



*Rhagoriaeth i bawb - Excellence for all*

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg  
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate  
for Education and Training in Wales



Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru  
Care and Social Services Inspectorate Wales

Ymchwiliad ar y cyd i'r ffordd y rheolir  
ac yr ymdrinnir â honiadau o  
gam-drin proffesiynol a'r trefniadau  
ar gyfer diogelu ac amddiffyn plant  
mewn gwasanaethau addysg  
yng Nghyngor Sir Penfro

Awst 2011



## **Ymchwiliad ar y cyd i'r ffordd y rheolir ac yr ymdrinnir â honiadau o gam-drin proffesiynol a'r trefniadau ar gyfer diogelu ac amddiffyn plant mewn gwasanaethau addysg yng Nghyngor Sir Penfro**

### **Cyflwyniad**

1. Ar 10 Mehefin 2011, ysgrifennodd Prif Arolygydd Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) a Phrif Arolygydd Ei Mawrhydi (PAEM) Estyn at Brif Weithredwr Cyngor Sir Penfro yn ei hysbysu eu bod am fynd ati i gynnal ymchwiliad ar y cyd i'r ffordd y rheolwyd ac yr ymdriniwyd â '*honiadau o gam-drin neu bryder ynghylch rhywun sy'n gweithio gyda phlant*' (fel y'u diffiniwyd yn "Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004", ac y cyfeirir atynt drwy gydol yr adroddiad fel 'cam-drin proffesiynol'). Byddai'r ymchwiliad yn ystyried honiadau o gam-drin proffesiynol a'r trefniadau ar gyfer diogelu ac amddiffyn plant mewn gwasanaethau addysg yng Nghyngor Sir Penfro rhwng mis Ebrill 2007 a mis Mawrth 2011.
2. Rhydd yr adroddiad hwn fanylion yr ymchwiliad i'r ffordd y rheolir ac yr ymdrinnir â honiadau o gam-drin proffesiynol a'r trefniadau ar gyfer diogelu ac amddiffyn plant mewn gwasanaethau addysg yng Nghyngor Sir Penfro. I ddechrau, canolbwyntir ar achosion penodol a sut yr ymdriniwyd â hwy ac mae hefyd yn cynnwys y cyd-destun corfforaethol perthnasol. Yn Atodiad 1 rhoddir gwybodaeth am ganllawiau ar ddiogelu a chyfarfodydd strategaeth. Yn Atodiad 2 crynhoir y sail dystiolaeth ar gyfer yr ymchwiliad hwn. Mae'r adroddiad yn ystyried sylwadau gan yr awdurdod lleol ar faterion sy'n ymwneud â chywirdeb ac eglurhad.

### **Cefndir**

3. Ym mis Hydref 2010, cyfarfu swyddogion o Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (APADGOS) Llywodraeth Cynulliad Cymru ac AGGCC â Phrif Weithredwr Sir Benfro, y Cyfarwyddwr Addysg a Gwasanaethau Plant, y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol a'r Pennaeth Comisiynu Gofal Plant i drafod y ffordd yr ymdriniwyd ag achos o gam-drin proffesiynol mewn ysgol yn yr awdurdod. O ystyried y materion a oedd yn codi, cytunwyd ar gyfres o gamau gweithredu ac, ym mis Mawrth 2011, gofynnodd APADGOS ac AGGCC i'r awdurdod lunio rhestr gynhwysfawr o bob honiad o gam-drin proffesiynol mewn ysgolion a gwasanaethau addysg yn Sir Benfro rhwng mis Ebrill 2007 a mis Mawrth 2011 ynghyd â'u canlyniadau.
4. Nododd yr awdurdod lleol 25 o achosion lle y cafwyd honiadau o gam-drin proffesiynol yn ystod y cyfnod hwn. Trafodwyd y rhain mewn cyfarfod pellach ym mis Ebrill 2011, a oedd yn cynnwys arolygwyr o Estyn yn ogystal â'r bobl hynny a oedd yn y cyfarfod cyntaf.
5. Yn y cyfarfod hwn gofynnwyd i'r awdurdod lleol gynnal adolygiad o'r achosion hyn ar unwaith. Mewn gohebiaeth ddilynol, eglurwyd mai

