyr proffesiynol, rhieni a'r cyhoedd i ddeall y newid yn y gyfraith, datblygodd Llywodraeth Cymru ystod o adnoddau esboniadol. Mae gwefan Llywodraeth Cymru yn darparu ystod o wybodaeth i aelodau'r cyhoedd a gweithwyr proffesiynol gan gynnwys taflenni sydd ar gael mewn sawl iaith, ffilmiau byr o safbwyntiau gweithwyr proffesiynol, poster, nodyn briffio a thaflenni ffeithiau penodol i'r sector.

Bu Llywodraeth Cymru hefyd yn gweithio gyda sefydliadau partner, fel Plant yng Nghymru, i ddatblygu adnoddau gyda'r nod o helpu i gynorthwyo gweithwyr proffesiynol i gyfathrebu â phlant a theuluoedd am y newid yn y gyfraith ([Timmins, 2025](#)). Mae Llywodraeth Cymru wedi parhau i godi ymwybyddiaeth o'r gyfraith a darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i rieni am ddewisiadau cadarnhaol yn lle cosb gorfforol, drwy ddull cyfathrebu TEULU Cymru sy'n gysylltiedig â'r ymgyrch Rhianta: Ymgyrch Rhowch amser iddo.

Datblygiad allweddol pellach oedd cyflwyno'r Cynllun Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys. Rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2025, darparodd Llywodraeth Cymru hyd at £2.4 miliwn mewn cyllid i alluogi rhieni i gael mynediad at gymorth a chynghor rhianta pwrpasol fel dewis arall yn lle erlyn dan y Ddeddf, gan helpu i sicrhau bod yr ymateb i gosb gorfforol yn gymesur ac yn canolbwyntio ar newid ymddygiad yn hytrach na throeddoli. Caiff hyn ei ddarparu drwy wasanaethau awdurdodau lleol ac mae'n eistedd ochr yn ochr â rhaglenni presennol sy'n darparu cymorth i rieni fel Dechrau'n Deg a Rhaglen Plant Iach Cymru. Yn aml, mae awdurdodau lleol yn ymgorffori gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys o fewn gwasanaethau cymorth i deuluoedd presennol ac yn sefydlu canolfannau gwybodaeth i addasu a rhannu adnoddau yn lleol.

1.2.2. Deddfwriaeth a pholisi perthnasol ehangach

[Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) yn gosod dyletswydd statudol ar gyrff cyhoeddus i wella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru drwy fabwysiadu dull hirdymor, ataliol, integredig a chydweithredol o bolisi a darparu gwasanaethau. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i wasanaethau cyhoeddus osod a gweithio tuag at amcanion lles, cynnwys pobl a chymunedau mewn penderfyniadau, a blaenoriaethu atal a chanlyniadau cynaliadwy yn hytrach nag atebion tymor byr.

Mae'r Ddeddf, a ddileodd yr amddiffyniad cyfreithiol o gosbi plant yn rhesymol, yn atgyfnerthu'r egwyddorion llesiant hyn drwy symud y pwyslais o oddef cosb gorfforol i amddiffyn plant a hyrwyddo rhianta cadarnhaol. Yn ymarferol, mae'r Ddeddf yn ategu ffocws y Ddeddf Llesiant ar atal a chydweithio: mae'n cynyddu'r angen i wasanaethau ymyrraeth gynnar amlasiantaeth fod ar gael ac wedi'u cydlynu fel bod ymatebion cymorth a diogelu yn dod yn norm.

[Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant \(Cymru\) 2014](#) yn gosod dyletswyddau ar awdurdodau lleol ynghylch cydweithio, ymyrraeth gynnar ac atal ac yn sail i gynlluniau fel Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys. Mae'n sefydlu dyletswyddau statudol ar awdurdodau lleol ac asiantaethau partner i hyrwyddo lles, ymyrryd yn gynnar a gweithio ar y cyd i amddiffyn plant, gan gynnwys dyletswyddau i adrodd a chydweithredu. Mae'r dyletswyddau hyn yn darparu'r fframwaith gweithredol ar gyfer gweithredu'r Ddeddf gan fod yr olaf wedi dileu'r amddiffyniad 'cosb resymol' yn hytrach na chreu trosedd newydd. Mae asiantaethau'n defnyddio Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Gweithdrefnau Diogelu Cymru, yn ogystal â [Chanllaw Ymarfer Cymru Gyfan](#), i benderfynu a oes angen atgyfeiriad diogelu, asesiad neu Ddatrysiaid y Tu Allan i'r Llys gyda chymorth rhianta. Mae'n cyflenwi'r pwerau cyfreithiol a'r llwybrau partneriaeth sy'n cynnwys atgyfeirio, asesu, cymorth neu gynllun amddiffyn, a defnyddio Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys lle bo'n briodol, sy'n troi newid cyfreithiol y Ddeddf yn ymarfer rheng flaen.

Mae [Mesur Hawliau Plant a Phobl Ifanc \(Cymru\) 2011](#) yn gosod dyletswydd ar Weinidogion Cymru i roi sylw dyledus i'r CCUHP wrth arfer eu swyddogaethau. Mae Erthygl 19 o'r CCUHP yn rhoi hawl i blant gael eu hamddiffyn rhag trais, cam-drin ac esgeulustod gan eu rhieni neu eraill sy'n gofalu amdanynt. Mae'r ymchwil ansoddol hwn wedi ystyried i ba raddau y mae gweithwyr proffesiynol yn teimlo eu bod wedi'u cyfarparu i roi cyngor sy'n seiliedig ar hawliau ac a ydynt yn ystyried bod arferion atgyfeirio yn cynorthwyo hawl plant i

gael eu hamddiffyn rhag trais wrth hefyd sicrhau canlyniadau cymesur sy'n canolbwyntio ar y teulu.

Mae deddfwriaeth drawsbynciol berthnasol arall yn cynnwys [Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol \(Cymru\) 2015](#) a [Deddf Cydraddoldeb 2010](#). Ystyriodd yr ymchwil hwn sut mae cyfrifoldebau diogelu yn gweithredu'n ymarferol, ac a yw unrhyw densiynau, er enghraifft, rhwng cymorth i ddioddefwyr sy'n oedolion a throthwyon amddiffyn plant yn effeithio ar benderfyniadau atgyfeirio ac arferion ymgysylltu cynhwysol gan gynnwys mynediad i grwpiau â nodweddion gwarchodedig, teuluoedd niwroamrywiol, defnyddwyr laith Arwyddion Prydain, a siaradwyr Cymraeg.

1.2.3. Polisïau cysylltiedig eraill

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyfuno newid deddfwriaethol â chynigion gwybodaeth, cyfathrebu a chymorth i rieni a gweithwyr proffesiynol. Mae grant y Cymorth Rhianta Tu Allan i'r Llys yn ariannu cymorth rhianta pwrpasol y gall heddluoedd ei gynnig ar y cyd â Datrysiaid y Tu Allan i'r Llys a dewis arall yn lle erlyniad troseddol, lle bo'n briodol. Mae'r cymorth rhianta hwn wedi'i alinio'n agos â gwasanaethau cyffredinol a thargedig fel [Dechrau'n Deg](#) a [Rhaglen Plant Iach Cymru](#), sy'n pwysleisio rheoli ymddygiad a chymorth cynnar i rieni a gofalwyr, yn ogystal â'r ymgyrch [Rhianta. Rhowch Amser Iddo](#) sy'n darparu awgrymiadau ymarferol a chynghor arbenigol ar rianta. Ar ben hynny, mae awdurdodau lleol sy'n darparu Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys yn aml yn sefydlu canolfannau gwybodaeth pwrpasol i rieni a gweithwyr proffesiynol i ddarparu canllawiau hygyrch, cyfredol, ac adnoddau hunangymorth.

Mae canllawiau swyddogol a disgwyliadau ar gyfer ymarfer proffesiynol yn canolbwyntio ar roi cynghor clir i rieni am y newid cyfreithiol, ar adnabod ac ymateb i achosion o gosb gorfforol yn unol â dyletswyddau diogelu, ar wahaniaethu rhwng camau disgyblu llai difrifol a cham-drin, ac ar gyfeirio teuluoedd at gymorth.

1.3. Strwythur yr adroddiad

Mae gweddill yr adroddiad wedi'i strwythuro fel a ganlyn:

- mae adran 2 yn nodi'r dull a ddefnyddiwyd yn yr ymchwil hwn
- mae adran 3 yn ymdrin â chanfyddiadau'r ymchwil
- mae adran 4 yn darparu casgliadau'r ymchwil

2. Methodoleg

2.1. Cwmpasu a pharatoi

Dechreuodd yr ymchwil gyda chyfnod cwmpasu byr a oedd yn cynnwys adolygiad o ddogfennau polisi a 7 cyfweiliad cwmpasu, a oedd yn bennaf gyda swyddogion polisi o fewn Llywodraeth Cymru. Pwrpas y cyfnod paratoi hwn oedd deall cefndir a chyd-destun y Ddeddf, gan gynnwys manylion yr ymgyrch gyfathrebu ac ymgysylltu ynghylch y Ddeddf cyn iddi ddod i rym, a hyfforddiant neu ganllawiau i weithwyr proffesiynol a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas â'r Ddeddf. Rhoddodd y cyfweiliadau cwmpasu gyfle hefyd i swyddogion Llywodraeth Cymru gyfrannu awgrymiadau ynghylch strwythur y sampl a phynciau trafod ar gyfer y prif gam y gwaith maes.

2.2. Cam y Gwaith Maes

2.2.1. Cyfweiliadau ansoddol gyda gweithwyr proffesiynol

Roedd elfen graidd yr ymchwil yn cynnwys 41 o gyfweiliadau ansoddol, lled-strwythuredig gyda gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio ar draws ystod o sectorau gan gynnwys gwasanaethau cymdeithasol, iechyd, cyfiawnder troseddol ac addysg. Defnyddiodd y gwaith maes sampl bwrpasol o weithwyr proffesiynol a oedd yn ymwneud â gwahanol gamau o'r Ddeddf ac ar draws gwahanol grwpiau proffesiynol i sicrhau ystod eang o wahanol safbwyntiau. At ei gilydd, cynhaliwyd cyfweiliadau gyda:

- 15 o weithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys
- 5 cyfarwyddwr gwasanaethau plant
- 4 arweinydd diogelu a rhianta
- 3 gwasanaeth cynghori a chymorth llys plant a theuluoedd (Cafcass Cymru)
- 2 aelod o staff mewn gwasanaethau cymorth i deuluoedd
- 2 uwch weithiwr cymorth i deuluoedd
- 2 swyddog heddlu
- 2 bennaeth ysgol
- 1 paediatregydd ymgynghorol
- 1 fydwraig
- 1 ymwelydd iechyd
- 1 cynrychiolydd o ganolfan ddiogelu amlasiantaeth (MASH)
- 1 arweinydd Dechrau'n Deg
- 1 uwch erlynydd llys sirol y goron

Cynhaliwyd cyfweiliadau dros Microsoft Teams rhwng Mehefin ac Awst 2025 a chanolbwyntiwyd ar bob un o nodau'r ymchwil. Gellir dod o hyd i ganllawiau pwnc ar gyfer yr ymchwil hwn yn Atodiad A.

2.2.2. Arolwg ar-lein o weithwyr proffesiynol

Er mai prif amcan yr ymchwil oedd casglu data ansoddol gan weithwyr proffesiynol, cafodd y cyfweiliadau manwl eu hategu ag arolwg ar-lein o weithwyr proffesiynol perthnasol, er mwyn ymestyn ehangder yr ymgysylltiad. Roedd yr arolwg dwyieithog ar agor rhwng 14 Gorffennaf 2025 a 21 Awst 2025 a derbyniwyd cyfanswm o 135 o ymatebion. Roedd holiadur yr arolwg (gweler Atodiad B) yn cwmpasu'r un amcanion â'r ymchwil ansoddol, er ei fod yn cynnwys llai, a chwestiynau mwy caeedig na chanllawiau pwnc y cyfweiliad ansoddol.

Amlinellir isod ddadansoddiad yr ymatebwyr yn ôl proffesiwn:

- gweithwyr cymorth rhianta awdurdod lleol a thu allan i'r llys: 26%
- awdurdod lleol/llywodraeth arall: 23%
- ymarferwyr gofal plant a chwarae 22.5%
- gofal iechyd: 10%
- heddlu: 9%
- addysg: 6%
- gwasanaethau cymdeithasol: 3%
- gwasanaethau cyngor a chymorth i deuluoedd: 2% [troednodyn 2]
- ddim yn berthnasol neu'n ansicr 0.7%

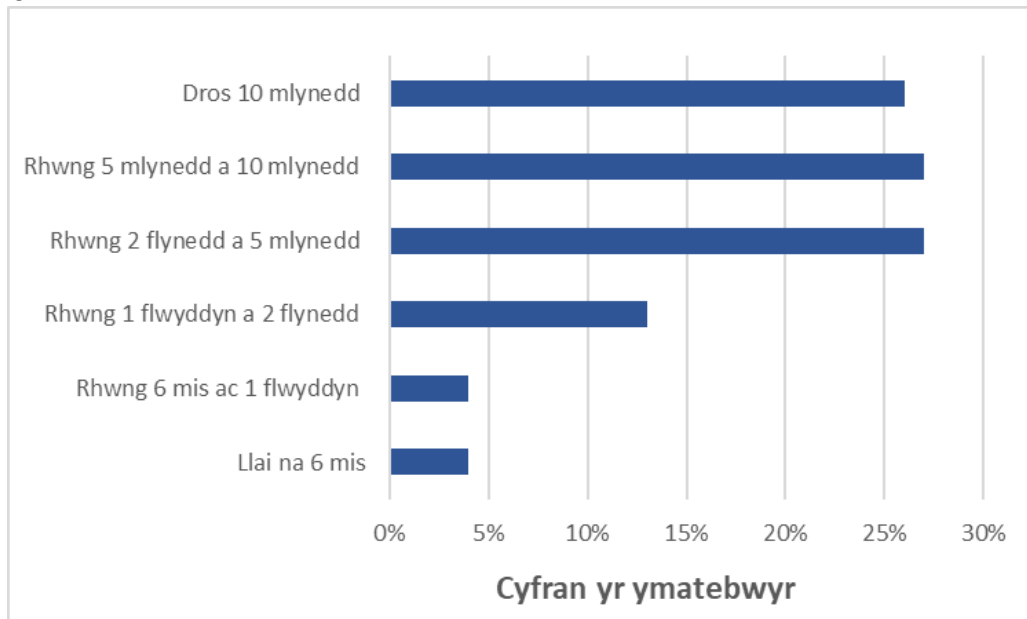
Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg hefyd pa mor hir yr oeddent wedi bod yn eu rôl bresennol. Roedd mwy na hanner yr ymatebwyr (53%) wedi bod yn eu rôl bresennol am o leiaf 5 mlynedd, tra bod ychydig o dan 8% wedi bod yn y swydd am lai na blwyddyn. Dangosir y dadansoddiad llawn isod [troednodyn 3].

Troednodiadau:

[2] Efallai na fydd y cyfanswm yn adio i 100% oherwydd talgrynnu.

[3] Efallai na fydd y cyfanswm yn adio i 100% oherwydd talgrynnu.

Ffigur 1: Pa mor hir ydych chi wedi bod yn eich rôl bresennol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw2. N=134

Disgrifiad o Ffigur 1: Graff bar yn dangos pa mor hir y mae gweithwyr proffesiynol a ymatebodd i'r arolwg wedi bod yn eu rôl. Mae'r rhan fwyaf wedi bod yn y rôl am fwy na 2 flynedd gyda 27% rhwyng 2 a 5 mlynedd, 27% rhwyng 5 a 10 mlynedd, a 26% dros 10 mlynedd.

2.3. Cyfyngiadau

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau ansoddol yn bennaf a dylid ei ystyried yn y cyd-destun hwnnw. Mae'r ymchwil yn tynnu ar safbwyntiau a phrofiadau gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda phlant a theuluoedd, a gasglwyd drwy gyfweiliadau manwl ac arolwg ar-lein. Mae dulliau ansoddol wedi'u cynllunio i ystyried safbwyntiau a nodi themâu cyffredin yn hytrach na chynhyrchu canlyniadau ystadegol cynrychioliadol. Felly mae'r canfyddiadau'n darparu mewnwelediadau darluniadol i brofiadau a chanfyddiadau proffesiynol yn hytrach na mesurau effaith meintiol.

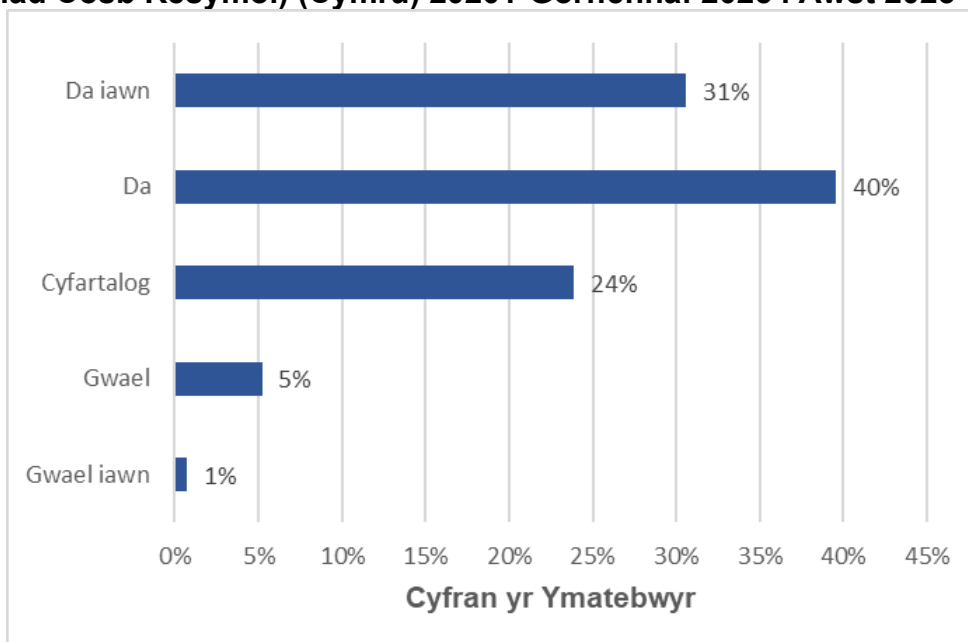
Roedd cyfranogwyr yn cynrychioli ystod o rolau a lefelau uwch o fewn eu sectorau priodol. Mae'r amrywiaeth hon yn cynnig trosolwg eang o arfer a barn ond mae hefyd yn golygu y gall safbwyntiau amrywio yn ôl cyfrifoldebau unigolion, cefndir proffesiynol a lefel cyfranogiad mewn darpariaeth rheng flaen. Felly, dylid dehongli'r canfyddiadau fel rhai sy'n adlewyrchu ystod o safbwyntiau proffesiynol yn hytrach nag un safbwynt ar draws y sector.

3. Canfyddiadau

3.1. Ymwybyddiaeth broffesiynol o'r Ddeddf

Mae gweithwyr proffesiynol bron yn gyffredinol yn ymwybodol o'r Ddeddf a'i phwrrpas, fel y nodir yn Ffigur 2 isod. Dangosodd yr holl weithwyr proffesiynol a gyfwelwyd ddealltwriaeth gywir o'r Ddeddf, efallai oherwydd eu bod yn ymwybodol cyn y cyfweiliad y byddent yn trafod y Ddeddf. Roedd dealltwriaeth hunan-raddio o'r Ddeddf ymhlith ymatebwyr yr arolwg hefyd yn uchel, gyda 71% o ymatebwyr yr arolwg yn graddio eu dealltwriaeth fel da (40%) neu dda iawn (31%). Dim ond 6% a raddiodd eu dealltwriaeth fel gwael (5%) neu wael iawn (1%), fel y dangosir yn Ffigur 2 isod.

Ffigur 2: Sut fydddech chi'n graddio'ch dealltwriaeth o Ddeddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw3. N=134

Disgrifiad o Ffigur 2: Graff bar yn dangos sut mae gweithwyr proffesiynol yn graddio eu dealltwriaeth eu hunain o'r Ddeddf. Mae'n dangos tuedd glir i weithwyr proffesiynol ddweud bod ganddynt ddealltwriaeth dda (40%) neu dda iawn (31%), o'i gymharu â dealltwriaeth gyffredin (24%). Dim ond 5% a raddiodd eu dealltwriaeth fel gwael ac 1% fel gwael iawn.

