Trefniadau Diogelu Cymru
Safeguarding Procedures Wales

Pryderon/Honiadau yn erbyn Ymarferwyr/Pobl mewn Swyddi o Ymddiriedaeth, Adran 5 Gweithdrefnau Diogelu Cymru

Pan fydd Honiad yn ymwneud â Diogelu yn cael ei wneud amdanoch chi

Cyflwyniad

Mae'r wybodaeth hon yn egluro beth sy'n digwydd os bydd honiad yn ymwneud â diogelu yn cael ei wneud amdanoch chi yn eich rôl yn gweithio gyda phlant, pobl ifanc a/neu oedolion sy'n wynebu risg. Mae honiadau/pryderon yn ymwneud â diogelu yn cael eu cymryd o ddifrif ac yn cael eu hystyried yn ofalus bob amser. Ar yr un pryd, rydym yn sylweddoli bod honiad yn ymwneud â diogelu yn eich erbyn yn gallu peri gofid a straen. Dylech gael yr wybodaeth ddiweddaraf a chael eich cefnogi drwy gydol y broses.

At ddibenion y gweithdrefnau hyn, mae gwaith yn golygu gwaith cyflogedig neu wirfoddol, a gall fod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gyda phlant/oedolion sy'n wynebu risg

Beth sydd yn y broses hon a beth sydd ddim

Mae hon yn broses ddiogelu o dan Adran 5 o Weithdrefnau Diogelu Cymru. Nid yw'n ymchwiliad disgyblu ac nid yw'n rhagdybio bod bai ar neb. Mae modd dilyn prosesau disgyblu cyflogwyr ar y cyd â'r broses neu ar ei diwedd.

Beth sy'n digwydd pan fydd honiad yn cael ei wneud

Rhaid cyfeirio pob pryder/honiad yn ymwneud â diogelu at y Gwasanaethau Cymdeithasol. Mae dyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i atgyfeirio unrhyw honiadau ynghylch diogelu sy'n ymwneud â phlant/oedolion sy'n wynebu risg.

Bydd Trafodaeth Strategaeth gychwynnol yn ystyried a oes angen ystyried yr honiad o fewn proses Adran 5. Os bydd penderfyniad yn cael ei wneud i fwrw ymlaen, bydd cyfarfodydd strategaeth Adran 5 yn cael eu harwain gan Swyddog Dynodedig yr **Awdurdod Lleol** (LADO) neu'r Swyddog Dynodedig ar gyfer Diogelu (DOS). Bydd asiantaethau perthnasol fel yr heddlu, eich cyflogwr, corff rheoleiddio/proffesiynol, a gweithiwr cymdeithasol yn bresennol. Mae rolau Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol/Swyddog Dynodedig ar gyfer Diogelu yn rhan o adran Gwasanaethau Cymdeithasol Cynghorau Lleol.

Ni fyddwch yn cael eich gwahodd i'r cyfarfodydd hyn. Bydd yr asiantaethau sy'n bresennol a'ch cyflogwr yn rhannu gwybodaeth. Gofynnir i'ch cyflogwr/cynrychiolydd rannu unrhyw ymateb a safbwyntiau rydych chi wedi'u rhoi mewn perthynas â'r honiad/pryderon yn ymwneud â diogelu.

Rhannu Gwybodaeth

Pan fo'n ddiogel gwneud hynny ac nad yw'n peryglu diogelwch unrhyw un na pheryglu ymchwiliadau sy'n digwydd ochr yn ochr fel ymchwiliadau troseddol, bydd eich cyflogwr yn rhoi gwybodaeth i chi am y pryderon/honiadau. Efallai y bydd adegau pan na allwch gael llawer o fanylion am y pryderon/honiadau gan eich cyflogwr, ac efallai mai dim ond hyn a hyn o wybodaeth a gewch. Mae faint o wybodaeth y gellir ei rhannu â chi yn cael ei hadolygu'n gyson. Pan fo'n ddiogel ac yn briodol gwneud hynny, bydd yr wybodaeth hon yn cael ei rhannu.

Trefniadau'r Rôl yn ystod y Broses

Mae modd gwneud trefniadau dros dro ynghylch cyswllt â phlant neu oedolion sy'n wynebu risg. Nid yw'r rhain yn pennu'r canlyniad ar y diwedd ac maen nhw'n seiliedig ar anghenion risg a diogelwch. Bydd eich cyflogwr yn ystyried hyn ac efallai y bydd yn penderfynu bod dyletswyddau eraill yn cael eu cyflawni neu fod angen mesurau lliniaru eraill. Bydd y penderfyniadau hyn yn cael eu gwneud i gefnogi a lliniaru risg i chi eich hun ac i eraill yn ystod y broses hon.

Cefnogaeth

Dylech gael cefnogaeth gan eich cyflogwr, Adnoddau Dynol, undeb, corff proffesiynol neu gynghorydd cyfreithiol, a gwasanaethau llesiant lle mae'r rhain ar gael.

Casgliad a Chanlyniadau

Bydd penderfyniadau ynghylch canlyniadau yn cael eu gwneud yn y pedwar categori canlynol, ar sail tebygolrwydd:

Wedi'i brofi – un sydd wedi'i seilio ar dystiolaeth neu brawf (ar sail tebygolrwydd).

Heb ei brofi – nid oes digon o dystiolaeth i **brofi neu wrthbrofi'**r honiad(au) ac nid yw wedi'i brofi, yn ddi-sail, wedi'i lunio'n fwriadol nac yn faleisus.

Di-sail – nid oes **tystiolaeth/sail** i brofi na chefnogi'r honiad. Mae'n bosibl bod gwybodaeth sy'n gwrthbrofi'n llwyr yr honiad a wnaed.

Wedi'i lunio'n Fwriadol/yn Faleisus – mae tystiolaeth glir i brofi bod gweithred fwriadol i dwyllo wedi digwydd, ac mae'r honiad yn gwbl anwir.

Bydd ystyriaethau hefyd ynghylch unrhyw risgiau trosglwyddadwy parhaus yn eich rôl.
Bydd Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol/Swyddog Dynodedig ar gyfer Diogelu yn ysgrifennu atoch yn amlinellu'r penderfyniad ynghylch y canlyniad ac yn nodi unrhyw risgiau trosglwyddadwy.

Mae gan eich cyflogwr gyfrifoldeb hefyd i rannu canlyniad proses Adran 5 ac unrhyw gamau nesaf gyda chi. Gall canlyniadau eraill arwain at gamau gweithredu/dysgu pellach, a bydd eich cyflogwr, mudiad gwirfoddol a/neu gorff cofrestru yn rhoi gwybod i chi am hyn.

Cofnodion a chwynion

Bydd cofnodion yn cael eu cadw yn unol â'r polisi.
Ni allwch apelio yn erbyn y penderfyniad ynghylch y canlyniad. Os daw gwybodaeth i'r amlwg ar ôl i'r broses ddod i ben a allai newid y penderfyniad ynghylch y canlyniad, dylid rhannu hyn â Swyddog Dynodedig yr Awdurdod Lleol/Swyddog Dynodedig ar gyfer Diogelu a fydd yn penderfynu a oes angen cyfarfod pellach i ystyried yr wybodaeth newydd.
Os ydych chi'n pryderu na ddilynwyd y prosesau a'r gweithdrefnau priodol, gallwch wneud cwyn gan ddilyn y protocol cwynion y cytunwyd arno ar gyfer gweithdrefnau Adran 5.

Mae rhagor o wybodaeth am weithdrefnau Adran 5 ar gael **www.safeguarding.wales**