diben yr adolygiad hwn oedd i ddefnyddio'r wybodaeth hon i lunio barn ar effeithiolrwydd trefniadau i ddiogelu ac amddiffyn plant a oedd yn derbyn gwasanaethau addysg yn Sir Benfro a nodi a oedd angen cymryd unrhyw gamau penodol mewn achosion unigol neu gamau cyffredinol o ganlyniad i'r adolygiad hwn er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw ddiffygion mewn prosesau, camau gweithredu a phenderfyniadau, a lle y gwelwyd themâu yn dod i'r amlwg a ddynodai bod angen gwneud mwy o waith atgyfnerthu trefniadau fel bod camau yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â hyn.

6. Hefyd gofynnodd APADGOS, AGGCC ac Estyn am wybodaeth ychwanegol mewn perthynas â'r achosion penodol a meysydd a oedd yn peri cryn bryder iddynt. Ar ôl cael ymateb yr awdurdod lleol, yn eu llythyr at y Prif Weithredwr dyddiedig 10 Mehefin, nododd y Prif Arolygwyr yn glir *fod achosion a meysydd penodol yn peri pryder arbennig iddynt o hyd ac nad oedd y wybodaeth a roddwyd ganddo yn ddigonol i'w galluogi i ddeall yn glir y rhesymau dros y penderfyniadau a wnaed a'r camau a gymerwyd neu nas cymerwyd, lle y gallai'r awdurdod ei hun, a hynny'n gyflym, ddeall y materion hyn yn llawn a chymryd camau priodol. Ychwanegwyd ei bod bellach yn bwysig bod mewn sefyllfa i allu deall y materion hyn yn llawn.*

### **Yr ymchwiliad**

7. Cafodd yr ymchwiliad ar y cyd hwn ei gynnal gan AGGCC, mewn perthynas â chyflawni swyddogaethau gwasanaethau cymdeithasol o dan adran 94 o Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Iechyd Cymunedol a Safonau) 2003 a chan Estyn, mewn perthynas â chyflawni swyddogaethau addysg, sef y pwerau hynny yn adran 38 o Ddeddf Addysg 1997, adran 175 o Ddeddf Addysg 2002, ac adran 51 o Ddeddf Plant 2004. Mae Atodiad 3 yn cynnwys rhestr o aelodau'r tîm ymchwilio.
8. Mae'r arolygwyr wedi archwilio ffeiliau achos a oedd ym meddiant adrannau gwasanaethau cymdeithasol, gwasanaethau addysg ac adnoddau dynol corfforaethol ac wedi cyfweld staff, aelodau etholedig ac eraill fel y nodir yn Atodiad 2.
9. Wrth i'r ymchwiliad hwn fynd rhagddo cododd pryderon ynghylch effeithiolrwydd arferion amddiffyn plant rhyngasiantaethol. O ganlyniad, mae AGGCC ac Estyn wedi cynnal trafodaethau ag Arolygiaeth Cwnstabiliaeth Ei Mawrhydi (HMIC). Mae AGGCC a HMIC wrthi'n cynnal adolygiad ar wahân o arferion amddiffyn plant rhyngasiantaethol.

### **Cyd-destun**

10. Yn ystod yr ymchwiliad hwn, bu angen i arolygwyr gyfeirio chwech o'r 14 o achosion a adolygwyd ganddynt yn ôl i'r awdurdod oherwydd eu pryderon ynghylch y ffordd y rheolwyd ac yr ymdriniwyd â'r achosion,

a'r penderfyniadau gwael a wnaethpwyd. Mewn tri o'r achosion hyn roedd posibilrwydd bod y plant dan sylw mewn perygl uniongyrchol. Datgelodd achosion eraill a archwiliwyd ddiffygion o ran arferion, penderfyniadau a phrosesau priodol.