Roedd graddfa'r ddealltwriaeth yn cwmpasu rhan fawr o'r trafodaethau am gylch gwaith a phwrrpas y Ddeddf. Yn ystod cyfweiliadau ansoddol, nododd llawer o weithwyr proffesiynol, drwy ddileu'r amddiffyniad o gosb resymol, ei bod hi'n anghyfreithlon i gosbi plant yn gorfforol yng Nghymru. Dywedodd un gweithiwr proffesiynol: "Dydw i ddim yn credu bod unrhyw un [sy'n gweithio] ym maes diogelu nad yw'n ymwybodol o'r newid yn y gyfraith." Nododd eraill fod y Ddeddf a'r newid cyfreithiol cysylltiedig yn cael ei alw'n gyffredin yn "waharddiad ar smacio". Esboniodd llawer, gan gynnwys gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd, addysg, awdurdodau lleol, a Cafcass Cymru, sut mae'r Ddeddf yn dod ag eglurder ac yn gwneud eu rolau'n haws, drwy ddileu unrhyw gamddealltwriaeth ynghylch beth sy'n ymddygiad rhianta derbyniol a beth nad yw'n ymddygiad rhianta derbyniol. Dywedodd eraill

ei fod yn cryfhau awdurdod gweithwyr proffesiynol wrth amddiffyn hawliau plant ac yn rhoi'r un amddiffyniadau cyfreithiol i blant ag oedolion. Dangoswyd dealltwriaeth fwy cynnil gan rai a eglurodd sut y chwaraeodd y Ddeddf rôl wrth wella rhianta. Disgrifiwyd sut nad y bwriad oedd i droseddoli rhieni, ond i addysgu a newid diwylliant rhianta, drwy raglenni cymorth rhianta gan gynnwys y cymorth rhianta wedi'i deilwra a ddarperir ar y cyd â Datrysiaid y Tu Allan i'r Llys.

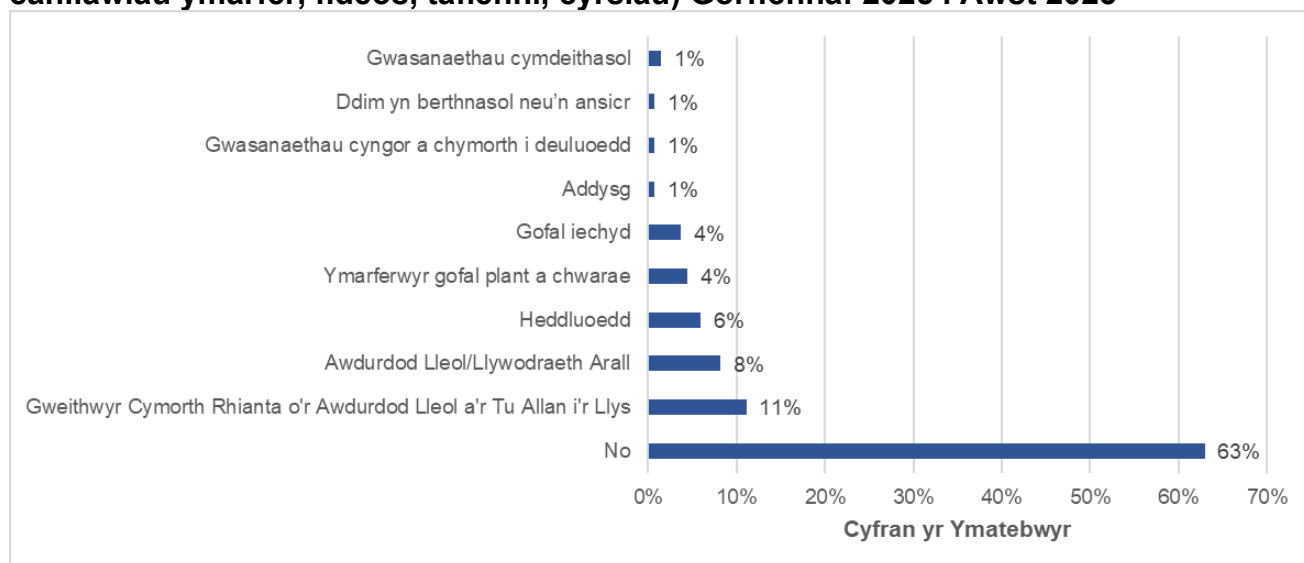
Er bod dealltwriaeth gyffredinol o'r Ddeddf yn uchel, roedd cyfeiriadau achlysurol at gydweithwyr oedd yn llai cyfarwydd â'r rhesymeg y tu ôl i'r newid. Awgrymodd nifer fach o'r cyfweledigion y gallai gweithwyr proffesiynol nad ydynt yn gweithio gyda phlant yn ddyddiol, yn enwedig mewn rhannau o'r sector iechyd, fod â mwy o ymwybyddiaeth o'r dystiolaeth sy'n sail i'r ddeddfwriaeth neu'r rhesymau dros ddileu'r amddiffyniad o gosb resymol. Fodd bynnag, ni rannwyd y farn hon yn eang, a phwysleisiodd eraill fod gwaith cyfathrebu a chyhoedduswyd Llywodraeth Cymru wedi bod yn effeithiol wrth ymgorffori gwybodaeth am y Ddeddf ar draws y gweithlu.

3.2. Ymwybyddiaeth o ddeunyddiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru ac unrhyw ganllawiau a gynhyrchwyd mewn ymateb i'r Ddeddf

Roedd ymwybyddiaeth o ddeunyddiau a chanllawiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas â'r Ddeddf yn fwy cymysg. Er bod llawer o weithwyr proffesiynol yn cofio'r ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth proffil uchel a gyfeiriwyd at y cyhoedd yn gyffredinol, roedd ymwybyddiaeth lai cyson o ddeunyddiau a gynlluniwyd yn benodol ar gyfer gweithwyr proffesiynol.

Ychydig dan ddwy ran o dair (63%) o ymatebwyr yr arolwg nad oedd yn ymwybodol o unrhyw ddeunyddiau, canllawiau neu hyfforddiant i weithwyr proffesiynol yn ymwneud â'r Ddeddf, fel y dangosir yn Ffigur 3 isod. Ymhlith y 37% sy'n weddill a oedd yn ymwybodol, roedd yr ymwybyddiaeth ar ei hisaf ymhlith y rhai sy'n gweithio mewn gofal iechyd, addysg a'r heddlu ac ymhlith ymarferwyr gofal plant a chwarae. O'r rhai a oedd yn ymwybodol o ddeunyddiau, canllawiau neu hyfforddiant, roedd bron pob un yn weithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys neu'n weithwyr proffesiynol mewn gwasanaethau cymdeithasol neu rolau eraill awdurdod lleol / llywodraeth; fodd bynnag, nid oedd cyfran fawr o'r ymatebwyr yn y 3 grŵp hyn yn ymwybodol o unrhyw hyfforddiant, gwybodaeth neu ganllawiau sydd ar gael i bobl yn eu proffesiwn mewn ymateb i'r Ddeddf.

Ffigwr 3: A ydych chi'n ymwybodol o unrhyw hyfforddiant, gwybodaeth neu ganllawiau sydd ar gael i bobl yn eich proffesiwn mewn ymateb i'r Ddeddf? (e.e., canllawiau ymarfer, fideos, taflenni, cyrsiau) Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw6. N=135

Disgrifiad o Ffigwr 3: Graff bar yn dangos nad yw 63% o weithwyr proffesiynol yn ymwybodol o unrhyw hyfforddiant, gwybodaeth na chanllawiau sydd ar gael i bobl yn eich proffesiwn mewn ymateb i'r Ddeddf. Mae'r graff yn gwahanu ymatebion y rhai sy'n ymwybodol i'r sectorau y maent yn gweithio ynddynt. Staff awdurdodau lleol a staff y tu allan i'r llys yw'r rhai mwyaf tebygol o fod yn ymwybodol (11%) ac yna gweithwyr proffesiynol awdurdodau lleol / llywodraeth eraill (8%) a heddluoedd (6%).

Ymhlith y rhai sy'n gyfarwydd â chanllawiau, cyfeiriodd sawl gweithiwr proffesiynol (gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau cymdeithasol, y sector cyfiawnder troseddol, iechyd ac addysg) at adnoddau a gynhyrchwyd gan eu sefydliadau eu hunain fel pecyn cyfryngau ar-lein mewnol, a oedd yn cynnwys fideo hyfforddi cyflwyniadol i staff. Tynnodd gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys sylw at y ffaith bod y cyfleoedd canllawiau a hyfforddi a rennir gan Lywodraeth Cymru wedi bod yn ddefnyddiol wrth gynorthwyo eu gwaith. Nododd gweithwyr iechyd proffesiynol hefyd fod llenyddiaeth a anelir at gynorthwyo teuluoedd wedi'i chynhyrchu a'i bod yn cael ei hystyried yn ddefnyddiol wrth ymgysylltu â rhieni. Sylwodd un gweithiwr proffesiynol fod y canllawiau wedi "helpu pawb i ddeall, nad yw hyn yn ymwneud â chosb", ond yn hytrach am gynorthwyo ac addysgu rhieni i rianta'n fwy effeithiol.

Fodd bynnag, nid oedd pob gweithiwr proffesiynol yn ymwybodol o ganllawiau a deunyddiau a oedd wedi'u teilwra i'w rôl neu sector. Esboniodd rhai bod canllawiau a deunyddiau yn fwyaf gweladwy tua'r adeg y'u gweithredwyd, ond eu bod i'w gweld yn lleihau yn y blynyddoedd dilynol, gyda sawl un yn nodi nad oeddent "yn ymwybodol o unrhyw gymorth dilynol." Mewn ymateb, datblygodd llawer o awdurdodau lleol eu hadnoddau eu hunain, megis taflenni, negeseuon e-bost, a chyfathrebu mewnol, i sicrhau bod gan staff y wybodaeth angenrheidiol. I rai - yn bennaf y rhai sy'n gweithio mewn cymorth rhianta y tu allan i'r llys - gwelwyd hyn yn briodol o ystyried bod awdurdodau lleol yn aml yn mabwysiadu eu dulliau a'u hymagweddau eu hunain. I eraill (gan gynnwys gweithwyr iechyd

proffesiynol a'r rhai yn y sector cyfiawnder troseddol), byddai dull mwy unedig a chyson gan Lywodraeth Cymru wedi bod yn well. Awgrymodd nifer fach o weithwyr proffesiynol hefyd y gallai lledaenu deunyddiau cymorth yn ehangach fod wedi'i rwystro gan y pandemig, pan oedd negeseuon cyhoeddus yn cael eu dominyddu gan wybodaeth am bellhau cymdeithasol a blaenoriaethau iechyd cysylltiedig eraill.

Er gwaethaf yr amrywiadau hyn mewn ymwybyddiaeth o'r cymorth a'r adnoddau sydd ar gael rhwng gweithwyr proffesiynol, roedd ymgyrchoedd oedd yn ymwneud â'r cyhoedd yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan weithwyr proffesiynol. Adroddodd llawer fod ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol a gweithgareddau wyneb yn wyneb, fel dosbarthu taflenni mewn archfarchnadoedd a chanolfannau cymunedol, nid yn unig wedi codi ymwybyddiaeth ymhlith rhieni a gofalwyr ond hefyd wedi helpu i egluro'r gyfraith i weithwyr proffesiynol eu hunain. Rhoddodd yr ymgyrchoedd hyn fwy o hyder i weithwyr proffesiynol wrth drafod y ddeddfwriaeth gyda theuluoedd ac atgyfnerthu'r eglurder y bwriadwyd i'r Ddeddf ei ddarparu.

3.3. Defnydd gweithwyr proffesiynol o'r cymorth sydd ar gael ar y Ddeddf a'u barn ar ei ddefnyddioldeb a'i hygyrchedd

I'r gweithwyr proffesiynol hynny a oedd yn ymwybodol o, ac wedi derbyn, cymorth a chanllawiau, disgrifiwyd y deunyddiau fel rhai defnyddiol wrth ddarparu cyngor clir wedi'i deilwra sy'n berthnasol i wahanol sectorau. Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd hyn yn ymwneud â deunyddiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru (er enghraifft taflenni ffeithiau ar gyfer gwahanol sectorau a fideos ar-lein ar wefan Llywodraeth Cymru), er bod rhai gweithwyr proffesiynol wedi gwneud sylwadau ar ddeunyddiau a ddatblygwyd gan eu sefydliadau eu hunain. Gwerthfawrogwyd taflenni ffeithiau a ddatblygwyd ar gyfer grwpiau proffesiynol penodol i nodi disgwyliadau ac egluro sut roedd y ddeddfwriaeth yn effeithio ar arfer o ddydd i ddydd. Disgrifiodd un swyddog rhianta y tu allan i'r llys y canllawiau fel rhai "da a chyfoes." Ystyriwyd bod hyblygrwydd yr adnoddau hefyd yn gryfder, ar y sail bod awdurdodau lleol yn gallu eu haddasu i weddu i anghenion a chyd-destunau lleol. Mewn rhai ardaloedd, cyflwynwyd sesiynau hyfforddi mewnol i wahanol dimau, a oedd nid yn unig yn atgoffa a chynnig diweddariadau ar y ddeddfwriaeth, ond hefyd yn creu lle ar gyfer trafodaeth ryngweithiol. Nododd un cyfwelai awdurdod lleol fod y canllawiau gan Lywodraeth Cymru yn "glir a thryloyw", gan eu galluogi i "fynd ar y trywydd iawn." I staff Gwasanaeth Erllyn y Goron, ystyriwyd bod canllawiau ar raglenni rhianta yn arbennig o fuddiol wrth gynorthwyo gwneud penderfyniadau ynghylch canlyniadau y tu allan i'r llys.

Ochr yn ochr â'r cryfderau hyn, nododd gweithwyr proffesiynol hefyd feysydd lle byddai croeso i ganllawiau ychwanegol. Mynegodd nifer awydd am ragor o wybodaeth am y rhesymeg y tu ôl i'r ddeddfwriaeth, gan gynnwys pam mae cosb gorfforol yn niweidiol i blant a pham y tynnwyd yr amddiffyniad o gosb resymol i ffwrdd. Awgrymodd rhai y gellid atgyfnerthu hyn drwy negeseuon cliriach ar raddfa genedlaethol. Nododd eraill nad oedd yr hyfforddiant ar-lein a recordiwyd ymlaen llaw yn rhoi cyfle i weithwyr proffesiynol ofyn cwestiynau am y Ddeddf neu herio'r wybodaeth a rennir ac awgrymwyd y byddai fformatau hyfforddi mwy rhyngweithiol wedi bod yn well.

Codwyd agweddau ymarferol ar weithredu hefyd. Teimlai sawl gweithiwr proffesiynol fod angen mwy o eglurder ynghylch prosesau adrodd a monitro, yn enwedig mewn perthynas â pha wybodaeth y dylid ei chasglu ar gyfer atgyfeirio achosion a monitro cydraddoldeb. Nododd rheolwr awdurdod lleol y byddai canllawiau pellach ar weithio gydag ysgolion, a'r mathau o gymorth sydd ar gael i ysgolion yn dilyn datgelu rhiant yn disgyblu eu plentyn yn gorfforol, yn annog cydweithio cryfach ar draws sectorau ac atgyfeirio'r achosion hyn at yr heddlu. Awgrymwyd bod "ysgolion yn betrusgar i gysylltu â'r heddlu [oherwydd] nad ydyn nhw eisiau niweidio perthnasoedd â theuluoedd" ac felly nid yw graddfa'r gosb gorfforol sy'n cael ei datgelu mewn ysgolion o reidrwydd yn cael ei hadlewyrchu yn y ffigurau atgyfeirio.

Adleisiodd gweithwyr ieuchyd proffesiynol yr adborth hwn gan weithwyr proffesiynol sy'n gweithio gydag ysgolion, a bwysleisiodd hefyd bwysigrwydd negeseuon ieuchyd cyhoeddus cyson ledled Cymru ar y Ddeddf.

Adlewyrchodd canfyddiadau'r arolwg y darlun cymysg hwn. O'r rhai a oedd yn ymwybodol o'r canllawiau, roedd 42% o'r ymatebwyr yn graddio canllawiau Llywodraeth Cymru ar y Ddeddf fel rhai da neu dda iawn, disgrifiodd 38% arall hwy fel rhai cyffredin ac 8% fel rhai gwael. Fodd bynnag, nid oedd unrhyw dueddiadau sectoraidd nodedig yn yr ymateb hwn, gyda gweithwyr proffesiynol ym mhob sector (gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mewn awdurdodau lleol, yr heddlu, gofal ieuchyd ac addysg) yn ystyried canllawiau fel rhai da neu dda iawn tra bod cynrychiolwyr eraill o bob un o'r sectorau hyn yn eu graddio fel rhai gwael neu wael iawn. Roedd hyn yn dynodi lefel o oddrychedd yn yr adborth hwn a/neu wahaniaethau daearyddol yn y math o ganllawiau a rennir neu ba mor effeithiol y maent wedi'u lledaenu.

Pwysleisiodd sawl gweithiwr proffesiynol hefyd bwysigrwydd cyrraedd cymunedau amrywiol yn fwy effeithiol. Awgrymwyd y gellid cryfhau ymgysylltiad drwy weithio mewn partneriaeth ag arweinwyr cymunedol, yn enwedig wrth weithio gyda grwpiau Teithwyr neu gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Argymhellodd gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys hefyd greu mwy o gyfleoedd i rannu gwybodaeth rhwng awdurdodau lleol; yn benodol mewn perthynas ag ymgysylltu â grwpiau anoddach eu cyrraedd, wrth i un rhanddeiliad ieuchyd awgrymu y dylid cysylltu mwy o "allgymorth wedi'i dargedu [i] boblogaeth amlddiwylliannol Caerdydd [lle nad yw] llawer yn ymwybodol o'r gyfraith" ag ymgyrchoedd cenedlaethol ehangach.

Mae hyn yn ymwneud â thema arall a grybwyllwyd gan gyfran fach o weithwyr proffesiynol ieuchyd ac addysg, sef yr angen am "loywi gwybodaeth". Gwnaeth un sylw y byddai'n "ddefnyddiol ail-gylchredeg ac ail-gyhoeddi rhai o'r deunyddiau a ddaeth allan yn wreiddiol wrth i'r Ddeddf ddod i rym." Nododd sawl gweithiwr proffesiynol y byddai'n ddefnyddiol cael nodyn atgoffa o'r Ddeddf, naill ai drwy ailgyhoeddi adnoddau presennol neu drwy gyhoeddi pecynnau gwybodaeth wedi'u diweddarau.

Ystyriwyd cydweithio rhwng awdurdodau lleol yn gryfder gan nifer. Cafodd y rhwydwaith rhianta y tu allan i'r llys, a sefydlwyd yn dilyn y Ddeddf, ei ganmol yn aml fel fforwm gwerthfawr ar gyfer rhannu syniadau ac archwilio cyfleoedd hyfforddi. Soniodd un gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys hefyd am werth cael staff Llywodraeth Cymru i fynychu cyfarfodydd rhwydwaith "i helpu i ateb cwestiynau" tra bod un arall wedi dyfynnu "fideo hyfforddi" a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru mewn ymateb i gais am ragor o

ganllawiau, a oedd "yn ddefnyddiol iawn i swyddogion [cymorth rhianta] y tu allan i'r llys [sic]." Nododd 2 weithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys arall fod grwpiau rhanbarthol wedi'u sefydlu a oedd wedi bod yn "ddefnyddiol iawn i ymarferwyr" gan roi cyfle iddynt rannu "gwybodaeth sydd ar gael gan Lywodraeth Cymru." Serch hynny, rhoddwyd rhybudd am yr adborth cadarnhaol hwn mewn un achos, lle teimlai'r gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys y byddai'n ddefnyddiol cael "hyfforddiant ffurfiol neu oruchwyliaeth barhaus gan Lywodraeth Cymru" mwy cyson, ledled Cymru i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaeth rhanbarthol mewn arferion.

3.4. Darparu cyngor clir: rôl gweithwyr proffesiynol wrth gyfleu anghyfreithlondeb cosb gorfforol yng Nghymru

Yn yr un modd ag y dangosodd gweithwyr proffesiynol ar draws pob sector perthnasol lefel dda o ddealltwriaeth o'r Ddeddf a'r hyn y mae'n ei gynrychioli, y consensws oedd bod y newid mewn deddfwriaeth wedi creu eglurder i rieni mewn perthynas â'r gyfraith ynghylch cosb gorfforol. Cyfeiriodd rhanddeiliaid at y "dryswch", "amwysedd" neu'r "ardal lwyd" a fodolai cyn y Ddeddf, pan ellid amddiffyn rhyw lefel o gosb gorfforol i blentyn fel "cosb resymol", a oedd ynddo'i hun yn oddrychol: "Rwy'n credu ei fod yn llawer cliriach ... does dim ardal lwyd ... cyn i'r Ddeddf ddod i rym, roeddech chi'n meddwl, 'Beth yw gormod?' Rydych chi'n gwybod bod y ffin yn denau" (gweithiwr addysg proffesiynol).

Gwnaeth gweithwyr rhianta y tu allan i'r llys (y rhan fwyaf ohonynt yn gweithio mewn rolau yn darparu cymorth rhianta cyn i'r Ddeddf ddod i rym) sylwadau bod y Ddeddf wedi dileu unrhyw anghysur neu anhawster wrth drafod arferion rhianta, yn enwedig gyda rhieni na fyddent wedi gwrthwynebu cosb gorfforol o'u gwirfodd eu hunain: "Os yw rhieni'n dadlau [i amddiffyn cosb gorfforol] yn seiliedig ar draddodiad neu ddiwylliant, gallwn esbonio ei bod yn anghyfreithlon" (gweithiwr rhianta y tu allan i'r llys).