11. Mae gan yr awdurdod lleol gyfrifoldebau clir mewn perthynas â recriwtio diogel fel rhan o'i ddyletswyddau diogelu. Mae hyn yn cynnwys cynnal gwiriadau'r Swyddfa Cofnodion Troseddol (CRB) a chael geirdaon ar gyfer pob cyflogai a gwirfoddolwr sy'n gweithio gyda phlant. Er bod rhywfaint o wybodaeth wedi cael ei thynnu allan i'w chopïo, nid oedd y ffeiliau adnoddau dynol corfforaethol a archwiliwyd gan arolygwyr wedi'u coladu na'u croesgyfeirio'n gywir ac roedd rhai yn anghyflawn. Roedd gwybodaeth bwysig am honiadau, ymchwiliadau a'u casgliadau, ac unrhyw gamau disgyblu dilynol, ar goll o sawl un o'r ffeiliau. Cafodd y methiant hwn i gynnal ffeiliau cywir effaith uniongyrchol ar allu'r awdurdod i ddiogelu plant, pobl ifanc a staff.
12. Ar 12 Gorffennaf ysgrifennodd y Prif Arolygwyr at y Prif Weithredwr i amlinellu'r pryderon a oedd yn deillio o ganfyddiadau interim yr ymchwiliad hwn. Cafwyd gohebiaeth bellach a chynhaliwyd cyfarfod ynghylch y materion hyn rhwng y Prif Arolygwyr a'r Prif Weithredwr er mwyn cael sicrwydd boddhaol gan yr awdurdod ynglŷn â'i drefniadau i ddiogelu ac amddiffyn plant yn ystod gwyliau'r haf sef mis Gorffennaf a mis Awst. Ar 14 Gorffennaf, ysgrifennodd y Prif Arolygwyr at y Prif Weithredwr unwaith eto i geisio sicrwydd bod yr awdurdod wedi cymryd camau priodol i fynd i'r afael â'r materion canlynol a oedd yn peri pryder uniongyrchol.
  - Nodwyd bod angen i'r awdurdod gymryd camau pellach mewn perthynas â phedwar achos.
  - Fe'i gwnaed yn ofynnol i sicrhau bod gwiriad CRB cyfredol a geirdaon ysgrifenedig boddhaol wedi'u cadw ar ffeil ar gyfer holl gyflogeion yr awdurdod, ym mha rinwedd bynnag, a fyddai'n dod i gysylltiad â phlant a phobl ifanc dros yr haf. Pe gwelid nad oedd gwiriadau CRB a geirdaon yn foddhaol, byddai angen i'r awdurdod gymryd camau priodol.
  - Byddai angen cynnal asesiadau risg priodol lle y bo angen a rhoi cynlluniau rheoli risg priodol ar waith ar gyfer gweithgareddau plant a fyddai'n cael eu rhedeg gan y cyngor dros yr haf.
  - Petai unrhyw honiadau newydd o gam-drin plant gan rywun a gyflogwyd gan yr awdurdod dros wyliau'r haf, byddai angen i'r awdurdod roi sicrwydd y byddai'r Prif Weithredwr, neu yn ei absenoldeb y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol, yn goruchwyllo unrhyw ymchwiliad ac yn sicrhau y byddai camau priodol yn cael eu cymryd.
13. Ar 21 Gorffennaf derbyniodd y Prif Arolygwyr lythyr gan y Prif Weithredwr, a drafodwyd yn eu cyfarfod yn ddiweddarach y diwrnod

hwnnw. Eglurodd y Prif Weithredwr y camau a oedd yn cael eu cymryd a chododd y Prif Arolygwyr bryderon pellach unwaith eto. Ymatebodd y Prif Weithredwr yn ffurfiol i'r Prif Arolygwyr ar 25 Gorffennaf.

14. Ceisiodd y Prif Arolygwyr eglurhad pellach o gamau gweithredu'r awdurdod ar gyfer tri o'r pedwar achos. Gofynnwyd i'r Prif Weithredwr ddarparu ymateb ysgrifenedig pellach a hynny ar frys.
15. Roedd yn achos pryder canfod, o'r 642 o staff yr oedd yr awdurdod yn nodi eu bod o bosibl yn gweithio gyda phlant dros wyliau'r haf, nad oedd gan 18 (2.9%) ohonynt wiriad CRB cyfredol, ac nad oedd gan 41 (6.4%) o staff y geirdaon ysgrifenedig gofynnol. O blith y 41 o staff hyn, dim ond un geirda oedd gan wyth ohonynt ac nid oedd gan y 33 a oedd yn weddill unrhyw eirda ysgrifenedig o gwbl. Roedd hyn yn golygu nad oedd gan gyfanswm o 9.2% o staff a oedd o bosibl yn gweithio gyda phlant dros gyfnod yr haf naill ai'r gwiriad CRB gofynnol neu eirdaon ysgrifenedig. Cymerodd yr awdurdod gamau priodol i sicrhau na fyddai'r aelodau hyn o staff yn dod i gysylltiad uniongyrchol â phlant hyd nes y cafwyd y gwiriadau CRB a'r geirdaon boddhaol.
16. Cadarnhaodd y Prif Weithredwr fod yr awdurdod wedi:
  - dechrau ar y gwaith o gynnal y gwiriadau hyn ar gyfer pob aelod o staff ysgolion cyn i'r tymor ysgol nesaf ddechrau ym mis Medi 2011.
  - cwblhau archwiliad o'r asesiadau risg a chynlluniau rheoli risg ar gyfer gweithgareddau a oedd yn cael eu rhedeg gan y cyngor dros yr haf. Cyflwynwyd dadansoddiad yr awdurdod o'r asesiadau risg i'r arolygiaethau ar 8 Awst.
  - rhoi trefniadau ar waith i uwch reolwyr oruchwylio unrhyw honiadau newydd o gam-drin proffesiynol ac atgyfnerthu system yr uwch reolwyr o oruchwylio gwiriadau CRB newydd.
17. Gofynnwyd i Gyngor Sir Penfro a Heddlu Dyfed Powys adolygu'r 25 o achosion er mwyn sicrhau bod yr holl gamau priodol wedi cael eu cymryd, a chyflwyno eu canfyddiadau i'r arolygiaethau.

## Archwilio ffeiliau achos

18. Gofynnodd yr arolygiaethau am eglurhad a rhagor o wybodaeth mewn perthynas â 17 o'r 25 o achosion o gam-drin proffesiynol honedig mewn gwasanaethau addysg a gofnodwyd gan yr awdurdod rhwng 2007 a 2011. O'r 17 o achosion hyn, edrychwyd ar 14 yn fanylach. Yn y 14 o achosion a adolygwyd roedd y plant dan sylw rhwng tair ac 16 oed. Roedd a wnelo bron hanner yr achosion hyn â mwy nag un plentyn. Roedd a wnelo 35% o achosion â phlant ag anghenion dysgu ychwanegol gan gynnwys anghenion addysgol arbennig. Roedd y 14 o achosion a adolygwyd yn ymwneud â honiadau yn erbyn amrywiaeth o staff gan gynnwys: penaethiaid, athrawon, cynorthwywyr cymorth dysgu, gweithwyr ieuencid a staff cymorth gweinyddol.
19. Ymdriniodd yr awdurdod â dau achos o dan y fframwaith gweithdrefnau cam-drin cyfundrefnol neu gam-drin lluosog a ddiffinnir yn y ddogfen gyfarwyddyd 'Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004' fel a ganlyn:

*"cam-drin sy'n cynnwys un camdriniwr neu fwy a nifer o blant a phobl ifanc wedi'u cam-drin sy'n perthyn neu ddim yn perthyn. Efallai bod y camdrinwyr dan sylw yn cydweithredu i gam-drin plant, gan weithredu ar eu pen eu hunain o bryd i'w gilydd, neu efallai eu bod yn defnyddio fframwaith sefydliad neu awdurdod i recriwtio plant i'w cam-drin".*
20. Roedd y ddau achos hyn yn ymwneud â phlant mewn lleoliadau addysg. Roedd a wnelo un â phlant oedran cynradd ac roedd a wnelo'r llall â phlant oedran uwchradd.