Awgrymwyd hefyd fod y Ddeddf a dileu unrhyw amddiffyniad cyfreithiol o gosb gorfforol yn cyd-fynd yn llawer gwell â "phersbectif cyfannol ar rianta" y mae llawer o'r rhaglenni rhianta y tu allan i'r llys (a rhaglenni rhianta eraill, er enghraifft y rhai a ddarperir drwy Dechrau'n Deg a Theuluoedd yn Gyntaf) yn eu darparu. Yn gysylltiedig â hyn, ystyriodd aelod o staff Cafcass Cymru ei bod yn "ddefnyddiol iawn" nad yw gweithwyr proffesiynol "bellach yn dibynnu ar ddadleuon lles" fel "peidiwch â smacio oherwydd ei fod yn niweidio hunan-barch", ond yn hytrach "yn gallu cyfeirio'n uniongyrchol at ddeddfwriaeth".

Roedd lleiafrif o weithwyr proffesiynol (gan gynnwys rhai o'r rhai sy'n gweithio mewn lleoliadau addysg ac iechyd) o'r farn, er bod y Ddeddf wedi darparu eglurder i rieni a'r gweithwyr proffesiynol sy'n ymgysylltu â nhw, fod angen mwy o ganllawiau o ran cyfleu'r deddfwriaeth a pham y cafodd ei chyflwyno i rieni. Er enghraifft, nododd 2 weithiwr gofal iechyd proffesiynol y byddai'n ddefnyddiol cael crynodeb byr o dystiolaeth yr ymchwil o'r effaith niweidiol y gall cosb gorfforol ei chael ar blant, y gellid ei rhannu â rhieni yn ystod trafodaethau. Er gwaethaf bodolaeth y cymorth rhianta y tu allan i'r llys yn ogystal ag ystod o raglenni rhianta eraill sy'n bodoli eisoes (gan gynnwys mentrau rhianta cadarnhaol fel Rhianta. Rhowch amser iddo), teimlai un gweithiwr proffesiynol addysgu fod angen mwy o

gymorth ymarferol i rai rhieni ar dechnegau rhianta cadarnhaol - er enghraifft dosbarthiadau rhianta - yn enwedig i'r rhai a oedd wedi cosbi eu plant yn gorfforol yn y gorffennol.

Adroddodd un gweithiwr proffesiynol sy'n gweithio mewn gwasanaethau plant am achosion ynysig lle'r oedd staff yn osgoi cael sgysiau am gosb gorfforol gyda rhieni, o ystyried y risg y gallai hyn arwain at ddatgeliad gan y rhiant a'r angen i gynnwys yr heddlu, a allai o ganlyniad beryglu eu perthynas broffesiynol â'r teulu.

Roedd y cyfweledigion bron yn unfrydol yn eu hyder bod y Ddeddf wedi eu galluogi nhw neu eu sefydliad i roi cyngor clir, diamwys i rieni a gofalwyr bod unrhyw lefel o gosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru.

Nododd mwyafrif (59%) yr ymatebwyr i'r arolwg fod ganddynt brofiad o drafod y Ddeddf a'i newidiadau cyfreithiol gyda rhieni neu ofalwyr yn eu rôl bresennol. Yn ddiddorol, roedd proffil y gweithwyr proffesiynol a oedd â phrofiad o drafod y Ddeddf gyda rhieni a'r rhai nad oedd ganddynt brofiad yn debyg iawn, gyda phob un o'r prif sectorau (gan gynnwys gwasanaethau cymdeithasol, addysg, iechyd, yr heddlu a gofal plant) wedi'u cynnwys yn y ddwy garfan. Mae hyn yn debygol o adlewyrchu'r ffaith, mewn rhai achosion, bod yr arolwg wedi'i gwblhau gan weithwyr proffesiynol mewn rolau uwch, na fyddai ganddynt ymgysylltiad uniongyrchol â rhieni a gofalwyr mwyach.

O ran hyder wrth gyfleu'r neges hon, roedd mwyafrif uwch (68%) o'r gweithwyr proffesiynol a atebodd y cwestiwn hwn yn yr arolwg naill ai'n hyderus (33%) neu'n hyderus iawn (35%) bod y Ddeddf wedi eu galluogi nhw neu eu sefydliad i roi cyngor clir, diamwys i rieni a gofalwyr bod unrhyw lefel o gosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru. Lai nag 1 o bob 20 (4%) a ymatebodd nad oeddent yn hyderus wrth ymateb i'r cwestiwn hwn, tra bod 28% yn honni eu bod yn "weddol hyderus".

Gofynnwyd hefyd i'r cyfweledigion ac ymatebwyr yr arolwg a oeddent yn teimlo bod unrhyw ddryswch neu gamddealltwriaeth ymhlith rhieni yr oeddent yn gweithio gyda nhw ynglŷn â'r gyfraith. Roedd mwy na hanner (60%) yr ymatebwyr yn ystyried bod "rhywfaint o ddryswch" ymhlith y rhieni hyn, gyda rhai yn crybwyll rhwystrau diwylliannol ac iaith, diffyg gwybodaeth a diffyg ymwybyddiaeth o'r ymgyrch hyrwyddo o amgylch y gyfraith yn llesteirio dealltwriaeth i rai rhieni.

Cyfeiriodd y cyfweledigion ddryswch neu gamddealltwriaeth ymhlith rhai grwpiau, yn benodol:

- cenedlaethau hŷn (gan gynnwys neiniau a theidiau) a dyfodd i fyny ar adeg pan oedd cosbi plant yn gorfforol yn gyffredin
- ceiswyr lloches a phobl eraill nad oeddent wedi'u geni yn y DU ac a allai fod yn anymwybodol o wahanol gyfreithiau yng Nghymru

Nodwyd hefyd fod lleiafrif o rieni yng Nghymru yn parhau i fod â "chredoau sefydledig" ynghylch eu hawliau fel rhiant i ddewis sut i reoli ymddygiad eu plant. Rhoddodd rhai gweithwyr proffesiynol ddarlun mwy manwl o gamddealltwriaeth rhieni. Er enghraifft, dywedodd un gweithiwr gofal iechyd proffesiynol: "[mae yna] yn bendant y bobl sy'n meddwl

ei fod yn waharddiad ar smacio - yn hytrach nag ymestyn y deddfau presennol sy'n amddiffyn oedolion rhag niwed corfforol difrifol i blant." Teimlai'r un unigolyn ei bod hi'n bwysig "cyfleu'r syniad nad [gwaharddiad ar smacio] ydyw, oherwydd fel arall gallai rhywun losgi plentyn ... oherwydd mae [galw'r Ddeddf yn waharddiad ar smacio] bron yn lleihau'r ffaith bod hyn mewn gwirionedd yn gam-drin rhywun." (Gweithiwr gofal iechyd proffesiynol). Er nad yw'r Ddeddf erioed wedi cael ei hyrwyddo fel "gwaharddiad ar smacio" gan Lywodraeth Cymru, teimlai'r gweithiwr proffesiynol hwn fod y label dirmygus hwn a oedd wedi ennyn sylw yn anfwriadol ar y cyfryngau cymdeithasol wedi tanseilio nod y Ddeddf, sef amddiffyn plant rhag pob math o drais.

Dywedodd gweithiwr proffesiynol arall fod rhieni'n dweud nad ydyn nhw'n ymwybodol o'r Ddeddf a'r newid yn y gyfraith, ond fel gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio ym maes diogelu, nad ydyn nhw'n gwybod a yw'r rhieni'n dweud y gwir.

Teimlai gweithwyr proffesiynol eraill o ystod o sectorau gan gynnwys iechyd, gwasanaethau cymdeithasol, nifer o weithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys a Cafcass Cymru nad oedd unrhyw ddryswch na chamddealltwriaeth ymhlith rhieni mewn perthynas â'r gyfraith. Dywedodd un rhanddeiliad: "Mae wedi'i wneud yn ddu a gwyn ... yn y pen draw fe wnaethon nhw [rhieni] ei groesawu oherwydd ei fod yn glir iawn, iawn, nid yw hyn [cosbi plentyn yn gorfforol] yn dderbyniol." (Gweithiwr iechyd proffesiynol)

Dywedodd gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys fod "rhieni'n gwybod pam eu bod nhw'n cael eu cyfeirio [am gymorth rhianta y tu allan i'r llys]" a bod "y gyfraith ei hun yn eithaf hunanesboniadol". Awgrymodd un cyfarwyddwr gwasanaethau plant hefyd fod y cynnydd mewn hunanatgyfeiriadau at gymorth rhianta yn arwydd bod rhieni'n ymwybodol o'r gyfraith a'r angen i osgoi defnyddio cosb gorfforol.

Nododd un gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys y gall rhai rhieni fod yn "ofnus" am gael cofnod troseddol neu'r niwed posibl a wneir i'w henw da neu eu gyrfa o ganlyniad i orfod mynychu rhaglen gymorth rhianta fel amod o dderbyn Datrysiaid y Tu Allan i'r Llys. Er mai dim ond gwahaniaeth cynnil ydyw, awgrymodd yr unigolyn hwn mai canlyniadau posibl erlyniad a all fod yn brif bwynt ffocws mewn perthynas â'r Ddeddf i rai rhieni, gan dynnu sylw at yr angen i godi ymwybyddiaeth bod y Ddeddf yn ymwneud â rhianta cadarnhaol yn hytrach na throeddoli rhieni.

3.5. Arferion proffesiynol

Nid yw'r dull proffesiynol o ymateb i ddigwyddiadau o gosb gorfforol (honedig) yn dilyn un llwybr unffurf sy'n gyson ledled Cymru. Yn lle hynny, mae amrywiaeth o ymarferwyr yn cymryd rhan mewn gwahanol gamau, yn dibynnu ar sut mae pryderon yn dod i'r amlwg gyntaf a sut mae achosion yn datblygu drwy systemau diogelu a chyfreithiol. I rai, mae eu rôl yn canolbwyntio ar adnabod digwyddiadau posibl yn gynnar, yn aml drwy gyswllt dyddiol â phlant a theuluoedd mewn lleoliadau addysg, iechyd neu gymunedol. Dim ond ar ôl iddynt gael eu hatgyfeirio neu eu huwchgyfeirio y mae eraill yn dod ar draws achosion, gan gyfrannu asesiadau arbenigol, ymyriadau neu benderfyniadau cyfreithiol.

3.5.1. Adnabod achosion o gosb gorfforol

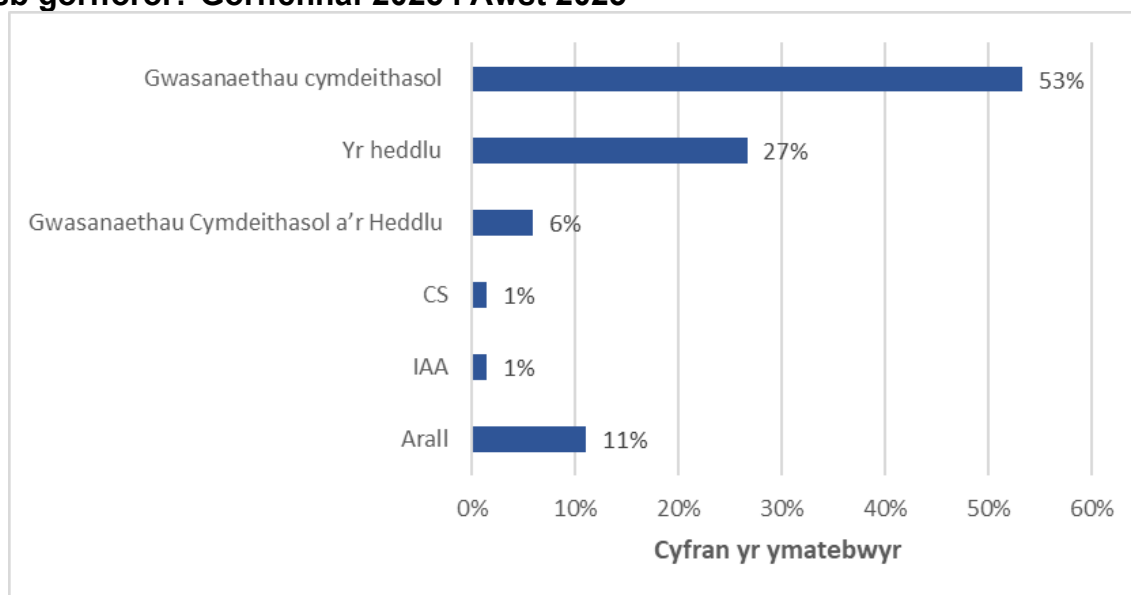
Mae adnabod cosb gorfforol yn broses aml-haenog sy'n cynnwys amrywiaeth o weithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda phlant a theuluoedd. Er bod llwybrau i'r system yn amrywio, mae staff rheng flaen mewn addysg, iechyd a gofal cymdeithasol yn aml yn chwarae'r rôl bwysicaf wrth gydnabod pryderon yn gyntaf.

Awgrymodd gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio mewn lleoliadau addysg a gymerodd ran mewn cyfweiliadau eu bod yn aml ymhlith y cyntaf i adnabod achosion posibl. Gall staff sylwi ar anafiadau gweladwy neu arsylwi newidiadau yn ymddygiad plentyn sy'n codi pryder. Mae plant eu hunain weithiau'n datgelu eu bod wedi cael eu cosbi'n gorfforol, ac fel arfer gwneir datgeliadau o'r fath i oedolyn dibynadwy yn yr ysgol neu leoliad arall (e.e.: gofal plant).

Adroddodd gwasanaethau iechyd a chymorth i deuluoedd hefyd eu bod yn cyfrannu at adnabod yn gynnar. Gall ymweliadau cartref, boed yn gysylltiadau cyffredinol gan ymwelwyr iechyd neu gymorth mwy wedi'i dargedu drwy raglenni teulu gwell (e.e.: Dechrau'n Deg), ddod â materion i'r amlwg. Er nad yw'r ymweliadau hyn wedi'u cynllunio'n benodol i ganfod cosb gorfforol, gallant ddatgelu anafiadau neu ddeinameg teuluol sy'n sbarduno pryder.

I lawer o weithwyr proffesiynol, caiff achosion eu hadnabod gyntaf ar ôl cyflwyno atgyfeiriad diogelu i'r awdurdod lleol. Nododd y cyfweledigion y gall atgyfeiriadau ddeillio o weithwyr proffesiynol eraill, yr heddlu neu, mewn lleiafrif o achosion, rhieni sy'n hunangyfeirio. Yna mae awdurdodau lleol yn cynnal ymchwiliadau cychwynnol, a all arwain at drafodaeth strategaeth amlasiantaeth i benderfynu a oes angen ymholiadau Adran 47. Os felly, a lle nad ydynt eisoes yn rhan o'r broses, mae'r heddlu'n ymgysylltu ar y cam hwn.

Ffigwr 4: I ble fydddech chi'n gwneud atgyfeiriad pe bydddech chi wedi adnabod achos o gosb gorfforol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw14. N=135

Disgrifiad o Ffigwr 4: Graff bar yn dangos ble byddai'r cyfweledigion yn gwneud atgyfeiriad pe byddent wedi adnabod achos o gosb gorfforol. Mae'n dangos mai ychydig dros hanner (53%) fyddai'n cyfeirio at y gwasanaethau cymdeithasol, tra byddai 27% yn cyfeirio at yr heddlu. Byddai eraill yn cyfeirio at y ddau (6%) neu amrywiaeth o opsiynau eraill (13%).

Dim ond ar ôl iddynt gael eu hadnabod a'u hatgyfeirio gan eraill y mae rhai gweithwyr proffesiynol yn dod ar draws achosion. Nid yw gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys, er enghraifft, yn adnabod achosion yn uniongyrchol ond yn ymateb i atgyfeiriadau a drosglwyddir gan asiantaethau eraill. Yn yr un modd, dim ond ar ôl ymchwiliadau'r heddlu neu yn ystod achosion cyfreithiol y mae Gwasanaeth Erlyn y Goron yn camu i mewn. Yn y ddau achos, mae adnabod cosb gorfforol eisoes wedi digwydd mewn mannau eraill.

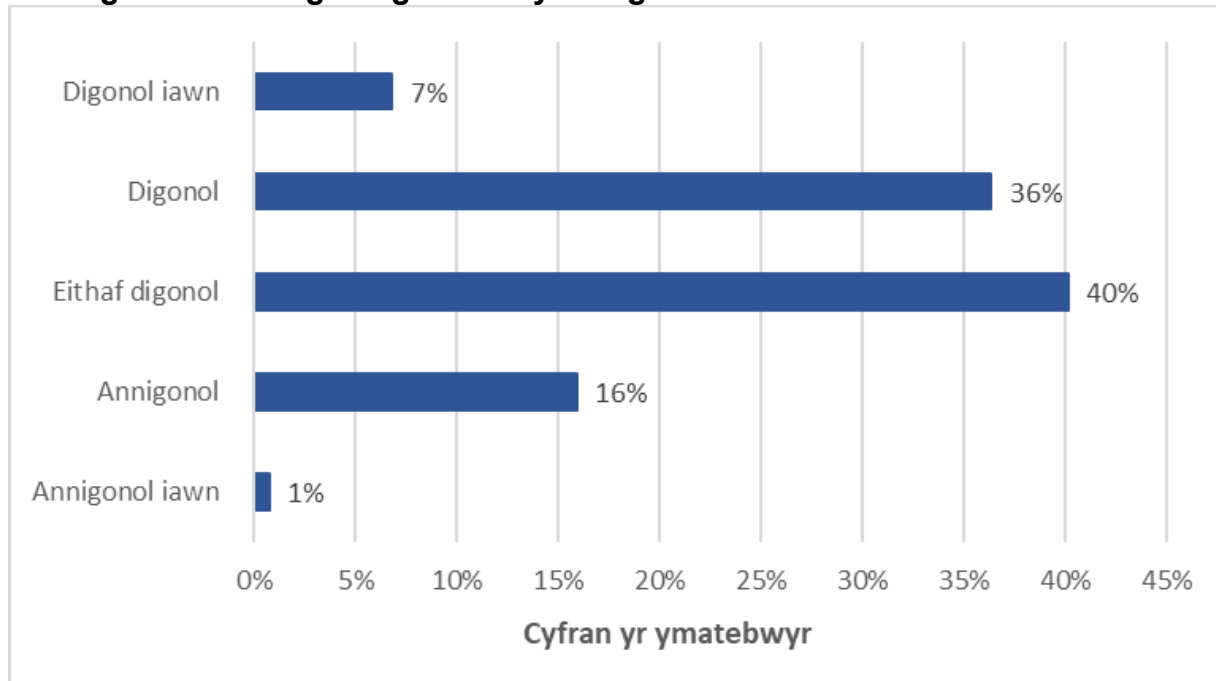
Nododd y cyfweledigion sawl her wrth adnabod achosion. Gall amwysedd fod yn broblem, yn enwedig lle mae plant ifanc iawn yn gwneud datgeliadau. Gall hanesion newid dros amser, neu efallai na fydd plant yn fodlon ailrodd eu datgeliadau i weithwyr proffesiynol eraill. Lle mae tystiolaeth gorfforol glir o anaf, adroddodd gweithwyr proffesiynol fod achosion yn haws i'w hadnabod a gweithredu arnynt.

Mae anhawster arall yn codi o or-adrodd. Adroddodd gweithiwr gofal iechyd proffesiynol sy'n ymwneud â diogelu y gall gweithwyr proffesiynol y blynyddoedd cynnar (er enghraifft gweithwyr gofal plant) fod yn rhy ofalus, gan wneud atgyfeiriadau at y gwasanaethau cymdeithasol am gleisiau neu farciau y canfyddir yn ddiweddarach nad ydynt yn gysylltiedig â diogelu. Er bod y rhybudd hwn yn deillio o awydd i osgoi colli pryderon difrifol, gall niweidio ymddiriedaeth rhwng rhieni a gweithwyr proffesiynol.

Er gwaethaf yr heriau, mynegodd y rhan fwyaf o'r cyfweledigion hyder yn y dulliau a ddefnyddir ar gyfer adnabod achosion o gosb gorfforol. Tynnwyd sylw at werth staff profiadol a chymwys, a chryfder y perthnasoedd rhwng asiantaethau, fel ffactorau sy'n sail i arfer effeithiol.

Bu i ganfyddiadau'r arolwg gynorthwyo'r farn hon. Disgrifiodd ychydig dros ddwy ran o bump (43%) o'r ymatebwyr arferion cyfredol ar gyfer adnabod ac ymdrin ag achosion fel rhai digonol neu ddigonol iawn, o'i gymharu ag oddeutu un rhan o chwech (17%) a oedd yn eu hystyried yn annigonol neu'n annigonol iawn.

Ffigur 5: I ba raddau ydych chi'n credu bod y dulliau cyfredol ar gyfer adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol yn ddigonol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol. Cw12. N=135

Disgrifiad o Ffigur 5: Graff bar yn dangos i ba raddau y mae gweithwyr proffesiynol yn credu bod y dulliau cyfredol ar gyfer adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol yn ddigonol. Mae'n dangos bod cyfran debyg yn ystyried bod y dulliau cyfredol yn weddol ddigonol (40%) neu'n ddigonol (36%). Mae rhai yn ystyried bod y dulliau'n annigonol (16%), mae ychydig yn ystyried bod y dulliau cyfredol yn ddigonol iawn (7%), ac mae lleiafrif yn credu eu bod yn annigonol iawn (1%).