## Canfyddiadau o'r ymchwiliad i achosion

### Y cyfarfod strategaeth amddiffyn plant

21. Cyfarfod strategaeth amddiffyn plant yw'r fframwaith a ddefnyddir i reoli honiadau yn erbyn gweithwyr proffesiynol. Mae hyn yn cynnwys lle y bo achos rhesymol i gredu bod plentyn yn dioddef, neu'n debygol o ddioddef, niwed sylweddol a hefyd honiadau a allai ddynodi nad yw'r unigolyn yn addas i barhau i weithio gyda phlant yn ei rôl bresennol, nac mewn unrhyw rinwedd. Yn ôl y canllaw 'Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004':

*"Dylid ei ddefnyddio mewn perthynas â phob achos ble yr honnir bod rhywun sy'n gweithio gyda phlant wedi:*

- *ymddwyn mewn modd sydd wedi niweidio plentyn, neu a allai fod wedi niweidio plentyn;*
- *cyflawni trosedd, o bosibl, yn erbyn plentyn neu yn ymwneud â phlentyn; neu*

- *wedi ymddwyn tuag at blentyn neu blant mewn modd sy'n awgrymu ei fod ef neu hi yn anaddas i weithio gyda phlant."*

*"Fe allai'r broses o ystyried honiad gynnwys hyd at 3 ffrwd:*

- *ymchwiliad gan yr heddlu i drosedd bosibl;*
  - *ymholiadau ac asesiad gan y gwasanaethau cymdeithasol plant i weld a oes angen amddiffyn plentyn neu a oes angen gwasanaethau arno;*
  - *cyflogwr yn ystyried cymryd camau disgyblu yn erbyn yr unigolyn.*
22. Ar y cyfan, galwyd cyfarfodydd strategaeth ynghyd yn briodol. Fodd bynnag, mewn dau achos ni chafodd y trothwyon ar gyfer ymyriadau amddiffyn plant eu cydnabod ac yn y ddau achos ni dderbyniodd yr adran gwasanaethau cymdeithasol y cyfeiriad yn syth.
  23. Ni chofnodwyd cyfarfodydd strategaeth dros hanner yr achosion yn briodol. Nid oedd cofnodion y cyfarfodydd wedi'u cadw ar ffeil bob amser ac roedd diffyg eglurder cyffredinol o ran prosesau rhannu gwybodaeth, cynllunio camau gweithredu, gwneud penderfyniadau a chanlyniadau. Nid oedd y cofnodion yn cyfleu proses gadarn a oedd yn cynnwys her broffesiynol a ffocws clir ar y plentyn.
  24. Mewn pum achos ni wnaeth y cyfarfod strategaeth gydnabod y goblygiadau diogelu ehangach a oedd yn deillio ohonynt. Roedd y rhain yn cynnwys methiant i ystyried y goblygiadau drwy wneud addasiadau addas i bolisi, gweithdrefnau a threfniadau llywodraethu. O ganlyniad roedd plant mewn perygl o gael eu niweidio neu eu cam-drin ymhellach.
  25. Yn anarferol, ymdriniwyd â phob achos bron ar ffurf ymchwiliadau asiantaeth unigol ac, mewn ambell achos, gwnaed hyn er penderfynu cynnal ymchwiliadau ar y cyd yn y cyfarfod strategaeth. Cafodd y diffyg cydweithio effaith andwyol ar y broses o wneud penderfyniadau a rheoli'r achosion. Mewn un achos ni wnaeth y broses amddiffyn y plant na'r staff dan sylw.
  26. Pan ailalwyd cyfarfodydd strategaeth ynghyd, prin oedd y dystiolaeth o ddwyn asiantaethau i gyfrif am eu gweithredoedd o ran pa mor dda y gweithredwyd penderfyniadau'r cyfarfod blaenorol.
  27. Lle y defnyddiwyd y fframwaith cam-drin cyfundrefnol neu gam-drin lluosog roedd yn anodd pennu sut y cafodd penderfyniadau eu gwneud. Mewn un achos nid yw cofnodion cyfarfodydd strategaeth yn nodi'n glir pam nad oedd uwch reolwyr yn yr uwch grŵp strategaeth yn rhannu pryderon staff rheng flaen yn y cyfarfod strategaeth gweithredol o ran y ffordd y dylid bod wedi cynnal yr ymchwiliad. Roedd diffyg eglurder ynghylch cydberthynas y ddau grŵp. Arweiniodd hyn at golli cyfeiriad wrth fynd i'r afael â'r materion lluosog a gyflwynwyd.



28. Yn ôl gwybodaeth a roddwyd gan yr awdurdod cafodd penderfyniadau eu gwneud y tu allan i'r cyfarfodydd strategaeth nas cofnodwyd yn ffurfiol. Nid oedd y gydberthynas rhwng y prosesau gwahanol yn glir ac ni ddatryswyd materion pwysig. O ganlyniad roedd diffyg eglurder, cydlyniad a pherchenogaeth amlasiantaethol o'r achosion, gyda phlant a staff yn cael eu gadael mewn sefyllfa fregus o bosibl.
29. Mae'r achosion hyn yn amlygu tensiynau rhwng rhai o'r asiantaethau a diffyg safbwyntiau a rennir ar ddiogelu.

### **Atal**

30. Dylai cyfarfod strategaeth sicrhau y gwerthusir ac y rheolir y risg bosibl y caiff plant eu niweidio gan unigolyn sydd wedi'i gyhuddo. Gall hyn gynnwys yr angen i gyflogwyr atal yr unigolyn. Dylid ystyried atal unigolyn mewn unrhyw achos lle mae rheswm dros gredu bod plentyn mewn perygl o gael niwed sylweddol, neu lle mae'r honiad yn cyfiawnhau cynnal ymchwiliad gan yr heddlu, neu lle mae mor ddifrifol y gellid ystyried diswyddo'r unigolyn. Dim ond y cyflogwr a gaiff benderfynu a ddylid atal aelod o staff ai peidio.
31. Yn ôl Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004:  
*"Pan ddaw trafodaeth strategaeth neu drafodaeth gwerthusiad cychwynnol i'r casgliad y dylai'r gwasanaethau cymdeithasol gynnal ymholiadau a/neu y dylai'r heddlu gynnal ymchwiliad, dylai gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol hefyd holi barn yr heddlu ynglŷn â'r angen i wahardd yr aelod staff a gyhuddwyd rhag dod i gyswllt â phlant, er mwyn cynorthwyo'r cyflogwr i wneud penderfyniad ar y mater".*
32. Lle y bydd cyflogwr yn penderfynu peidio ag atal unigolyn, mae'r canllaw yn amlygu'r ffaith y dylid:  
*"ei annog i gynnal asesiad rheoli risg a'i rannu ag aelodau'r grŵp strategaeth".*
33. Nodwyd y materion canlynol o ran cymryd camau i atal unigolyn yn y 14 o achosion. Er i'r awdurdod ystyried atal unigolion wrth ymdrin â hanner yr achosion, nid yw'n glir pam na chofnodwyd hynny hefyd fel ystyriaeth mewn rhai o'r achosion eraill.
34. Mewn tri o'r achosion penderfynwyd peidio ag atal yr aelod o staff a gyhuddwyd. Gwnaed y penderfyniad hwn er i wasanaethau cymdeithasol neu'r heddlu nodi na ddylid gwneud hynny.
35. Mae Rheoliadau 16 ac 28 o 'Reoliadau Staffio Ysgolion a Gynhelir (Cymru) 2006' yn datgan mai'r corff llywodraethu a/neu'r pennaeth sydd â'r pŵer i atal unrhyw un sydd wedi'i gyflogi neu wedi'i gymryd ymlaen i weithio yn yr ysgol. Er hynny, mewn dau achos, mae'r

Cyfarwyddwr Addysg blaenorol a'r un presennol wedi penderfynu peidio â chyfeirio'r mater o atal aelod o staff o bosibl i'r corff llywodraethu.