3.5.2. Penderfynu ar beth sy'n achos o gosb gorfforol a beth sydd ddim

Mae penderfynu a yw achos yn gyfystyr â chosb gorfforol yn cynnwys dilyniant o safbwyntiau gwahanol weithwyr proffesiynol ar wahanol adegau yn y broses. Nid yw'r safbwyntiau hyn bob amser yn syml. Mewn rhai achosion, mae achosion yn fwy difrifol na chosb gorfforol ac felly'n cael eu trin fel mater amddiffyn plant posibl. Mewn achosion eraill, nid yw'r achosion yn bodloni'r trothwy ar gyfer camau gweithredu pellach.

Ymarferwyr rheng flaen sy'n gyfrifol am y cam cyntaf o wneud penderfyniadau fel arfer. Mae eu hasesiad yn cael ei arwain gan brofiad proffesiynol a'r polisïau neu'r canllawiau sy'n berthnasol i'w rôl.

Roedd y cyfweledigion yn glir nad yw trothwyon ar gyfer ymyrraeth wedi newid o ganlyniad i'r Ddeddf. Mae hyn yn golygu nad yw pob digwyddiad o gosb gorfforol yn cael ei drin fel achosion amddiffyn plant. Mae ffactorau sy'n dylanwadu ar benderfyniadau yn cynnwys

graddfa'r anaf a gafwyd, unrhyw ymwneud blaenorol y teulu â'r heddlu neu'r gwasanaethau cymdeithasol, a thystiolaeth o drais yn y cartref. Esboniodd gweithiwr proffesiynol sy'n gweithio o fewn MASH fod y ffactorau hyn yn parhau i fod yn ganolog i benderfynu a yw achos yn mynd rhagddo neu sut. Adleisiwyd y persbectif hwn gan weithwyr proffesiynol eraill a ddisgrifiodd bwysigrwydd pwyso a mesur elfennau lluosog o hanes a chyd-destun y teulu ochr yn ochr â'r digwyddiad uniongyrchol.

Mae cyfaddefiad rhieni o gosb gorfforol hefyd yn cael ei ystyried yn ffactor hollbwysig. Mae mynediad at Ddatrysiad y Tu Allan i'r Llys yn dibynnu ar y rhiant yn derbyn cyfrifoldeb am y drosedd y maent wedi'i chyflawni ac yn mynegi edifeirwch gwirioneddol ac, mewn achosion lle mae'n berthnasol, bod digon o dystiolaeth i fwrw ymlaen. Heb gyfaddefiad, mae'n anoddach i weithwyr proffesiynol symud achos ymlaen drwy lwybr y Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys. Lle nad oes cyfaddefiad rhieni, gellir cyfeirio achosion at Wasanaeth Erlyn y Goron i benderfynu a ddylid cyhuddo'r rhiant a'u dwyn drwy'r system cyfiawnder troseddol. Yn ôl profiad rhai o'r cyfweledigion, mae hyn yn gymharol brin, ac yn gyffredinol yr achosion mwy difrifol sy'n cynnwys niwed corfforol clir sy'n mynd mor bell â hyn.

Mae'r heddlu'n ymchwilio i bob achos sy'n dod i'w sylw, boed wedi'u cyfeirio gan asiantaethau eraill neu wedi'u hadnabod yn uniongyrchol. Mae eu proses gwneud penderfyniadau yn adlewyrchu ystyriaethau tebyg i'r rhai a ddefnyddir gan awdurdodau lleol. Mae argaeledd a chryfder tystiolaeth yn chwarae rhan bwysig wrth benderfynu ar y canlyniad. Mae penderfyniadau posibl ar y cam hwn yn cynnwys peidio â chymryd camau pellach, rhoi rhybudd amodol, dilyn Datrysiad y Tu Allan i'r Llys, neu fwrw ymlaen ag erlyniad.

Mae [Canllawiau Grant Cymorth Rhianta Tu Allan i'r Llys](#) yn cyfeirio at y 2 brawf y mae angen i'r heddlu a Gwasanaeth Erlyn y Goron eu cymhwyso wrth ystyried a ddylid cymryd camau gweithredu mewn achos o gosbi plentyn yn gorfforol, sef:

- a oes digon o dystiolaeth ar gyfer posibilrwydd realistig o euogfarn?
- a yw erlyniad er budd y cyhoedd?

Cafodd y profion hyn eu crybwyll gan gyfweledigion o Wasanaeth Erlyn y Goron a'r heddlu.

Ar draws pob asiantaeth, mae gwneud penderfyniadau yn cyfuno defnyddio meini prawf llym â barn broffesiynol staff. Mae'r cydbwysedd hwn yn sicrhau bod atgyfeiriadau'n ystyried y dystiolaeth sydd ar gael ac asesiad y gweithiwr proffesiynol perthnasol o'r risg i'r plentyn. Y canlyniad yw proses lle nad yw pob achos o gosbi corfforol yn sbarduno'r un lefel o ymateb, ond lle gwneir penderfyniadau gan gyfeirio at ddifrifoldeb y digwyddiad a chyd-destun ehangach amgylchiadau teuluol.

3.5.3. Sut mae gweithwyr proffesiynol yn atgyfeirio achosion pan gânt eu hadnabod?

Mae atgyfeirio achosion o gosb gorfforol fel arfer yn cynnwys gweithwyr proffesiynol yn rhannu gwybodaeth â thimau diogelu awdurdodau lleol. Er bod y derminoleg yn amrywio rhwng sectorau, gyda chyfeiriadau at "gwasanaethau cymdeithasol" mewn addysg, "diogelu

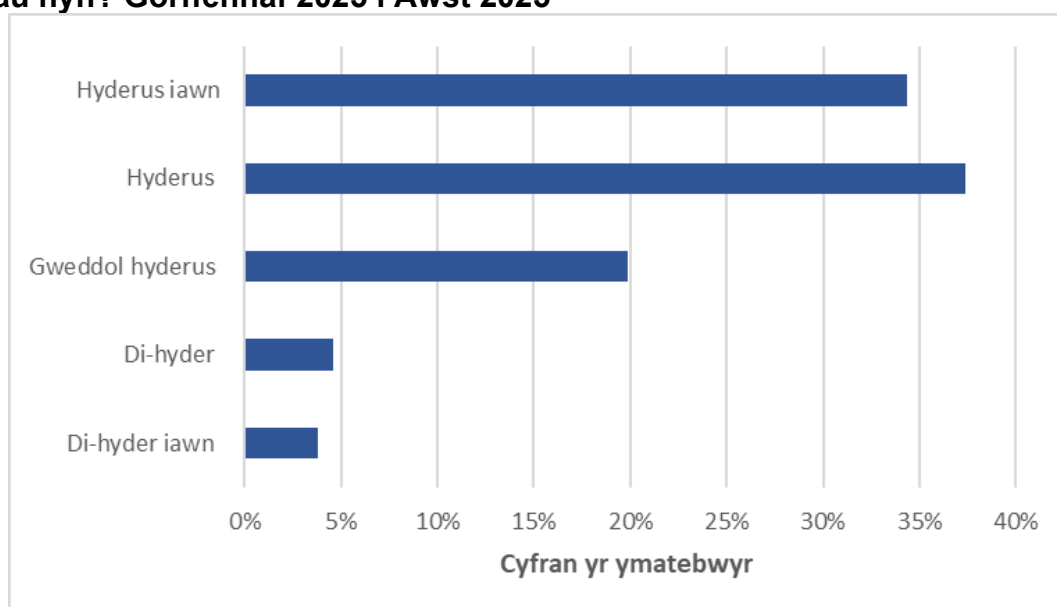
awdurdod lleol" mewn iechyd ac yn syml "yr awdurdod lleol" yn Cafcass Cymru, mae'r llwybrau atgyfeirio yn fras gyson.

Bydd diogelu awdurdodau lleol fel arfer yn pennu 1 o 2 lwybr atgyfeirio. Naill ai:

- cymorth rhianta, o bosibl drwy raglen bresennol fel Teuluoedd yn Gyntaf, neu
- atgyfeiriadau at yr heddlu

Yn ymarferol, nid yw'r llwybrau hyn bob amser yn wahanol i'w gilydd. Esboniodd gweithiwr proffesiynol gwasanaethau plant ac arweinydd diogelu (o wahanol awdurdodau lleol) fod staff yn glir ynghylch uwchgyfeirio pob digwyddiad o gosb gorfforol at yr heddlu ac at gymorth rhianta "cyn gynted â phosibl".

Ffigur 6: Pa mor hyderus ydych chi'n teimlo wrth wneud atgyfeiriadau a llywio'r prosesau hyn? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol. Cw15. N=135

Disgrifiad o Ffigwr 6: Graff bar sy'n dangos pa mor hyderus y mae gweithwyr proffesiynol yn teimlo wrth wneud atgyfeiriadau a llywio prosesau. Mae'r graff yn dangos bod y rhan fwyaf o weithwyr proffesiynol (72% o ymatebwyr yr arolwg) wedi mynegi hyder yn y broses hon ac maent naill ai'n hyderus (37%) neu'n hyderus iawn (34%) wrth wneud atgyfeiriad.

Fel arfer, daw'r rhan fwyaf o atgyfeiriadau i'r heddlu gan weithwyr proffesiynol mewn sefydliadau eraill, gyda'r niferoedd uchaf yn cael eu hadrodd fel rhai o wasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol. Dywedodd un gweithiwr proffesiynol sy'n gweithio i'r heddlu nad yw'r heddlu'n datblygu'r rhan fwyaf o achosion, ac yn lle hynny, yn dilyn asesiad o lefel yr anaf a'r amgylchiadau ehangach, byddent yn cael eu hatgyfeirio'n ôl at y gwasanaethau cymdeithasol i weithredu cymorth rhianta cadarnhaol.

Cafodd cymorth rhianta y tu allan i'r llys ei gynllunio'n wreiddiol fel opsiwn fel nad oedd angen i'r heddlu ddatblygu pob achos i erlyniad troseddol. Disgrifiodd rhai gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys gyswllt agos â'r heddlu. Mae perthnasoedd da yn bodoli

gyda chyfathrebu yn ôl ac ymlaen ar ymgysylltiad (neu ddiffyg ymgysylltiad) rhieni â chymorth. Fodd bynnag, adroddodd llawer o'r cyfweledigion fod nifer yr atgyfeiriadau y tu allan i'r llys gan yr heddlu yn llawer is na'r disgwyl. Adroddodd nifer o weithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys a rheolwyr awdurdodau lleol hefyd fod gwybodaeth o fewn atgyfeiriadau'r heddlu, mewn rhai achosion, yn fyr ac yn brin o fanylion.

Mae awydd ymhlith rhai gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys i wybod nifer yr achosion y mae'r heddlu wedi'u trin, beth oedd y canlyniadau, a faint sy'n mynd i'r llys neu'n arwain at Ddatrysiad y Tu Allan i'r Llys. Ystyriodd rhai o'r gweithwyr gymorth rhianta y tu allan i'r llys hyn y gellid priodoli'r nifer isel o atgyfeiriadau i'r dulliau amrywiol a fabwysiadwyd neu i ddisgresiwn a gymerwyd gan swyddogion heddlu unigol, gydag un yn disgrifio atgyfeiriadau'r heddlu fel rhai "anhygoel o anghyson". Roedd gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys arall yn pryderu, yn eu barn nhw, bod achosion yn ymddangos fel pe baent yn cael eu trin yn wahanol gan yr heddlu yn dibynnu ar statws economaidd-gymdeithasol yr ardaloedd yr oeddent yn gweithio ynddynt.

Lle mae tystiolaeth a lle ystyrir ei bod yn briodol, gall yr heddlu gyhuddo hyd yn oed mewn achosion llai difrifol. Mae'r gwahaniaeth rhwng achos yn troi'n gyhuddiad neu ddatrysiad cymunedol yn dibynnu ar bresenoldeb ac amseriad edifeirwch am y digwyddiad, a graddfa cyfranogiad blaenorol yr heddlu a'r gwasanaethau cymdeithasol ar gyfer yr unigolion. Cyfeirir achosion amwys, neu'r rhai a ystyrir yn fwy difrifol, at Wasanaeth Erlyn y Goron. Gallant hefyd benderfynu mai atgyfeiriad y tu allan i'r llys yw'r canlyniad mwyaf priodol, sy'n golygu bod yr achos yn cael ei anfon yn ôl at yr heddlu i drefnu'r atgyfeiriad i gymorth rhianta y tu allan i'r llys.

Mewn rhai awdurdodau lleol, mae trydydd parti yn rheoli llwybrau dargyfeirio o rai heddluoedd i wasanaethau y tu allan i'r llys. Mae barn gymysg ar rinweddau hyn, gyda rhai gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys yn ansicr ynghylch gwerth ychwanegol y broses hon. Disgrifiodd gweithiwr cymorth rhianta arall sut yr oedd yn teimlo ar y dechrau fel pe bai gormod o bobl yn rhan o bob achos, ond bod eu barn wedi newid ers hynny a bod cyfranogiad y trydydd parti bellach yn cael ei ystyried yn fantais.

Mae'r rhan fwyaf o achosion a welir gan wasanaethau y tu allan i'r llys yn cael eu cyfeirio gan wasanaethau cymdeithasol neu gymorth teuluol arall. Yn aml, mae gwasanaethau y tu allan i'r llys wedi'u lleoli o fewn yr un strwythurau â rhaglenni fel Teuluoedd yn Gyntaf a Dechrau'n Deg, felly mae llwybrau a pherthnasoedd clir rhyngddynt. Mewn llawer o achosion, mae'r atgyfeiriad hwn yn uniongyrchol ac anffurfiol oherwydd nad yw achosion wedi cyrraedd y trothwy ar gyfer cyfranogiad yr heddlu.

Ar gyfer rhai achosion o gosb gorfforol, pan fydd asiantaethau eraill eisoes yn rhan o'r gwaith, nid yw gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys yn cymryd rhan weithredol wrth ddarparu cymorth ond yn syml yn monitro cynnydd. Mewn rhai achosion, y gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys sy'n cyfeirio at gymorth arall. Enghraifft a roddwyd oedd cwrs cymorth ymlyniad a gynhaliwyd gan dîm Dechrau'n Deg. Gall y math hwn o gymorth ymestyn y tu hwnt i'r amserlenni ar gyfer cymorth a roddir gan weithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys.

Oherwydd y llwybrau atgyfeirio amrywiol, a'r lefelau anghyson o gyfathrebu a adroddwyd gan yr heddlu i weithwyr proffesiynol eraill gan rai o'r cyfweledigion (yn enwedig gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys) ledled Cymru, mae'n anodd barnu effeithiolrwydd llwybrau atgyfeirio. Yn arbennig, teimlai rhai cyfweledigion fod cyfathrebu anghyson gan yr heddlu a phrosesau amrywiol rhwng awdurdodau lleol. Disgrifiodd un rheolwr gwasanaethau plant brosesau atgyfeirio fel rhai rhy gymhleth, gan gynnwys trafodaeth ddiangen rhwng asiantaethau. Fodd bynnag, oherwydd yr amrywiadau rhwng ardaloedd a sefydliadau ledled Cymru – h.y. y cyd-destun ehangach y mae atgyfeirio achosion yn gweithredu ynddo – cydnabuwyd nad yw un broses yn debygol o fod yn bosibl. Ar ben hynny, y darlun cyffredinol yw system a ystyrir yn gyffredinol yn effeithiol, er bod meysydd i'w mireinio o ran sut mae achosion yn cael eu hatgyfeirio a'u trin ar draws asiantaethau.

3.5.4. Achosion nad ydynt yn cael eu hystyried yn gosb gorfforol

Awgrymodd canfyddiadau o gyfweiliadau, yn ymarferol, na fydd achos yn cael ei ystyried yn gosb gorfforol am 2 brif reswm. Naill ai penderfynir ei fod yn llai difrifol ac felly nad oes angen gweithdrefnau'r heddlu na diogelu plant, neu mae'r achos yn fwy difrifol, ac mae'n cael ei gategoreiddio fel cam-drin ac yn arwain at ymholiad Adran 47.

Yn aml, bydd achosion nad ydynt yn bodloni trothwyon diogelu plant yn dal i gynnwys lefel o ymyrraeth gan weithwyr proffesiynol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mewn cymorth rhianta y tu allan i'r llys neu wasanaethau cymdeithasol. Mae hyn ar ffurf ymyrraeth gynnar ac atal gyda'r nod o gynorthwyo'r teulu cyfan. Disgrifiodd rheolwr gweithwyr proffesiynol awdurdod lleol dimau sy'n defnyddio dulliau emosiynol, gan weithio ar berthnasoedd yn seiliedig ar ymchwil datblygiad plant. Yn aml, cyflwynir hyn mewn lleoliadau grŵp. Adroddodd gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys fod eu hyfforddiant a'u gwybodaeth staff yn cael eu defnyddio i addasu dulliau fel y gallant atal achosion rhag gwaethygu i ddigwyddiadau mwy difrifol. Cytunodd gweithiwr proffesiynol diogelu arall a gymerodd ran mewn cyfweiliad fod cymorth cynnar yn cael ei flaenoriaethu, a bod yr heddlu'n cael eu hysbysu am gynnydd wrth osgoi gwaethygu'n fwriadol oni bai bod trothwyon diogelu plant yn cael eu bodloni.

Pan ystyrir bod achos yn fwy difrifol na chosb gorfforol, mae gweithwyr proffesiynol yn defnyddio prosesau uwch. Ar gyfer cam-drin corfforol, roedd y prosesau hyn yn bodoli cyn cyflwyno'r Ddeddf. Fel y disgrifiwyd uchod ym Mhennod 3.5.2, ystyrir bod achos yn fwy difrifol yn seiliedig ar lefel yr anaf, neu'r dulliau a ddefnyddir i gosbi plentyn yn gorfforol, yn ogystal â hanes digwyddiadau'r teulu. Gwneir penderfyniadau yn y trafodaethau strategaeth, a gynhelir o fewn 24 awr i atgyfeiriad diogelu gael ei wneud.

Ymateb posibl arall yw peidio â thrin achosion yn wahanol p'un a ydynt yn gosb gorfforol ai peidio. Awgrymodd un rheolwr awdurdod lleol nad oedd proses amgen glir a bod pob digwyddiad yn mynd tuag at ymchwiliad Adran 47, hyd yn oed pan fyddant yn gymharol fach, gan greu baich ychwanegol ac ôl-groniad sylweddol i weithwyr proffesiynol. Ni chrybwyllwyd y pwynt hwn gan gyfweledigion eraill ac felly dylid ei ddehongli fel safbwynt ynysig. Disgrifiodd rheolwr mewn ardal awdurdod lleol arall 2 dîm gwaith cymdeithasol yn cael trafodaethau statudol dyddiol gyda'r heddlu a oedd yn ystyried 3 i 4 achos y dydd.

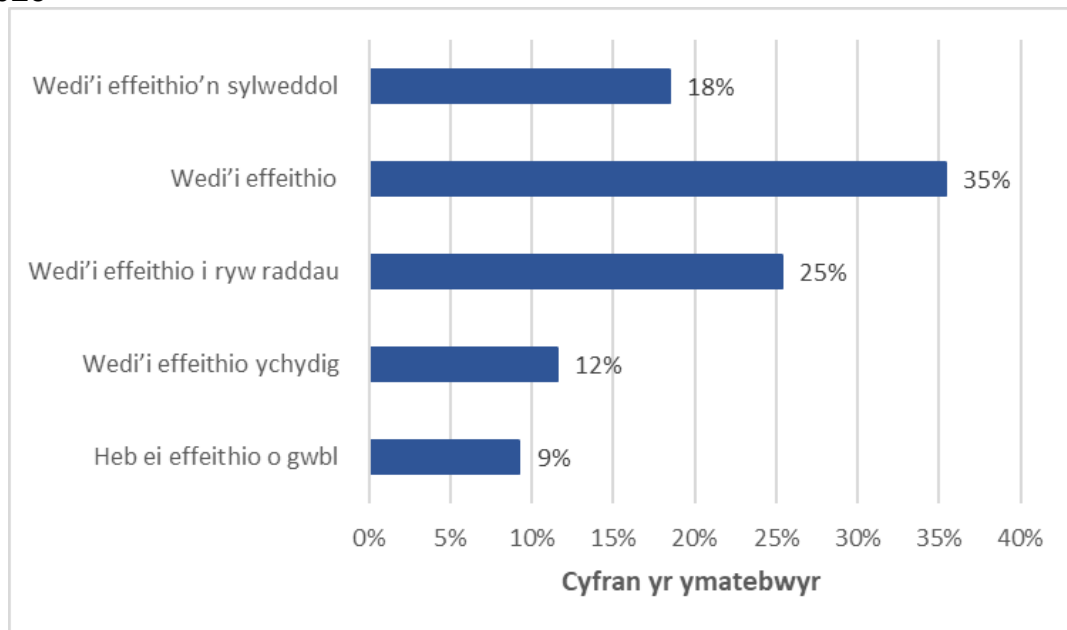
Mynegodd cyfweledigion eraill farn wahanol, er enghraifft, eglurodd y rhai yn yr heddlu sut nad oes gwahaniaeth bellach rhwng cosb a cham-drin yn y gyfraith ac felly y dylid trin pawb yr un fath. Dywedodd gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys fod gan weithwyr proffesiynol ddyletswydd i gyfeirio pob achos at yr heddlu ac na ddylent benderfynu ar y cymesuredd eu hunain. Nid yw gweithdrefnau diogelu ar gyfer gweithwyr proffesiynol yn gwahaniaethu, ac, yn enghraifft gweithwyr addysg proffesiynol, mae pob achos yn cael ei fonitro a'i gofnodi mewn systemau diogelu (megis MyConcern) hyd yn oed os ydynt yn aneglur, er mwyn sicrhau bod tystiolaeth os oes angen uwchgyfeirio'r mater yn ddiweddarach.