36. Mewn achosion a oedd yn ymwneud ag ysgolion, prin oedd y dystiolaeth bod y llywodraethwyr cyswllt amddiffyn plant penodol yn cael eu gwahodd i fynychu cyfarfodydd strategaeth perthnasol fel mater o drefn. Mae'r penderfyniad i beidio â gwahodd llywodraethwyr i gyfarfodydd strategaeth yn golygu os bydd yr awdurdod yn penderfynu peidio ag atal aelod o staff efallai na fydd y corff llywodraethu yn gwybod am hynny.
37. Prin oedd y dystiolaeth bod asesiadau rheoli risg ffurfiol yn cael eu rhannu rhwng gweithwyr proffesiynol mewn cyfarfodydd strategaeth. Ar rai adegau rhoddwyd y wybodaeth ddiweddaraf ar lafar. Mewn dau achos penderfynodd yr awdurdod roi dyletswyddau gwahanol i staff mewn lleoliad newydd yn hytrach na'u hatal. Er i hyn olygu nad oedd yr unigolion yn dod i gysylltiad uniongyrchol â phlant mwyach, roeddent yn dal i fod mewn sefyllfa lle gallent gael gafael ar wybodaeth am blant ac roeddent yn dal swyddi ag awdurdod ac a oedd yn ennyn ymddiriedaeth o hyd. Yn yr achosion hyn, nid oedd y rhesymau dros eu symud na statws parhaus y cyflogeion yn glir. Arweiniodd hyn at ddryswch ymhlith cydweithwyr o ran y rhesymau dros eu symud, a thanseiliodd natur ddifrifol yr honiadau. Hefyd gadawodd staff a chydweithwyr eraill mewn sefyllfa fregus oherwydd ni roddwyd unrhyw ganllawiau clir ar eu cyswllt parhaus â'r unigolion a allai gael dylanwad o hyd.

### **Disgyblu**

38. Mewn rhai achosion nid yw'r awdurdod wedi cynnal ei brosesau disgyblu ar gyfer ymdrin â staff a gyhuddir o gam-drin proffesiynol yn dda.
39. Cymerwyd camau disgyblu mewn perthynas â hanner yr achosion er bod tystiolaeth yn dynodi y byddai wedi bod yn briodol ystyried gwneud hynny mewn dau achos arall.
40. Mewn un achos, a reolwyd o dan y fframweithiau cam-drin cyfundrefnol neu gam-drin lluosog, ni chymerwyd unrhyw gamau disgyblu er i un asiantaeth bartner dybio y byddai'r awdurdod yn cymryd camau disgyblu ar ôl cynnal adolygiad annibynnol. Mewn achos arall cadarnhaodd yr awdurdod nad oedd ei gofnod ysgrifenedig ei hun o ganlyniad y gwrandawriad disgyblu yn gywir pan gyfeiriodd arolygwyr yr achos hwn ato.

### **Diwylliant yr awdurdod lleol**

41. Bwrdd rheoli'r prif swyddogion (COMB) yw'r fforwm lle mae prif swyddogion yn cwrdd, a lle trafodir busnes rheoli pwysig. Fodd bynnag, nid oes gan y grŵp hwn unrhyw sail ffurfiol; nid oes unrhyw

eitemau sefydlog ar yr agenda, ac ni chedwir unrhyw gofnodion ffurfiol o gyfarfodydd. O ganlyniad, ni cheir unrhyw systemau sy'n coladu gwybodaeth ac yn ei chyflwyno i COMB, o ran pryderon diogelu pwysig a materion disgyblu yn y gwasanaethau addysg ac ysgolion.

42. O fewn y sampl o achosion a archwiliwyd nodwyd amryw bryderon ynghylch y camau a gymerwyd gan uwch swyddogion yr awdurdod lleol a chyrrff llywodraethu.
- Mae rheolwyr wedi lleihau pryderon diogelu difrifol.
  - Ceir gwahaniaethau sylweddol rhwng yr hyn a gofnodwyd yn y cyfarfod strategaeth a'r hyn a gofnodwyd yn y cofnod disgyblu.
  - Mae'r ddyletswydd i ddiogelu plant wedi cael ei threchu gan yr ystyriaeth a roddir i hanes da blaenorol staff.
  - Nid ymdriniwyd yn effeithiol ag ymddygiad niweidiol nac achosion o gam-drin a honnwyd ac a brofwyd ac ni chafodd risgiau eu hasesu na'u rheoli.
  - Yn amhriodol, ystyriodd rheolwyr opsiynau dileu swyddi, ymddiswyddo neu ymddeol yn hytrach nag asesu a rheoli risgiau.