3.5.5. Effaith ar brosesau

Ers cyflwyno'r Ddeddf, mae prosesau diogelu wedi aros yr un fath i raddau helaeth, fodd bynnag, mae opsiwn ychwanegol bellach o gyfeirio achosion at y Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys. Fel yr adroddwyd yn yr arolwg a'r cyfweiliadau, mae barn gymysg ynghylch i ba raddau y mae prosesau ar gyfer gweithwyr proffesiynol wedi newid ers cyflwyno'r Ddeddf. Mae'r dystiolaeth yn cyflwyno darlun cymhleth o sut mae ymarfer proffesiynol wedi esblygu ers cyflwyno'r Ddeddf. Er bod rhai gweithwyr proffesiynol wedi disgrifio cydweithio agosach a phrosesau cliriach, adroddodd eraill am lai o gydlynau neu ddealltwriaeth anghyson rhwng asiantaethau.

Mae Ffigur 7 yn cyflwyno canfyddiadau'r arolwg ar farn yr ymatebwyr ar sut mae'r Ddeddf wedi effeithio ar adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol.

Ffigur 7: I ba raddau ydych chi'n credu bod y Ddeddf wedi effeithio ar ddull eich proffesiwn o adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025

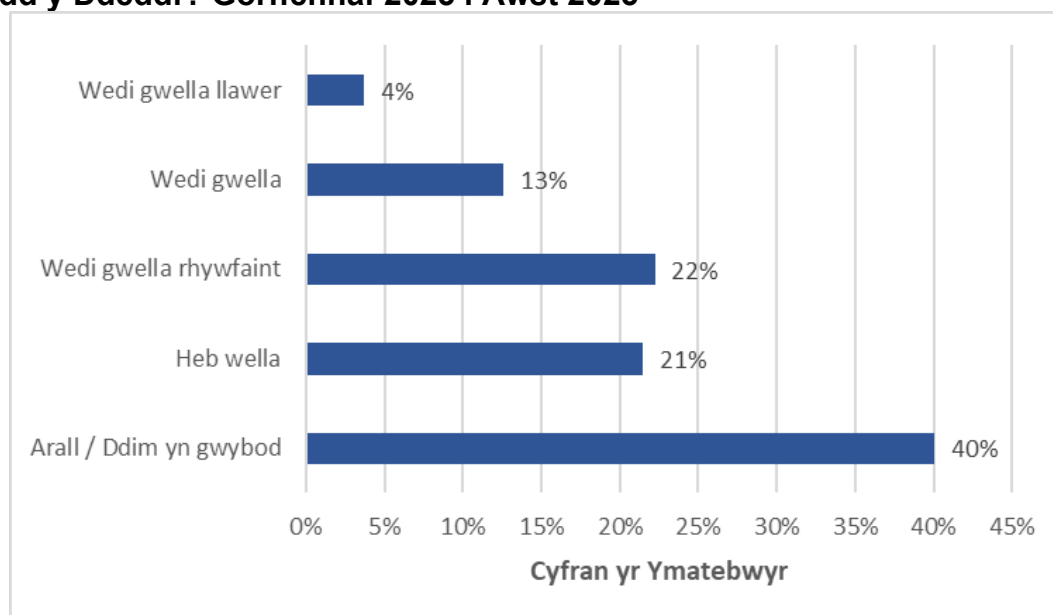


Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol. Cw13. N=132

Disgrifiad o Ffigwr 7: Graff bar yn dangos i ba raddau y mae'r cyfweledigion yn credu bod dull eu proffesiwn o adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol wedi'i effeithio gan y Ddeddf. Mae'n dangos bod y rhan fwyaf o'r ymatebwyr i'r arolwg (91%) yn teimlo bod dull eu proffesiwn o adnabod ac ymdrin ag achosion o gosb gorfforol wedi'i effeithio gan y Ddeddf i ryw raddau. Teimlai mwy na hanner (53%) fod eu dull wedi'i effeithio neu wedi'i effeithio'n fawr gan y Ddeddf.

Canfu canfyddiadau pellach o'r arolwg ar brosesau fod 21% o'r ymatebwyr wedi awgrymu nad oedd prosesau wedi gwella o gwbl a bod 17% wedi nodi bod prosesau wedi gwella (13%) neu wedi gwella'n fawr (4%) ers cyflwyno'r Ddeddf.

Ffigur 8: I ba raddau y mae llwybrau atgyfeirio rhwng asiantaethau wedi gwella oherwydd y Ddeddf? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw17. N=135

Disgrifiad o Ffigur 8: Graff bar yn dangos i ba raddau yr oedd y cyfweledigion yn credu bod llwybrau rhwng asiantaethau wedi gwella oherwydd y Ddeddf. Ar y cyfan, teimlai 39% eu bod wedi gwella, gyda 4% yn teimlo eu bod wedi gwella'n fawr, 13% eu bod wedi gwella, a 22% yn teimlo eu bod wedi gwella rhywfaint.

Mewn cyfweiliadau lle dywedodd gweithwyr proffesiynol fod prosesau'n parhau i fod yn "fusnes fel arfer", adroddwyd bod ychwanegu'r Ddeddf wedi adlewyrchu arfer a fodolai'n flaenorol. Er enghraifft, eglurodd cyfweledigion o'r heddlu y byddai pob achos wedi sbarduno rhyw fath o broses ddiogelu waeth beth fo'r Ddeddf. Cynigiodd cyfweledigion yng Ngwasanaeth Erlyn y Goron yr un farn, gan egluro nad yw'r berthynas rhwng ymchwiliad yr heddlu a Gwasanaeth Erlyn y Goron yn wahanol i'r rhai sy'n berthnasol i gyfreithiau eraill. Dywedodd rheolwyr awdurdodau lleol hefyd nad oedd y math o gymorth a gynigiwyd, a'r prosesau ar gyfer gwneud penderfyniadau diogelu, yn wahanol i o'r blaen. I rai, mae'r diffyg newid hwn yn cael ei danlinellu gan y nifer isel o atgyfeiriadau maen nhw'n eu derbyn, yn enwedig yng Ngwasanaeth Erlyn y Goron ac yn un o ardaloedd yr awdurdodau lleol a gymerodd ran yn yr ymchwil.

Disgrifiodd cyfweledigion eraill brofiadau gwahanol gyda rhai cyfweledigion o'r awdurdodau lleol yn nodi cynnydd yn nifer yr atgyfeiriadau i systemau sy'n bodoli eisoes ac ymholiadau Adran 47 dilynol. Er enghraifft, nododd gweithiwr proffesiynol diogelu, er bod y llwybr atgyfeirio i'r ganolfan ddiogelu - h.y. y broses neu'r llwybr - wedi aros yr un fath, mae nifer yr atgyfeiriadau wedi cynyddu o ganlyniad i weithwyr proffesiynol yn adrodd am bob achos o bryder: "rydym yn cael mwy o atgyfeiriadau i'r tîm MASH oherwydd bod [gweithiwr proffesiynol sy'n gweithio gyda phlant] yn teimlo bod ganddyn nhw'r ddyletswydd honno i adrodd popeth i ni ac [i'r] heddlu ... cyn y gallai'r ymwelydd iechyd fod wedi deilio â'r sefyllfa."

Roedd adroddiadau am gydweithio â'r heddlu yn rhanedig, gan adlewyrchu gwelliannau mewn gweithio mewn partneriaeth a phryderon ynghylch cydlynu sy'n dirywio ac arfer amrywiol ar draws ardaloedd. Disgrifiodd cyfweledigion yn yr heddlu a phroffesiwn iechyd berthnasodd gwell rhwng yr heddlu a gweithwyr proffesiynol ar draws sectorau eraill, lle disgrifiodd yr olaf sut mae prosesau'r heddlu wedi addasu o fod yn "ychydig yn llawdrwm" tuag at rieni i ddechrau, ac fe'u gwelir bellach fel rhai sydd â "pherthynas wych" â phant a theuluoedd.

Yn syth ar ôl cyflwyno'r Ddeddf, adroddodd rhai o'r cyfweledigion am lefelau da o weithio traws-sefydliadol rhwng yr heddlu a gwasanaethau eraill. Fodd bynnag, ystyriwyd bod y dull cydweithredol hwn wedi lleihau wrth i amser fynd heibio. Priodolodd un gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys hyn i drosiant staff yr heddlu sydd â lefel wahanol o ddealltwriaeth o'r Ddeddf, gan arwain at lai o atgyfeiriadau. Esboniodd gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys arall fod rhai gweithwyr cymdeithasol yn osgoi cyfeirio at yr heddlu ac yn anfon achosion yn uniongyrchol at y Gwasanaethau Cymorth Cynnar neu lwybrau eraill, gyda hyfforddiant parhaus yn ofynnol i oresgyn hyn. Roedd gan un cyfwelai diogelu farn debyg bod y llwybr Datrysiad y Tu Allan i'r Llys bwriadedig yn anaml yn cael ei ddefnyddio yn eu hardal a bod achosion yn cael eu cyfeirio'n uniongyrchol at wasanaethau yn lle hynny. Dywedodd y cyfwelai, os yw rhiant yn gwrthod ymgysylltu â'r cymorth rhianta a gynigir yna oherwydd nad yw'r atgyfeiriadau hyn wedi dod drwy orchymyn y Datrysiad y Tu Allan i'r Llys "ni allwn orfodi [ymgysylltiad â'r cymorth rhianta] wedyn" a bod yr achos "yn cael ei gau i lawr." Aeth y cyfwelai ymlaen i ddweud: "ond os ydyn nhw [yr heddlu] yn mynd drwy'r llwybr gwaredu y tu allan i'r llys, rhywbeth y dylen nhw fod yn ei wneud, yna mae [ymgysylltiad â chymorth rhianta] yn cael ei fonitro gan yr heddlu hefyd." Gwnaeth y cyfwelai sylw hefyd fod hyn yn golygu bod y nifer gymharol isel o atgyfeiriadau at y gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys yn eu hawdurdod lleol yn adlewyrchu'n anghywir nifer y rhieni sy'n cael eu hatgyfeirio at wasanaethau plant yn dilyn digwyddiad sy'n cynnwys cosb gorfforol.

Er gwaethaf y dystiolaeth gymysg ar draws sectorau, rhoddodd gweithwyr proffesiynol sawl enghraifft o newid cadarnhaol ers cyflwyno'r ddeddf. Mewn rhai ardaloedd, mae prosesau wedi dod yn gliriach ac yn fwy cyson, gydag asiantaethau'n nodi cydweithio llyfnach a gwneud penderfyniadau cyflymach.

Mae rhai prosesau wedi dod yn symlach oherwydd y Ddeddf. Disgrifiodd cyfwelai mewn diogelu sut y gall yr heddlu nawr ddatrys achosion nad ydynt yn bryder yn gyflymach, gan leihau'r angen i gynnwys gwasanaethau cymdeithasol yn ddiangen. Cafodd hyn ei ystyried yn gadarnhaol gan y gwasanaethau cymdeithasol, er bod rhai ymatebwyr i'r arolwg wedi nodi bod yr heddlu'n teimlo dan fwy o bwysau o ganlyniad. Esboniodd un cyfwelai o'r heddlu fod gwneud penderfyniadau wedi dod yn fwy syml oherwydd bod dileu'r amddiffyniad cosb resymol yn dileu ansicrwydd ynghylch a yw trosedd wedi'i chyflawni. I un gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys, mae cael swyddog heddlu wedi'i leoli yn yr un swyddfa wedi gwneud atgyfeiriadau a chydweithio'n haws.

Darperir y [Grant Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys](#) i awdurdodau lleol i'w galluogi i ddarparu'r cymorth rhianta y tu allan i'r llys ar gyfer achosion a atgyfeirir gan yr heddlu neu wasanaethau eraill yn ôl yr angen. Mae hyn wedi arwain at newidiadau mewn prosesau o fewn awdurdodau lleol wrth iddynt gyflwyno'r gwasanaeth hwn. Mae awdurdodau lleol wedi

ymgorffori'r gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys mewn gwasanaethau cymorth rhieni presennol, penderfyniad a eglurwyd gan un rheolwr awdurdod lleol fel un sy'n seiliedig ar y trefniadau ariannu, gan iddynt adrodd nad yw'n hyfyw nac yn ddymunol creu gwasanaeth annibynnol newydd.

Cafodd integreiddio'r cymorth rhianta y tu allan i'r llys hwn o fewn gwasanaethau rhianta ehangach ei ystyried yn gadarnhaol gan weithwyr proffesiynol. Mae'n galluogi awdurdodau lleol i ddarparu cymorth mwy crwn a hyblyg i rieni, plant a theuluoedd. Esboniodd rheolwr awdurdod lleol fod y strwythur hwn yn caniatáu i achosion gael eu "lleihau" yn llyfn i fathau eraill o gymorth, gan fod perthnasoedd sefydledig rhwng gweithwyr proffesiynol a rhieni yn gwneud pontio'n haws. Yn yr un modd, gellir uwchgyfeirio achosion pan fo angen ymyrraeth ychwanegol. Disgrifiodd un gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys y dull fel creu "un drws ffrynt" ar gyfer cymorth rhianta, model a gryfhawyd ymhellach yn eu hardal drwy symud cyfrifoldebau diogelu o'r gyfarwyddiaeth addysg i wasanaethau cymdeithasol.

Felly ers y Ddeddf, mae gweithwyr proffesiynol wedi gweithio drwy sianeli presennol i ddarparu cymorth sy'n cyd-fynd ag arferion rhianta cadarnhaol i atal uwchgyfeirio i gosb gorfforol. "rydym yn mynd i'r afael ag achosion sylfaenol i'w hatal rhag mynd i'r argyfwng hwnnw neu'r cam adweithiol hwnnw lle maen nhw'n gwneud rhywbeth [ac] yna'n difaru'n chwerw" (gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys). Nododd un cyfwelai a oedd yn gweithio mewn gwasanaethau cymorth rhianta y tu allan i'r llys "rydym bob amser yn ceisio helpu rhieni i wneud hynny [mabwysiadu gwahanol dechnegau rheoli ymddygiad]. Ond yr hyn a wnaethom [ers y Ddeddf] oedd cynyddu hynny."

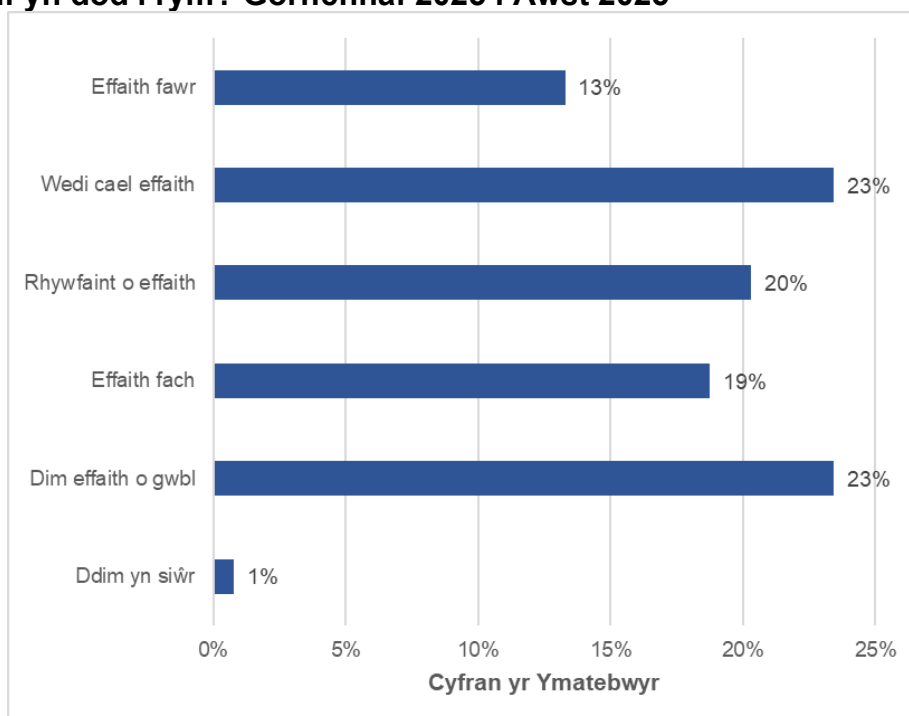
O ran yr effaith ar arfer gyffredinol, adroddodd gweithwyr proffesiynol, er nad yw'r Ddeddf wedi newid trothwyon diogelu, mae wedi dylanwadu ar sut mae achosion o gosb gorfforol yn cael eu hadnabod, eu hasesu a'u cyfeirio ar draws Cymru. Mae ymarferwyr addysg, iechyd a gofal cymdeithasol yn parhau i fod yn ganolog i adnabod cynnar, er bod heriau fel datgeliadau amwys ac adrodd gormodol achlysurol yn parhau. Mae cyfaddefiad rhieni yn chwarae rhan bwysig wrth benderfynu a yw achosion yn symud ymlaen drwy'r Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys neu'n cael eu hatgyfeirio at Wasanaeth Erlyn y Goron, er bod atgyfeiriadau o'r fath yn brin. Mae llwybrau atgyfeirio fel arfer yn dechrau gyda thimau diogelu awdurdodau lleol, ond mae'r defnydd o'r llwybr Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys yn amrywio, gyda rhai gweithwyr proffesiynol yn nodi cyfathrebu anghyson ac arferion gwahanol rhwng ardaloedd. Ar y cyfan, roedd gweithwyr proffesiynol yn ystyried bod y dulliau cyfredol fwy neu lai'n ddigonol, er bod profiadau'n amrywio yn dibynnu ar strwythurau lleol, lefel cydlynu rhyngasiantaethol, a pha mor llawn y mae'r Ddeddf wedi'i hymgorffori mewn arfer bob dydd.

3.6. Effaith ar lwyth gwaith

Mae adborth y cyfweiliadau a data'r arolwg yn dangos bod y Ddeddf wedi cael effaith anghyson ar lwyth gwaith gweithwyr proffesiynol. Mae gwahaniaeth yn cael ei adrodd rhwng, ac weithiau o fewn, sectorau. Yn aml, mae hyn yn ganlyniad i wahaniaethau mewn rolau, safbwyntiau a disgwyliadau.

I rai, nid yw llwyth gwaith wedi'i effeithio. Adroddwyd hyn gan rai o'r cyfweledigion sy'n gweithio ym maes addysg, iechyd, Gwasanaeth Erlyn y Goron, rhai awdurdodau lleol, ac un gweithiwr proffesiynol yr heddlu. Mewn rhai achosion yn arbennig, roedd yr adborth hwn yn groes i'r adborth cyfweledigion eraill sy'n gweithio yn yr un rolau neu rolau tebyg iawn mewn mannau eraill yng Nghymru, gan ddangos yr amrywiad mewn arfer a phrofiadau ar draws y wlad. Ar y cyfan, mae barn gymysg ar sut mae'r Ddeddf wedi effeithio ar lwyth gwaith, tuedd a ddangosir ymhellach yn Ffigur 9, sy'n dangos barn ymatebwyr yr arolwg ar y graddau y mae gweithredu'r Ddeddf wedi effeithio ar lwyth gwaith staff. Ymhlith yr ymatebion i'r arolwg, er bod 76% o'r ymatebwyr wedi nodi bod eu llwyth gwaith wedi'i effeithio ychydig (19%), wedi'i effeithio i ryw raddau (20%), wedi'i effeithio (23%) neu wedi'i effeithio'n fawr (13%), adroddodd bron i chwarter (23%) o weithwyr proffesiynol ar draws pob sector na chafodd y Ddeddf unrhyw effaith o gwbl ar lwyth gwaith y sefydliadau. Fel gydag effaith y Ddeddf ar brosesau proffesiynol (Pennod 3.5.5) lle adroddodd rhai o'r cyfweledigion ychydig o newid o ganlyniad i'r Ddeddf, mae hyn oherwydd, yng ngeiriau cyfwelai addysg, bod y Ddeddf "yn dod ochr yn ochr â'n diogelu beth bynnag", ac nid yw wedi bod yn anodd ei gweithredu.

Ffigwr 9: I ba raddau (os o gwbl) mae llwyth gwaith staff eich sefydliad wedi'i effeithio gan y Ddeddf yn dod i rym? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw16. N=128

Disgrifiad o Ffigwr 9: Graff bar yn dangos i ba raddau y mae'r cyfweledigion yn credu bod llwyth gwaith staff eu sefydliad wedi'i effeithio gan y Ddeddf yn dod i rym. Roedd mwy na thraean (36%) o ymatebwyr yn teimlo bod llwyth gwaith staff wedi'i effeithio (23%) neu wedi'i effeithio'n fawr (13%), ta bod 39% yn credu ei fod wedi'i effeithio rhywfaint (20%) neu ychydig (19%).

Gwelodd rhai gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys fod y diffyg effaith ar lwyth gwaith yn annisgwyl, gan y tybiwyd y byddai mwy o achosion i'w trin. Crëwyd rolau ar gyfer darparu cymorth rhianta y tu allan i'r llys gyda'r disgwyliad o gael eu "gorlifo", ond gan fod nifer yr atgyfeiriadau gan yr heddlu wedi bod yn isel, nid yw hyn wedi digwydd.

Tynnodd cyfwelai addysg sylw at duedd hirdymor fwy cyffredinol o angen cynyddol am gymorth rhianta nad oedd wedi'i effeithio gan y Ddeddf. Cytunodd y rhai a gyfwelwyd sy'n gweithio mewn gwasanaethau cymorth rhianta y tu allan i'r llys, gweithwyr proffesiynol eraill yr awdurdod lleol, a Cafcass Cymru â'r farn hon. Priodolwyd yr achosion dros hyn, ac unrhyw gynnydd achlysurol yn y llwyth gwaith, i effeithiau hirdymor pandemig Covid, argyfwng costau byw, heriau tai a'r dirwedd polisi cymdeithasol ehangach. Mewn un enghraifft, adroddwyd bod rôl ar gyfer gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys wedi'i chyfuno â darparu cymorth rhianta arall, gan nad yw'r ddeddf ar ei phen ei hun wedi creu digon o waith iddynt ei wneud.

I weithwyr proffesiynol eraill, priodolir y Ddeddf i newidiadau, fel y nodir yn Ffigwr 9 uchod, sy'n dangos bod 23% o ymatebion yr arolwg yn dweud ei fod wedi effeithio ar lwyth gwaith, a 13% yn dweud ei fod wedi effeithio'n fawr ar lwyth gwaith. Fel y disgwyliwyd, adroddodd

gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys am newid, gan mai dim ond ers i'r ddeddf ddod i rym y mae eu rolau wedi bod ar waith.

Dywedodd un cyfwelai sy'n gweithio mewn gwasanaethau plant "mae pob achos yn cael ei gyfeirio drwy [ymholiad] Adran 47, hyd yn oed pan fo'n fach, gan greu beichiau diangen." Dywedodd yr un cyfwelai bod "Adrannau 47 (sic) yn cymryd llawer o amser ac yn creu ôl-groniadau." Fodd bynnag, enghraifft ynysig oedd hon ac ni ddylid ei hystyried fel un sy'n adlewyrchu arfer ar draws Cymru. Adroddodd cyfwelai o'r sector iechyd fod "llwyth gwaith wedi cynyddu i ddechrau" ac awgrymwyd y gallai hyn fod "o ganlyniad i weithwyr proffesiynol yn chwilio amdano'n fwy", a awgrymwyd gan y cyfwelai sy'n broblem ymhlith y rhai sy'n gweithio mewn lleoliadau gofal plant.

Yn yr un modd, adroddodd rhai o'r heddlu a gyfwelwyd yn gyffredinol gynnydd yn nifer y digwyddiadau "lefel isel, di-anaf" sydd bellach yn cael eu cyfeirio at yr heddlu fel trosedd posibl, lle y byddent wedi cael eu trin gan y gwasanaethau plant yn unig cyn hynny. Yn ogystal, adroddwyd am gynnydd mewn gwaith papur yr heddlu mewn perthynas â'r Ddeddf yn enwedig i staff uwch. Dylid nodi bod y ddeddf wedi cael mwy o effaith ar lwyth gwaith gweithwyr proffesiynol yr heddlu a ymatebodd i'r arolwg nag mewn cyfweliadau gyda gweithwyr proffesiynol uwch yr heddlu.

Adroddodd nifer o rai eraill am newid mewn llwyth gwaith ond awgrymwyd fod posib ei gyflawni. Mae hyn yn cyd-fynd ag adborth oddeutu 40% o ymatebwyr yr arolwg, a awgrymodd fod eu llwyth gwaith wedi'i effeithio ychydig (19%) neu wedi'i effeithio i ryw raddau (20%). Disgrifiodd cyfwelai y tu allan i'r llys ei fod wedi cael ei orlethu i ddechrau a bod strwythurau cefnogol, prosesau atgyfeirio a llwybrau i helpu. Awgrymodd sylwadau tebyg eraill mai rheswm dros y cynnydd cychwynnol oedd bod gweithwyr proffesiynol yn "chwilio amdano [cosb gorfforol] yn fwy" (gweithiwr proffesiynol addysg). Cytunodd un gweithiwr proffesiynol diogelu, gan adrodd eu bod yn derbyn mwy o alwadau am gyngor, fodd bynnag roedd nifer yr achosion wedi gostwng mewn gwirionedd gan mai eu proses awdurdod lleol yw peidio â chyfeirio pob achos ar gydweithwyr diogelu.

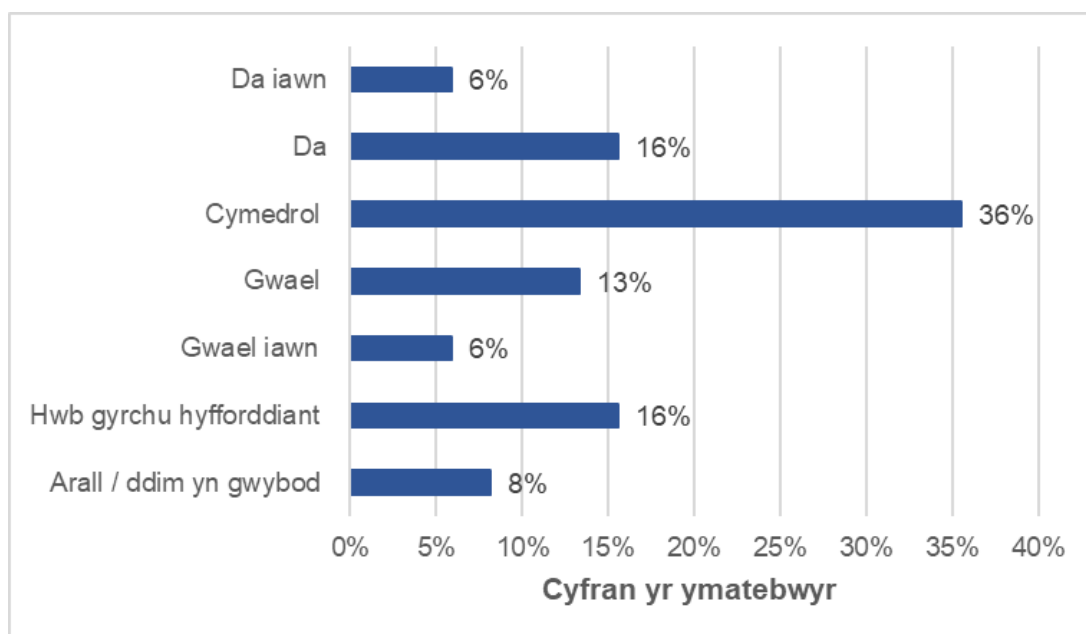
I grynhoi, dangosodd canfyddiadau o gyfweliadau a data arolwg fod effaith y Ddeddf ar lwyth gwaith gweithwyr proffesiynol yn amrywio i ryw raddau ar draws gwahanol awdurdodau lleol a sectorau. Adroddwyd yn arbennig bod hon yn broblem yn ystod y cyfnod cychwynnol ar ôl cyflwyno'r Ddeddf ond roedd rhywfaint o amrywiad hefyd yn dibynnu ar ble yng Nghymru yr oedd gweithwyr proffesiynol wedi'u lleoli, gan ddangos gwahaniaeth clir mewn arfer a phrofiadau ledled y wlad. Roedd yr amrywiad yn y llwyth gwaith yn dibynnu ar y strwythurau mewnol a oedd yn bodoli eisoes yn ogystal â rôl y gweithwyr proffesiynol. Fodd bynnag, adroddwyd hefyd, drwy ganllawiau amlasiantaeth cliriach a llwybrau atgyfeirio wedi'u mireinio, fod yr effaith ar lwyth gwaith yn cael ei liniaru'n rhannol. Yn ogystal, ymddengys nad yw'r Ddeddf wedi cael effaith sylweddol ar lwyth gwaith llawer o'r rhai a gyfwelwyd. Mae rhai eithriadau i hyn, lle mae'r llwyth gwaith wedi cynyddu megis o fewn yr heddlu, fodd bynnag nid yw hon yn duedd gyffredinol.

3.7. Hyfforddiant

Disgrifiodd cyfweledigion ystod o gyfleoedd hyfforddi a dysgu yn dilyn cyflwyno'r Ddeddf. Mae llawer o hyn wedi'i ymgorffori i strwythurau diogelu presennol, gyda'r ddeddf bellach wedi'i hymgorffori mewn diweddariadau diogelu blynyddol ar draws sectorau fel addysg ac iechyd. Mewn rhai sectorau (er enghraifft iechyd), cyflwynwyd hyfforddiant drwy fodiwlau ar-lein gorfodol yn nodi goblygiadau'r Ddeddf ar gyfer ymarfer proffesiynol, wrth i eraill gael mynediad at gynnwys drwy byrth hyfforddi neu mewn deunyddiau a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru.

Roedd peth cydbwysedd barn o blaid digonolrwydd hyfforddiant ymhlith ymatebwyr yr arolwg, gyda 36% yn ei ystyried yn ddigonol a 22% arall yn teimlo ei fod naill ai'n dda iawn (6%) neu'n dda (16%).

Ffigwr 10: I ba raddau rydych chi'n meddwl y bu'r hyfforddiant, y wybodaeth a'r canllawiau a ddarparwyd yn ddigonol? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol Cw9. N=135

Disgrifiad o Ffigwr 10: Graff bar yn dangos i ba raddau mae cyfweledigion yn meddwl y bu'r hyfforddiant, y wybodaeth a'r canllawiau a ddarparwyd yn ddigonol. Ar y cyfan, teimlai 22% fod yr hyfforddiant naill ai'n dda iawn (6%) neu'n dda (16%), tra bod 36% yn barnu ei fod yn gyffredin a 13% yn wael.

Amlygodd cyfweledigion, yn yr ychydig achosion lle digwyddodd, at werth dysgu anffurfiol, amlasiantaethol, lle'r oedd staff mewn gwahanol sectorau fel iechyd, addysg a'r heddlu yn rhannu safbwyntiau ac yn dysgu oddi wrth ei gilydd. Adroddodd sawl un eu bod wedi mabwysiadu modelau ac ymagweddau penodol i gynorthwyo arfer, fel y [model Arwyddion Diogelwch](#). Tynnodd eraill ar adnodd rhianta ac iechyd ehangach fel gwrando myfyriol, ymwybyddiaeth ofalgar, a [rhaglenni Triple P](#).

Disgrifiodd rhai o'r cyfweledigion hyfforddiant mwy ffurfiol a oedd y uniongyrchol gysylltiedig â'r Ddeddf. Er enghraifft, derbyniodd staff Cafcass Cymru hyfforddiant strwythuredig cyn i'r Ddeddf ddod i rym, sydd, yn ôl adroddiadau, yn parhau i lywio arfer. Datblygodd awdurdodau lleol a chanolfannau diogelu adnoddau pwrpasol hefyd, gan gynnwys diweddariadau gwasanaeth rheolaidd, taflenni gwybodaeth, a siartiau llif sy'n gwasanaethu fel canllawiau ar gyfer gwneud penderfyniadau. Creodd Gwasanaeth Erynn y Goron becyn hyfforddi mewnol i sicrhau cysondeb ar draws cyfreithwyr ac osgoi amrywiad rhanbarthol wrth ddehongli'r Ddeddf, sy'n parhau i fod ar gael i bersonél newydd: "mae angen i ni sicrhau bod pawb yn ymdrin ag achos[ion] [cosb gorfforol] yn yr un ffordd ... byddai wedi bod yn annheg iawn i un person gael ei erlynnu a'i gymryd drwy'r llys [tra] ar gyfer achos tebyg iawn, byddai rhywun arall wedi derbyn datrysiad cymunedol neu rybudd amodol ... bron fel effaith loteri cod post." (Cyfwelai yn y sector cyfiawnder troseddol).

Serch hynny, adroddwyd am rai bylchau yn y ddarpariaeth hyfforddiant. Nododd gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys a gyfwelwyd fod ansawdd ac argaeledd hyfforddiant yn amrywio ar draws awdurdodau lleol. Mewn rhai ardaloedd, roedd gweithwyr rhianta y tu allan i'r llys yn dibynnu ar awgrymiadau hyfforddi gan Lywodraeth Cymru neu gyfleoedd datblygu proffesiynol parhaus a ariannwyd drwy'r [Grant Plant a Chymunedau](#). Adroddwyd bod cyfrifoldeb am ddatblygu hyfforddiant ar ysgwyddau'r awdurdodau lleol, a welwyd yn creu anghysondeb ledled Cymru (er enghraifft mewn perthynas â'r broses atgyfeirio at gymorth rhianta y tu allan i'r llys) ac sy'n arwain at rai gweithwyr proffesiynol llai profiadol yn cael eu gadael heb gymorth digonol. Nodwyd hefyd fod trosiant uchel staff mewn gwasanaethau plant yn her, gan arwain at alwadau am hyfforddiant sefydlu a sesiynau adnewyddu blynyddol ar y Ddeddf a goblygiadau i staff perthnasol. Nododd cyfwelai diogelu bod angen hyfforddiant pellach ar swyddogion yr heddlu rheng flaen i gryfhau eu dealltwriaeth o'r Ddeddf ac i sicrhau cysondeb wrth gymhwyso ymatebion y tu allan i'r llys.

Nododd cyfweledigion hefyd yr angen am hyfforddiant a oedd yn adlewyrchu realiti arfer yn eu sector priodol yn well. Mewn rhai achosion, roedd hyn yn ymwneud â hyfforddiant o fewn eu sefydliad perthnasol, er enghraifft o fewn yr heddluoedd, unwaith eto, i sicrhau dulliau cyson o ddefnyddio Datrysiad y Tu Allan i'r Llys. Mewn achosion eraill, nododd cyfweledigion yr angen i Lywodraeth Cymru ddarparu rhagor o hyfforddiant a chanllawiau ar lefel genedlaethol i sicrhau cysondeb arfer ar draws awdurdodau lleol, er enghraifft ar ofynion casglu a monitro data ac ar weithio gyda theuluoedd o gefndiroedd diwylliannol neu ethnig gwahanol a cheiswyr lloches a allai fod â gwahanol arferion rhianta neu wahanol lefelau o ymwybyddiaeth o'r gyfraith.

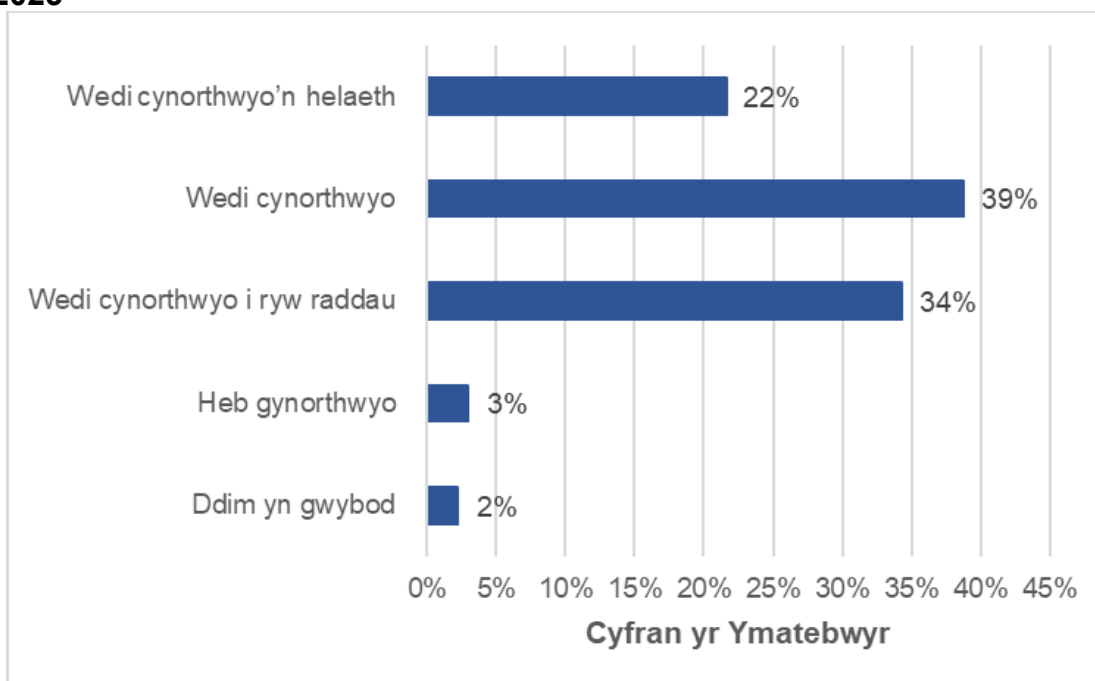
Mewn nifer fach o achosion, adroddodd cyfweledigion nad oedd y Ddeddf wedi newid eu hanghenion hyfforddi, gan fod gweithdrefnau Diogelu Cymru eisoes yn cynnwys cam-drin corfforol fel categori o bryder. Esboniodd y cyfweledigion hyn fod dull sy'n seiliedig ar drawma yn parhau i fod yn ganolog i'w harfer, a bod y Ddeddf yn syml yn atgyfnerthu blaenoriaethau diogelu presennol.

3.8. Barn gweithwyr proffesiynol ar y graddau y mae'r Ddeddf wedi'u galluogi i amddiffyn Hawliau Plant

Prif nod y Ddeddf yw helpu i amddiffyn hawliau plant drwy wahardd cosbi plant yn gorfforol gan rieni a'r rhai sy'n gweithredu in loco parentis yng Nghymru. Felly, roedd yr ymchwiliad hwn i sut mae'r Ddeddf wedi effeithio ar wasanaethau rheng flaen i blant a theuluoedd o safbwynt y rhai sy'n darparu'r gwasanaethau hyn wedi cynnwys ystyriaeth o'r graddau y mae'r Ddeddf wedi galluogi'r gweithwyr proffesiynol hyn i amddiffyn hawliau plant, yn unol â'r nod hwn.

Roedd bron i dri o bob pump o ymatebwyr yr arolwg (59%) yn teimlo bod y Ddeddf wedi'u cynorthwyo yn eu rôl o amddiffyn hawliau plant i gael eu hamddiffyn rhag trais, gan gynnwys 38% a ddywedodd eu bod wedi'u cynorthwyo a 22% a ddywedodd ei bod wedi'u cynorthwyo'n fawr. Adroddodd 33% arall ei fod wedi'u cynorthwyo i ryw raddau yn y rôl hon. Dim ond 3% o'r ymatebwyr (un ymarferydd gofal plant a chwarae, un ymatebydd sy'n gweithio mewn gwasanaethau cyngor a chymorth i deuluoedd, a 2 ymatebydd a ddewisodd "awdurdod lleol/llywodraeth arall") a deimlai nad oedd y ddeddf wedi'u cynorthwyo.

Ffigwr 11: Yn eich barn chi, i ba raddau mae'r Ddeddf wedi eich cynorthwyo yn eich rôl wrth amddiffyn hawliau plant i gael eu hamddiffyn rhag trais? Gorffennaf 2025 i Awst 2025



Ffynhonnell: Arolwg o weithwyr proffesiynol. Cw18. N=134

Disgrifiad o Ffigwr 11: Graff bar yn dangos i ba raddau mae'r cyfweledigion yn credu bod y Ddeddf wedi cynorthwyo eu rôl wrth amddiffyn hawliau plant i gael eu hamddiffyn rhag trais. Roedd bron pob un o'r ymatebwyr (95%) yn teimlo bod y Ddeddf wedi darparu cymorth; naill ai'n fawr (22%), i ryw raddau (34%) neu'n gefnogol (39%).

Nodwyd tuedd debyg ymhlith y cyfweledigion lle'r oedd consensws cyffredinol bod y Ddeddf wedi cael dylanwad cadarnhaol ar y graddau y maent yn teimlo eu bod yn gallu amddiffyn hawliau plant, drwy wahardd yn benodol cosb gorfforol o unrhyw fath: "[Mae'r Ddeddf] 100% [wedi fy ngalluogi'n well yn fy rôl i amddiffyn hawliau plant i gael eu hamddiffyn rhag trais] oherwydd ei bod wedi'i wneud yn ddu a gwyn. Wyddoch chi, yn glir iawn. Does dim lle i ddadlau yn ei chylch." (Gweithiwr gofal iechyd proffesiynol)

Nododd gweithiwr proffesiynol o fewn y sector cyfiawnder troseddol fod gan blant bellach, oherwydd y ddeddf, yr un hawl ag oedolion i gael eu diogelu rhag trais. Teimlai gweithiwr gofal iechyd proffesiynol, er bod cosb gorfforol eisoes yn cael ei hystyried yn dabw gan y rhan fwyaf o rieni, fod y bygythiad o erlyniad wedi creu rhwystr i "bobl sydd wirioneddol ddim yn credu ei fod [cosb gorfforol] yn broblem" a thrwy hynny atal rhieni rhag troi at gosb gorfforol.

Nododd gweithiwr proffesiynol Cafcass Cymru fod y Ddeddf wedi rhoi "mwy o gryfder" iddynt i ddiogelu llesiant plant ac wedi darparu "eglurder" yn yr amddiffyniad cyfreithiol a gynigir i blant drwy gael gwared ar y "bwlch" hirdymor neu'r amddiffyniad o gosb resymol, a oedd yn galluogi rhieni, mewn rhai achosion, i gosbi eu plentyn yn gorfforol heb wynebu cyhuddiad. Awgrymwyd hefyd fod plant eu hunain yn ymwybodol o'r Ddeddf a'i goblygiadau cyfreithiol ac yn "gyffredinol ... yn fwy hyderus ynghylch eu hawliau." (aelod o staff Cafcass Cymru).

Cyfeiriodd y rhai sy'n gweithio fel gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys ar y dylanwad sydd ganddynt dros rieni (fel canlyniad uniongyrchol i'r Ddeddf) wrth ddatblygu sgiliau rhianta cadarnhaol a'u helpu i ddefnyddio "dulliau disgyblu amgen". Awgrymodd un gweithiwr cymorth rhianta y tu allan i'r llys fod eu gwaith wedi "agor llygaid rhieni" ac wedi helpu i "oresgyn y meddylfryd 'ni wnaeth [cosb gorfforol] unrhyw niwed i mi erioed".

Wrth ateb y cwestiwn hwn, nododd y rhan fwyaf o weithwyr proffesiynol yr amddiffyniad a roddir i blant unigol, gan gynnwys y rhai y mae eu rhieni'n rhoi'r gorau i ddefnyddio cosb gorfforol neu sy'n cael eu hatal rhag ei defnyddio yn y lle cyntaf, o ganlyniad i'r Ddeddf yn dod i rym. Mewn rhai achosion, fodd bynnag, cyfeiriodd gweithwyr proffesiynol cymorth rhianta y tu allan i'r llys, ac iechyd, at fuddion "ehangach", neu anuniongyrchol o ran hawliau plant a grëwyd gan y Ddeddf. Tynnodd sawl un sylw at fuddion rhyng-genedlaethol neu gylchol wrth i ni "orffen gyda gwlad o oedolion a phlant sydd wedi addasu'n dda ... mae plant yn dod yn oedolion sydd wedyn yn dod yn rhieni. Felly mewn gwirionedd, os gallwn gyfleu'r newid diwylliant hwnnw, yna bydd yn ddefnyddiol iawn [i hawliau plant] yn yr hirdymor. (Gweithiwr iechyd proffesiynol).

Dywedodd un gweithiwr rhianta y tu allan i'r llys fod gan y ddeddf y potensial i "dorri cylch cam-drin a chynnig rhywfaint o negeseuon isganfyddol i blant" a'i fod yn "annog newid rhwng cenedlaethau." Gwnaeth gweithiwr rhianta y tu allan i'r llys arall gysylltiad rhwng cosb gorfforol a thrais domestig, gan awgrymu, gan fod y Ddeddf wedi helpu i atal "corfforoldeb" ac "ymosodedd" rhag bod "y peth gorau" fel "gobeithio y bydd llai o drais yn gyffredinol yn y mwyafrif o gartrefi."

Rhoddodd lleiafrif bach o'r cyfweledigion farn fwy cynnil neu lai optimistaidd ar y mater hwn. Er enghraifft, roedd un gweithiwr proffesiynol â chefnidir mewn diogelu yn pryderu bod y Ddeddf wedi tanseilio hawliau plant oherwydd ei bod wedi "tynnu sylw oddi wrth y plant sydd angen eu hamddiffyn" sy'n golygu "mae perygl i achosion o gam-drin difrifol gael ei daflu i'r cysgod." Dylid nodi, fel y disgrifiwyd ym Mhennod 3.6, nid oedd llawer o weithwyr proffesiynol yn disgrifio cynnydd sylweddol yn y llwyth gwaith o ganlyniad i'r Ddeddf, er ei fod yn amrywio o fewn sectorau a rhyngddynt.

Mynegodd gweithiwr proffesiynol arall mewn gwasanaethau plant bryderon ynghylch y canlyniadau tymor hwy i deuluoedd (gan gynnwys plant) o unrhyw "effeithiau anfwriadol pan fydd ymatebion yn teimlo'n gosbol yn hytrach nag yn addysgol."

4. Casgliadau

Nod yr ymchwil hwn oedd ystyried barn gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio ym maes ieuchyd, addysg, trosedd a chyfiawnder, awdurdodau lleol a'r trydydd sector ar sut mae'r Ddeddf wedi effeithio ar ddarparu gwasanaethau rheng flaen sy'n cynnwys plant a theuluoedd. Ymhlith y gweithwyr proffesiynol hynny a gyfrannodd at yr ymchwil roedd ymwybyddiaeth gyffredinol bron o'r Ddeddf a'i rhesymeg, sef helpu i amddiffyn hawliau plant drwy wahardd cosbi plant yn gorfforol gan rieni a'r rhai sy'n gweithredu in loco parentis yng Nghymru.

O ran ymwybyddiaeth o ddeunyddiau a chanllawiau a gynhyrchwyd mewn ymateb i'r Ddeddf, roedd gweithwyr proffesiynol fel arfer yn ymwybodol o'r hyn a ystyrid yn gyffredinol yn swm helaeth o ddeunydd codi ymwybyddiaeth a anelir yn bennaf at y cyhoedd. Ystyriodd rhai gweithwyr proffesiynol y deunydd hwn ar gyfer y cyhoedd yn ddefnyddiol, o ran egluro'r gyfraith yn eu meddwl a rhoi gwybodaeth hygyrch iddynt i'w rhannu gyda rhieni. Adroddodd rhai gweithwyr proffesiynol fod ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol a gweithgareddau wyneb yn wyneb, fel dosbarthu taflenni mewn archfarchnadoedd a chanolfannau cymunedol, nid yn unig wedi codi ymwybyddiaeth ymhlith rhieni a gofawyr ond hefyd wedi helpu i egluro'r gyfraith i weithwyr proffesiynol eu hunain.

Fodd bynnag, roedd llai o ymwybyddiaeth o wybodaeth neu ganllawiau gan Lywodraeth Cymru a anelir yn benodol at weithwyr proffesiynol. Yn ogystal, nodwyd, yn dilyn cynnydd cychwynnol mewn gweithgaredd hyrwyddo yn 2022, fod y wybodaeth wedi dod yn llai gweladwy, a galwodd llawer o weithwyr proffesiynol am fwy o welededd i'r deunyddiau. Mewn ymateb, datblygodd llawer o awdurdodau lleol eu hadnoddau eu hunain, megis taflenni, negeseuon e-bost, a chyfathrebu mewnol, i sicrhau bod gan staff y wybodaeth a'r ddealltwriaeth angenrheidiol. Awgrymwyd y gallai lledaenu deunyddiau cymorth yn ehangach fod wedi'i rwystro gan y pandemig, pan oedd ymgyrchoedd negeseuon cyhoeddus eraill yn flaenoriaeth. Felly, roedd ymwybyddiaeth o ddeunyddiau a chanllawiau mewn ymateb i'r Ddeddf yn gyffredinol yn brin i ryw raddau, gyda dibyniaeth gyffredinol ar adnoddau a grëwyd yn fewnol a'r ymgyrchoedd cyhoeddus ehangach.

Casglodd yr ymchwil safbwyntiau ar y graddau y mae'r gyfraith wedi galluogi gweithwyr proffesiynol i roi cyngor clir, diamwys i rieni a gofawyr bod unrhyw lefel o gosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru. Roedd yr adborth ar y mater hwn yn gyson ar y cyfan ar draws pob sector, lle teimlwyd bod y Ddeddf wedi helpu gweithwyr proffesiynol wrth drafod cosb gorfforol gyda rhieni drwy gael gwared ar yr amwysedd neu'r elfennau ansicr o amgylch lefelau derbynioldeb. Dangosodd data arolwg a gasglwyd fel rhan o'r ymchwil hwn hefyd fod mwyafrif (68%) o weithwyr proffesiynol wedi ymateb eu bod yn teimlo naill ai'n hyderus (33%) neu'n hyderus iawn (35%) bod y Ddeddf wedi eu galluogi i roi cyngor clir, diamwys i rieni a gofawyr bod cosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru. Mewn cymdeithas lle'r oedd cosb gorfforol eisoes yn cael ei hystyried yn annerbyniol gan nifer, mae'r newid yn y ddeddfwriaeth hefyd wedi helpu gweithwyr proffesiynol i roi canllawiau ar arferion rhianta, gan gynnwys dulliau disgyblu nad ydynt yn cynnwys cosb gorfforol. Mae tystiolaeth o hyd o rywfaint o ddryswch ymhlith rhai grwpiau o rieni a gofawyr, gydag adroddiad mai cenedlaethau hŷn, y rhai mewn grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl sydd wedi symud i

Gymru yn ddiweddar yw'r rhai sy'n fwyaf tebygol o honni nad oeddynt yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth neu o gwestiynu dilysrwydd y newid yn y gyfraith. Amlygodd canfyddiadau hefyd y ffaith bod lleiafrif o rieni yng Nghymru yn parhau i gredu'n gryf bod gan rieni'r hawl i ddewis sut maen nhw'n rheoli ymddygiad eu plentyn. Ar y cyfan, ymddengys bod y Ddeddf wedi bod yn llwyddiannus wrth sicrhau y gall gweithwyr proffesiynol roi cyngor clir a diamwys i rieni a gofalwyr, gyda chydabyddiaeth bod lleiafrif o achosion o hyd lle gallai fod angen cymorth a chyfathrebu wedi'i dargedu fwy gyda rhai teuluoedd.

Mynegodd y mwyafrif o gyfweledigion hyder mewn dulliau a ddefnyddiwyd ar gyfer adnabod achosion o gosb gorfforol. Tynnwyd sylw at werth staff profiadol a chymwys, a chryfder y perthnasoedd rhwng asiantaethau, fel ffactorau sy'n sail i arfer effeithiol. Ar draws pob asiantaeth, mae gwneud penderfyniadau yn cyfuno defnyddio meini prawf llym â barn broffesiynol staff. Mae'r cydbwysedd hwn yn sicrhau bod atgyfeiriadau'n ystyried y dystiolaeth sydd ar gael ac asesiad y gweithiwr proffesiynol perthnasol o'r risg i'r plentyn. Y canlyniad yw proses lle nad yw pob achos o gosbi corfforol yn sbarduno'r un lefel o ymateb, ond lle gwneir penderfyniadau gan gyfeirio at ddifrifoldeb y digwyddiad a chyd-destun ehangach amgylchiadau teuluol.

Mewn achosion llai lle bernir nad ydynt yn bodloni'r trothwy ar gyfer cosb gorfforol, byddai'r ymagwedd a fabwysiadir gan weithwyr proffesiynol, fel arfer y rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau cymdeithasol neu ieuchyd, yn cynnwys ymyrraeth gynnar a chadw cofnodion, er mwyn atal y mater rhag gwaethgu i rywbeth mwy difrifol a chreu sylfaen dystiolaeth. Ar gyfer achosion mwy difrifol, fel cam-drin corfforol eithafol, byddai gweithwyr proffesiynol yn mabwysiadu gweithdrefnau mwy dwys gyda phenderfyniadau'n cael eu gwneud yn gyflym mewn trafodaethau strategaeth trawsbroffesiynol, yn seiliedig ar brosesau a fodolai cyn i'r ddeddf ddod i rym - fel arfer ymholiad Adran 47. Canfu'r ymchwil fod y rhan fwyaf o weithwyr proffesiynol yn hyderus ym mhrosesau adnabod cosb gorfforol. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod rhywfaint o ddryswch o hyd ynghylch y broses atgyfeirio 'gywir' gan ei bod yn amrywio i ryw raddau rhwng awdurdod lleol a rôl.

Roedd barn gweithwyr proffesiynol ar effaith y Ddeddf ar y prosesau hyn yn amrywio. Mewn rhai sectorau, awgrymwyd nad yw prosesau wedi newid yn sylweddol, gyda gweithwyr proffesiynol yn nodi y byddai achosion tebyg a adnabuwyd cyn y ddeddf wedi sbarduno prosesau diogelu beth bynnag. Ymddengys, fodd bynnag, fod y newid yn y gyfraith wedi arwain at fwy o weithio rhyngasiantaethol, er enghraifft, mae trothwy is bellach ar gyfer cynnwys yr heddlu. I'r gwrthwyneb, mae llai o atgyfeiriadau nag a ddisgwyliwyd rhwng asiantaethau mewn rhai ardaloedd, yn enwedig rhwng yr heddlu a gwasanaethau plant. I rai gweithwyr proffesiynol, bu dirywiad yn y cydweithio â'r heddlu, er gwaethaf y cynnydd cychwynnol pan weithredwyd y Ddeddf gyntaf. Ar y cyfan, roedd dyhead am brosesau mwy cyson, mwy cydweithredol yn y dyfodol yn bennaf ar draws gwahanol asiantaethau ond hefyd o fewn rhai strwythurau mewnol.

Mae gweithredu Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys o fewn gwasanaethau rhianta ehangach wedi cael ei ystyried yn eang fel llwyddiant gan weithwyr proffesiynol. Mae awdurdodau lleol wedi gallu darparu cymorth mwy crwn a hyblyg i rieni, plant a theuluoedd. Mae Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys wedi cael ei ganmol am sefydlu perthnasoedd cryf rhwng gweithwyr proffesiynol a rhieni, wrth hefyd gynyddu achosion pan fo angen ymyrraeth

ychwanegol. Ar y cyfan, mae effaith y Ddeddf ar brosesau wedi bod yn gymysg ar draws gwahanol awdurdodau lleol gyda rhywfaint o amrywiad yn dibynnu ar y sefydliad a'r strwythurau mewnol sy'n bodoli eisoes. Yr effaith fwyaf ar brosesau mewnol fu gweithredu Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys, sydd wedi creu llwybr newydd o fewn prosesau atgyfeirio mewnol presennol.

O ran effaith y newid mewn deddfwriaeth ar lwyth gwaith gweithwyr proffesiynol, roedd barn yn amrywio, rhwng sectorau ac o'u mewn. I lawer o ymarferwyr, yn enwedig y rhai sy'n gweithio ym maes iechyd ac addysg, ystyriwyd bod y Ddeddf yn cyd-fynd yn agos â'u cyfrifoldebau presennol a'u cyfrifoldebau diogelu ac ni ystyriwyd ei bod wedi cael effaith sylweddol ar lwyth gwaith. I rai gweithwyr proffesiynol, yn enwedig ym maes plismona ac awdurdodau lleol, adroddwyd bod y Ddeddf wedi arwain at lwyth gwaith cynyddol yn enwedig yn ystod y cyfnod cychwynnol ar ôl i'r Ddeddf gael ei chyflwyno. Gwelwyd hyn o ganlyniad i brosesau mwy dwys o ran amser ac aildosbarthu digwyddiadau lefel isel fel troseddau, mwy o ddefnydd o Adran 47 ac mewn rhai achosion y syniad bod gan bobl broffesiynol sy'n gweithio gyda phlant fwy o ymwybyddiaeth o'r angen i adnabod a mynd i'r afael ag achosion o gosb gorfforol. Fodd bynnag, adroddodd llawer fod y newidiadau hyn yn rhai y gellir eu rheoli, gyda'r heriau cychwynnol yn cael eu lleddfu gan lwybrau atgyfeirio cliriach a strwythurau cymorth. Roedd gweithwyr proffesiynol a nododd ychydig iawn o effaith fel arfer mewn rolau a oedd eisoes yn gysylltiedig agos â diogelu neu'n gweithio mewn awdurdodau lleol lle mai dim ond nifer fach o atgyfeiriadau ar gyfer cymorth rhianta a wnaed gan yr heddlu. Roedd tuedd hefyd o ran lefel swyddi, gyda staff mewn swyddi uwch yn llai tebygol o adrodd am effaith ar lwyth gwaith na staff rheng flaen.

Mae'r ymchwil wedi canfod bod hyfforddiant i weithwyr proffesiynol mewn perthynas â'r Ddeddf wedi'i integreiddio i raddau helaeth i fframweithiau diogelu presennol a'i ddatblygu'n lleol gan sefydliadau, gydag offer fel siartiau llif yn cael eu defnyddio i gynorthwyo gwneud penderfyniadau. Wrth symud ymlaen, pwysleisiodd gweithwyr proffesiynol yr angen am hyfforddiant mwy strwythuredig, cyson, a hyfforddiant hygyrch, gan gynnwys sesiynau adnewyddu rheolaidd i sicrhau cysondeb ledled Cymru ac o fewn sefydliadau unigol.

Elfen derfynol yr ymchwil oedd casglu barn gweithwyr proffesiynol ar y graddau y mae'r Ddeddf wedi'u galluogi i amddiffyn hawliau plant. Roedd y rhan fwyaf o'r rhai a gymerodd ran yn yr ymchwil yn credu bod y newid mewn deddfwriaeth wedi cael effaith gadarnhaol ar eu gallu i amddiffyn hawliau plant, o ystyried nid yn unig y mae'n atgyfnerthu'r tabŵ presennol ynghylch cosb gorfforol ond hefyd yn cyflwyno'r risg ychwanegol o erlyn rhieni sy'n cosbi eu plant yn gorfforol. Nododd canfyddiadau'r cyfweiliadau ac arolygon fod y Ddeddf wedi cael dylanwad cadarnhaol ar allu gweithwyr proffesiynol i amddiffyn hawliau plant, yn enwedig gan fod y Ddeddf yn gwahardd cosb gorfforol o unrhyw fath ac felly'n dileu unrhyw ddryswch. Ymhlith lleiafrif o weithwyr proffesiynol, roedd rhywfaint o bryder bod y ffocws ar gosb gorfforol lefel isel yn peryglu achosion mwy difrifol oherwydd problemau capasiti; fodd bynnag, y consensws cyffredinol oedd bod y Ddeddf yn gyffredinol wedi cryfhau'r amddiffyniad i blant a'u hawliau yng Nghymru, gan gynorthwyo ymagwedd Llywodraeth Cymru mai Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn yw sail pob polisi ar blant. Cyfeiriodd gweithwyr proffesiynol hefyd at y manteision "ehangach" neu anuniongyrchol y Ddeddf, yn enwedig o ran ysgogi newid rhyng-genedlaethol a diwylliannol

i rieni a phlant. Ar y cyfan, mae'n amlwg bod gweithwyr proffesiynol yn cytuno bod y ddeddf wedi eu galluogi i amddiffyn hawliau plant yn well, drwy ymwybyddiaeth gynyddol o'r Ddeddf a thrwy weithredu systemau atgyfeirio fel y Cymorth Rhianta y Tu Allan i'r Llys. Gobeithir y bydd y Ddeddf yn sbarduno newid eang a pharhaol i blant a theuluoedd yng Nghymru.

Llyfryddiaeth

['Deddf Cydraddoldeb 2010'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026)

['Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant \(Cymru\) 2014'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026)

['Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026)

['Deddf Plant \(Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol\) \(Cymru\) 2020'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026).

['Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol \(Cymru\) 2015'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026)

Gweithdrefnau Diogelu Cymru (2020), ['Diogelu plant mewn perthynas â Deddf Plant \(Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol\) \(Cymru\) 2020'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026)

['Mesur Hawliau Plant a Phobl Ifanc \(Cymru\) 2011'](#) (Cyrchwyd: 19 Ionawr 2026).

Timmins, C (2025), ['Ymwybyddiaeth plant o ddeddfwriaeth cosbi corfforol a hawliau plant: canfyddiadau'r arolwg Hydref 2024 a Mawrth 2025 i Ebrill 2025'](#), Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad YGLI 90/2025

Atodiad A Canllawiau pwnc

Hwn yw'r prif ganllaw pwnc a ddefnyddir ar gyfer y cyfweiliadau. Addaswyd rhai cwestiynau i:

- gyfarwyddwyr gwasanaethau plant
- gweithwyr cymorth rhianta y tu allan i'r llys
- CAFCASS Cymru
- llysoedd teuluol
- canolfannau heddlu a diogelu

Cyfweiliad ymarferydd

Mae Miller Research wedi cael ei gomisiynu gan Lywodraeth Cymru i adnabod ac asesu effaith Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020 (y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel 'y Ddeddf') ar arferion gweithio pobl broffesiynol sy'n darparu gwasanaethau rheng flaen sy'n ymgysylltu â phlant a theuluoedd. Fel rhan o'r ymchwil hwn, rydym yn trafod â gweithwyr proffesiynol o fewn ystod o sectorau, gan gynnwys addysg, iechyd, gwasanaethau cymdeithasol a'r heddlu, ymysg eraill.

Nod yr ymchwil hwn yw casglu gwybodaeth am ymwybyddiaeth o'r Ddeddf ymhlith gweithwyr proffesiynol, effaith y Ddeddf ar arferion gwaith gweithwyr proffesiynol, a barn gweithwyr proffesiynol ar y graddau y mae'r Ddeddf wedi eu galluogi i gynorthwyo hawliau plant yng Nghymru i gael eu hamddiffyn yn well rhag trais. Mae canfyddiadau'r ymchwil hwn wedi cyfrannu at yr adolygiad ôl-weithredu dros dro 3 blynedd statudol y Ddeddf.

Diolch i chi am gymryd rhan yn yr ymchwil. Bydd eich cyfraniad yn cael ei wneud yn ddi-enw drwy'r broses ddadansoddi, a bydd eich manylion cyswllt yn cael eu defnyddio ar gyfer cadw cofnodion mewnol yn unig. Ydych chi'n hapus i'r cyfweiliad hwn gael ei recordio? Bydd y recordiad hwn yn cael ei ddileu unwaith y bydd nodiadau wedi'u gwneud.

1) Cyflwyniad

1a) Allwch chi ddweud ychydig wrthyf am eich rôl a sut mae'n ymwneud â chynorthwyo plant a theuluoedd.

1b) Sut mae eich rôl yn cynnwys neu'n ymwneud â diogelu neu amddiffyn plant?

1c) Ers faint ydych chi wedi bod yn eich rôl?

2) Gweithredu'r Ddeddf

2a) Beth yw eich dealltwriaeth o'r Ddeddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol (Cymru) 2020?

2b) Yn eich rôl, a ydych chi erioed wedi gorfod trafod y Ddeddf a'r newidiadau cyfreithiol cysylltiedig â'r ddeddf gyda rhieni neu ofalwyr a/neu blant a phobl ifanc?

Os ydynt, holwch yn fwy manwl am eu profiadau o'r trafodaethau hyn, e.e.:

- i) Beth ysgogodd y drafodaeth?
- ii) Lefelau o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r newidiadau cyfreithiol ymysg rhieni a gofalwyr a sut y bu iddynt ymdrin â sefyllfaoedd lle nad oedd rhieni neu ofalwyr yn ymwybodol o'r newidiadau cyfreithiol.
- iii) Ymateb gan rieni a gofalwyr i'r drafodaeth.

2c) Pa mor hyderus ydych chi wrth drafod y Ddeddf a'r newidiadau cyfreithiol cysylltiedig â'r ddeddf gyda rhieni neu ofalwyr?

- i) Pa wybodaeth/cymorth pellach allech fod ei angen arnoch, naill ai gan Lywodraeth Cymru neu ffynonellau eraill?

2d) Pa mor hyderus ydych chi'n teimlo'n trafod arferion rianta neu ddulliau disgyblu gyda theuluoedd?

3) Arferion Proffesiynol a Hyfforddiant

3a) A ydych chi'n ymwybodol o unrhyw ddeunyddiau neu ganllawiau i bobl yn eich proffesiwn mewn ymateb i'r Ddeddf? E.e., canllaw arferion, fideos, etc. Holwch pwys gynhyrchodd y deunyddiau neu ganllawiau hyn (gan gynnwys ymwybyddiaeth neu unrhyw beth a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru).

Os felly:

- i) Beth yw eich dealltwriaeth o ffurf/cynnwys a phwrrpas y deunyddiau/canllawiau?
- ii) Ydych chi'n ymwybodol o ble y gall pobl yn eich proffesiwn gael mynediad i'r deunyddiau/canllawiau hyn?
- iii) Ydych chi'n ymwybodol o ble y gall pobl yn eich proffesiwn gael mynediad i'r deunyddiau/canllawiau ychwanegol i bobl yn eich proffesiwn mewn perthynas â'r Ddeddf y tu hwnt i'r deunyddiau/canllawiau hyn? Os yw'n berthnasol: Beth yw cynnwys a fformat y wybodaeth a chanllawiau hyn? Sut rydych chi wedi'u defnyddio?
- iv) Yn eich rôl, ydych chi'n cynnig dewisiadau amgen i gosb gorfforol i rieni a gofalwyr? Pa mor hyderus ydych chi'n teimlo wrth gyfleu'r wybodaeth hon?

3b) Ydych chi wedi derbyn cymorth gan Lywodraeth Cymru neu eich sefydliad chi eich hun (e.e.: hyfforddiant, canllawiau, gwybodaeth, deunyddiau cyfathrebu etc) yn ymwneud â'r Ddeddf?

- i) Os felly, beth oedd natur yr hyfforddiant hwn neu gymorth ehangach? Ydych chi'n teimlo ei fod yn ddigonol? E.e. Hyfforddiant ESR (gweithwyr ieuchyd proffesiynol), hyfforddiant heddlu, briffio etc Os nad oedd, pa gymorth neu hyfforddiant pellach sydd ei angen arnoch yn eich barn chi?

3c) I ba raddau mae unrhyw hyfforddiant/cymorth wedi'i ledaenu/ei ymgorffori ar draws eich sefydliad? Holwch am ymagwedd ac effeithiolrwydd canfyddedig unrhyw weithgaredd lledaenu.

3d) Sut mae eich sefydliad fel arfer yn cyfleu newidiadau cyfreithiol neu ddiweddariadau polisi - fel y rhai sy'n gysylltiedig â'r Ddeddf - i staff? Holwch a yw'r cyfwelai wedi bod yn rhan o'r cyfathrebu hwn a natur unrhyw gefnogaeth barhaus i staff mewn perthynas â newidiadau cyfreithiol fel hyn.

3e) I ba raddau mae'r cymorth i bobol yn eich proffesiwn mewn perthynas â'r Ddeddf wedi bod yn ddigonol yn eich barn chi? Ystyriwch gymorth gan Lywodraeth Cymru yn ogystal â'ch sefydliad chi eich hun.

3f) Pa gymorth a chanllawiau pellach allai Llywodraeth Cymru ei gynnig i gynorthwyo pobl eich proffesiwn yn well mewn perthynas â'r Ddeddf?

4) Arfer cyfredol

4a) O dan ba amgylchiadau fydddech chi'n nodi achosion o gosb gorfforol?

- i) Allwch chi roi enghraifft o ble rydych chi wedi adnabod achos o gosb gorfforol?
- ii) Ym mha ffordd y gwnaethoch chi ymdrin ag achosion o gosb gorfforol wedi hynny? (atgoffwch y cyfwelai nad oes angen iddynt ddarparu manylion personol)

4b) I ba raddau mae'r rhain yn ddulliau digonol o adnabod a delio ag achosion o gosb gorfforol yn eich barn chi?

- i) Beth arall ellir ei wneud i gynorthwyo'r adnabod?

4c) I ba raddau ydych chi'n credu bod y ffordd y mae pobl yn eich proffesiwn yn adnabod ac yn ymdrin ag achosion o gosb gorfforol wedi'i heffeithio gan y Ddeddf? Holwch am Cafcass, gweithdrefnau etc.

4d) Pa brosesau sydd ar waith ar hyn o bryd i bobl yn eich proffesiwn i gyfeirio achosion o gosb gorfforol? Holwch i ble maen nhw'n cyfeirio, pa brosesau a ddefnyddir ac effeithiolrwydd canfyddedig y prosesau hyn.

- i) Pa mor hyderus ydych chi'n gwneud yr atgyfeiriadau hyn ac yn llywio'r prosesau? Ydych chi wedi gorfod cael cymorth gan gydweithwyr/rheolwyr?

4e) Pa brosesau sydd ar waith i ymdrin ag achosion nad ydynt yn cael eu hystyried yn gosb gorfforol - e.e.: achosion a fyddai'n cael eu hystyried yn gam-drin?

- i) Sut y cynorthwyir yr achosion hyn?
- ii) Sut mae hyn yn cael ei liniaru? Holwch am yr hyn maen nhw'n ei wneud, pa brosesau maen nhw'n eu defnyddio ac effeithiolrwydd canfyddedig y prosesau hyn

5) Llwyth Gwaith a Chymorth

5a) I ba raddau (os o gwbl) mae llwyth gwaith staff eich sefydliad wedi'i effeithio gan y Ddeddf yn dod i rym?

- i) [Os yw'n berthnasol] Ers i'r Ddeddf ddod i rym, a oes unrhyw brosesau wedi'u cyflwyno i gefnogi llwyth gwaith staff a rheoli achosion o gosbi plant yn gorfforol ymhlith pobl yn eich proffesiwn? Os oes, holwch am natur y prosesau hyn a'u heffeithiolrwydd canfyddedig.

5b) I ba raddau y mae llwybrau atgyfeirio rhwng asiantaethau wedi newid neu wella o ganlyniad i'r Ddeddf?

5c) Sut, os o gwbl, y mae rheoli achosion o gosbi plant yn gorfforol wedi esblygu neu wedi newid ers i'r Ddeddf ddod i rym?

5d) Yn eich barn chi, i ba raddau mae'r Ddeddf wedi eich galluogi'n well yn eich rôl yn diogelu hawliau plant i gael eu diogelu rhag trais?

5e) Os yw'n berthnasol: Sut mae'r broses atgyfeirio i'r heddlu a chyfiawnder troseddol wedi newid ers gweithredu'r Ddeddf?

5f) Sut mae hyn yn cymharu â'r llwybr atgyfeirio blaenorol i wasanaethau cymdeithasol/plant cyn y Ddeddf?

5g) Sut, os o gwbl, y mae gweithio amlasiantaeth (sy'n cynnwys eich proffesiwn a/neu eich sefydliad) wedi esblygu mewn ymateb i'r Ddeddf?

- i) Sut, os o gwbl, ydych chi/eich sefydliad wedi ymgysylltu â rhanddeiliaid eraill, grwpiau cymunedol neu sefydliadau gwirfoddol i atgyfnerthu'r neges a'r newid mewn arferion a ddaeth yn sgil y Ddeddf?

6) Effaith ar rieni/gofalwyr a phlant yng Nghymru

6a) I ba raddau y mae'r Ddeddf wedi eich galluogi chi/eich sefydliad i ddarparu cyngor clir, diamwys i rieni a gofalwyr bod unrhyw lefel o gosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru?

6b) I ba raddau ydych chi'n credu bod dryswch neu gamddealltwriaeth ymhlith rhieni neu ofalwyr ynghylch y gyfraith?

6c) Os felly, sut ydych chi'n credu y gellir lleihau/osgoi dryswch neu gamddealltwriaeth?

6d) Sut, os o gwbl, ydych chi'n disgwyl i'r ddeddf effeithio ar lesiant a diogelwch plant yng Nghymru yn y dyfodol?

6e) Yn eich profiad chi, a oes gan rieni neu ofalwyr o gefndiroedd diwylliannol neu economaidd-gymdeithasol ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth wahaniaethol o'r gyfraith ar gosb gorfforol?

- i) Sut ydych chi'n teilwra eich ymagwedd i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau diwylliannol neu ieithyddol?

- ii) A oes yna unrhyw grwpiau/cymunedau penodol a fyddai'n elwa o gyfathrebu wedi'i dargedu?

7) Y Camau Nesaf

7a) A oes yna unrhyw gamau y dylai Llywodraeth Cymru eu cymryd mewn perthynas â'r Ddeddf yn eich barn chi?

7b) A oes unrhyw beth arall yr hoffech gyfeirio ato ynghylch y Ddeddf a'i heffaith?

Atodiad B Arolwg

Mae Miller Research wedi cael ei gomisiynu gan Lywodraeth Cymru i adnabod ac asesu effaith Deddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020 (y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel 'y Ddeddf') ar arferion gweithio pobl broffesiynol sy'n darparu gwasanaethau rheng flaen sy'n ymgysylltu â phlant a theuluoedd.

Nod yr ymchwil hwn yw casglu gwybodaeth am ymwybyddiaeth o'r Ddeddf ymhlith gweithwyr proffesiynol, effaith y Ddeddf ar arferion gwaith gweithwyr proffesiynol, a barn gweithwyr proffesiynol ar y graddau y mae'r Ddeddf wedi eu galluogi i gynorthwyo hawliau plant yng Nghymru i gael eu hamddiffyn yn well rhag trais. Mae canfyddiadau'r ymchwil hwn wedi cyfrannu at yr adolygiad ôl-weithredu dros dro 3 blynedd statudol y Ddeddf.

Adran 1: cyflwyniad

1. Ym mha un o'r sectorau canlynol ydych chi'n gweithio?
(Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- gofal iechyd
- yr heddlu
- gwasanaethau cymdeithasol
- gwasanaethau cyngor a chymorth i deuluoedd
- gweithwyr cymorth rianta awdurdod lleol a thu allan i'r llys
- Gwasanaeth Erlyn y Goron
- Gwasanaethau Llysoedd a Thribiwnlysoedd Ei Fawrhydi
- llysoedd teuluol
- Cafcass Cymru
- awdurdod/llywodraeth leol arall
- cyfreithiol
- ymarferwyr gofal plant a chwarae
- addysg
- arall (nodwch) (10 gair neu lai)
- ddim yn berthnasol neu'n ansicr

2. Ers faint ydych chi wedi bod yn eich rôl bresennol? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- llai na 6 mis
- rhwng 6 mis ac 1 flwyddyn
- rhwng 1 flwyddyn a 2 flynedd
- rhwng 2 flynedd a 5 mlynedd
- rhwng 5 mlynedd a 10 mlynedd
- dros 10 mlynedd
- arall (nodwch) (20 gair neu lai)

Adran 2: deall a gweithredu'r Ddeddf

3. Sut fydddech chi'n graddoli eich dealltwriaeth o'r Ddeddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol (Cymru) 2020? (Dewiswch o'r rhestr)

- da iawn
- da
- cymedrol
- gwael
- gwael iawn

4. Yn eich rôl bresennol, ydych chi erioed wedi gorfod trafod y Ddeddf a'i newidiadau cyfreithiol gyda rhieni neu ofalwyr? (Dewiswch o'r rhestr)

- do
- naddo

5. Pa mor hyderus ydych chi wrth drafod y Ddeddf a'i newidiadau cyfreithiol gyda rhieni a gofalwyr? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- hyderus iawn
- hyderus
- gweddol hyderus
- di-hyder
- di-hyder iawn

Adran 3: hyfforddiant, gwybodaeth ac arweiniad

6. A ydych chi'n ymwybodol o unrhyw hyfforddiant, gwybodaeth neu arweiniad sydd ar gael i bobl yn eich proffesiwn mewn ymateb i'r Ddeddf? (e.e., canllaw arferion, fideos, taflenni, cyrsiau)

- ydw
- nac ydw

7. Os ydych chi, pa fath o hyfforddiant, gwybodaeth neu arweiniad rydych chi wedi'i ddefnyddio?

(Testun agored) (50 gair neu lai)

8. Os ydych chi, o ble ceir mynediad i'r hyfforddiant/gwybodaeth/arweiniad?

(Testun agored) (50 gair neu lai)

9. Os ydych chi, i ba raddau mae'r hyfforddiant, gwybodaeth ac arweiniad a ddarparwyd yn ddigonol yn eich barn chi? (Ystyriwch y cymorth gan Lywodraeth Cymru a'ch sefydliad.)

(Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- da iawn
- da
- cymedrol
- gwael
- gwael iawn
- arall, nodwch (50 gair neu lai)

10. Pa wybodaeth neu arweiniad pellach allai Llywodraeth Cymru ei gynnig i gynorthwyo eich proffesiwn yn well mewn perthynas â'r Ddeddf?
(Testun agored) (100 gair neu lai)

11. Pa wybodaeth neu arweiniad pellach allai eich sefydliad ei gynnig i gynorthwyo eich proffesiwn yn well mewn perthynas â'r Ddeddf?
(Testun agored) (100 gair neu lai)

Adran 4: arfer gyfredol

12. I ba raddau mae'r dulliau cyfredol o adnabod a delio ag achosion o gosb gorfforol yn ddigonol yn eich barn chi?
(Dewiswch o'r rhestr)

- digonol iawn
- digonol
- eithaf digonol
- annigonol
- annigonol iawn

13. I ba raddau mae ymagwedd eich proffesiwn i adnabod a mynd i'r afael ag achosion o gosb gorfforol wedi'i effeithio gan y Ddeddf yn eich barn chi? (Dewiswch o'r rhestr)

- wedi'i effeithio'n sylweddol
- wedi'i effeithio
- wedi'i effeithio i ryw raddau
- wedi'i effeithio ychydig
- heb ei effeithio o gwbl

14. I ble fydddech chi'n atgyfeirio pe baech wedi adnabod achos o gosb gorfforol?

- yr heddlu
- gwasanaethau cymdeithasol
- arall (nodwch)
- ddim yn gwybod

15. Pa mor hyderus ydych chi'n gwneud yr atgyfeiriadau hyn ac yn llywio'r prosesau? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- hyderus iawn
- hyderus
- gweddol hyderus
- di-hyder
- di-hyder iawn
- arall, nodwch (100 gair neu lai)

Adran 5: llwyth gwaith a chymorth

16. I ba raddau (os o gwbl) mae llwyth gwaith staff eich sefydliad wedi'i effeithio gan y Ddeddf yn dod i rym? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- wedi'i effeithio'n sylweddol
- wedi'i effeithio
- wedi'i effeithio i ryw raddau
- wedi'i effeithio ychydig
- heb ei effeithio o gwbl
- arall, nodwch (100 gair neu lai)

17. I ba raddau mae llwybrau atgyfeirio rhwng asiantaethau wedi gwella oherwydd y ddeddf? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- wedi gwella'n sylweddol
- wedi gwella
- wedi gwella i ryw raddau
- wedi gwella ychydig
- heb wella o gwbl
- arall, nodwch (100 gair neu lai)

18. Yn eich barn chi, i ba raddau mae'r ddeddf wedi cynorthwyo eich rôl yn amddiffyn hawliau plant i gael eu hamddiffyn rhag trais? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- wedi cynorthwyo'n helaeth
- wedi cynorthwyo
- wedi cynorthwyo i ryw raddau
- heb gynorthwyo
- heb gynorthwyo o gwbl
- arall, nodwch (100 gair neu lai)

Adran 6: effaith ar rieni/gofalwyr a phlant yng Nghymru

19. Pa mor hyderus ydych chi fod y Ddeddf wedi'ch galluogi chi/eich sefydliad i ddarparu cyngor clir a diamwys i rieni a gofalwyr bod unrhyw lefel o gosb gorfforol yn anghyfreithlon yng Nghymru? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- hyderus iawn
- hyderus
- gweddol hyderus
- di-hyder
- di-hyder iawn
- arall, nodwch (100 gair neu lai)

20. I ba raddau mae yna ddryswch neu unrhyw gamddealltwriaeth ymysg rhieni neu ofalwyr ynghylch y gyfraith yn eich barn chi? (Testun agored neu dewiswch o'r rhestr)

- dim dryswch
- peth dryswch
- llawer o ddryswch
- arall, nodwch

Sut y gellir osgoi unrhyw ddryswch neu gamddealltwriaeth?

(Testun agored) (100 gair neu lai)

21. A oes unrhyw beth arall yr hoffech gyfeirio ato ynghylch y Ddeddf a'i heffaith? (Testun agored) (200 gair neu lai)

Diolch am gymryd rhan yn yr arolwg hwn. Hoffech chi ddweud rhagor wrthym am eich barn a phrofiadau ers i'r Ddeddf Plant (Diddymu Amddiffyniad Cosb Resymol) (Cymru) 2020 gael ei gweithredu? Rydym yn cynnal cyfweiliadau gydag ymarferwyr ac yn dymuno clywed gennych chi! Byddai'r cyfweiliad yn para hyd at awr a gellir ei gynnal ar-lein neu dros y ffôn.

A oes gennych chi ddiddordeb mewn cymryd rhan mewn cyfweiliad?

- oes
- nac oes

Os ydych chi'n fodlon cymryd rhan mewn cyfweiliad, byddwch yn cael eich cyfeirio at ffurflen arall fel y gallwch chi roi eich manylion cyswllt.

(Dolen i ateb Ail Arolwg Smart)

Diolch i chi am eich diddordeb mewn cymryd rhan mewn cyfweiliad.

Rhannwch y wybodaeth ganlynol fel y gallwn gysylltu â chi os cewch chi eich dewis i gymryd rhan mewn cyfweiliad.

Byddwn yn defnyddio eich manylion cyswllt i gysylltu â chi os cewch chi eich dewis i gymryd rhan mewn cyfweiliad yn unig.

- enw cyntaf a chyfenw:
- rhif ffôn:
- cyfeiriad e-bost:

Ym mha rôl ydych chi'n gweithio ar hyn o bryd?

os cewch eich dewis ar gyfer cyfweiliad a hoffech ei gynnal yn Gymraeg neu Saesneg?

- Cymraeg
- Saesneg
- naill ai