### **Materion adnoddau dynol**

43. Nododd methiant wrth ymdrin â'r achosion ddiffygion sylweddol mewn systemau adnoddau dynol.
44. O fewn y sampl o achosion a archwiliwyd gwelwyd y methiannau canlynol.
- Ar ôl dileu eu swyddi, ailgyflogwyd staff heb geisio cael unrhyw eirdaon, er bod pryderon hysbys o fewn yr awdurdod.
  - Nid yw'r awdurdod wedi gallu ymdrin yn briodol â honiadau dilynol yn dilyn camau disgyblu blaenorol.
  - Rhoddodd ysgol wybodaeth anwir mewn geirda ar gyfer cyn-aelod o staff gan nodi ei fod wedi ymddiswyddo pan, mewn gwirionedd, roedd wedi cael ei ddiswyddo am gamymddwyn yn rhywiol â pherson ifanc. Yna lleihaodd ail eirda raddau'r camymddwyn rhywiol. Cafodd honiad pellach o ymddygiad rhywiol amhriodol ei gofnodi ar ffeil yn ddiweddarach. Nid oedd unrhyw gofnod o p'un a nodwyd ac y gweithredwyd ar y materion hyn.
  - Nid yw gwiriadau CRB na geirdaon wedi cael eu sgrinio'n effeithiol ac yn gyson.
  - Cafwyd ambell achos lle, yn hytrach na'u rheoli fel ymchwiliadau amddiffyn plant, ymdriniwyd â hwy fel materion datblygu staff.

- Roedd ffeiliau adnoddau dynol yn anghyflawn ac wedi'u cynnal yn wael, nid oedd materion disgyblu na honiadau yn erbyn gweithwyr proffesiynol yn cael eu cofnodi fel mater o drefn ar ffeiliau personél yn unol â'r canllawiau, gan felly gyfyngu ar oruchwyliaeth rheolwyr o unigolion a allai beri risg i blant.

45. Yn ôl y canllaw 'Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004':

*"Mae'n bwysig i gyflogwyr gadw cofnod o unrhyw honiad a wneir ar ffeil gyfrinachol yr unigolyn dan sylw, yn ogystal â chofnodi manylion y gwaith dilynol a sut y cafodd yr honiad ei ddatrys, gan gynnwys manylion unrhyw gam a gymerwyd a phenderfyniad a wnaed. Trwy wneud cofnod clir a chynhwysfawr, gellir rhoi gwybodaeth gywir mewn ymateb i unrhyw gais am dystlythyr yn y dyfodol. Bydd hefyd yn egluro'r sefyllfa mewn achosion ble y bo Datgeliad y Swyddfa Cofnodion Troseddol yn y dyfodol yn datgelu gwybodaeth "feddal" gan yr heddlu y gwnaed honiad ond na chafodd yr unigolyn ei erlyn o ganlyniad. Bydd hefyd yn osgoi unrhyw ailymchwiliad diangen os daw honiadau yn ôl i'r amlwg yn ddiweddarach, fel sy'n digwydd o bryd i'w gilydd"*

#### **Asesiad rheoli risg - unigolion**

46. Nid yw'r asesiadau rheoli risg ar gyfer unigolion, a gynhelir ar ôl cymryd camau disgyblu, yn ddigonol i amddiffyn plant. Ni chaiff copïau o'r asesiadau rheoli risg eu cadw ar y ffeiliau adnoddau dynol canolog fel mater o drefn. Nid oes unrhyw wybodaeth am y trefniadau goruchwyllo a monitro wedi'i chofnodi yn y ffeiliau personél. Ni fu unrhyw system rheoli llinell na chofnodi ar waith i helpu rheolwyr i oruchwyllo'r risgiau. Nodwyd, mewn un achos, nad oedd y rheolwr a oedd yn gyfrifol am y gwaith monitro, er ei fod yn brofiadol yn ei rôl broffesiynol, wedi cael llawer o hyfforddiant amddiffyn plant.

#### **Asesiad rheoli risg - gweithgareddau oddi ar y safle**

47. Mewn dau achos cafodd honiadau eu gwneud yn dilyn teithiau oddi ar y safle. Ni wnaeth yr asesiadau risg mewn un achos fynd i'r afael â'r materion diogelu a oedd yn ymwneud â'r grŵp penodol o blant dan sylw, na'r gweithgareddau a gynhaliwyd. O ganlyniad i natur gyfyngedig yr asesiadau rhoddwyd y plant a'r staff mewn sefyllfa fregus, fel yr amlygwyd yn y gŵyn a wnaed wedyn.

#### **Hyfforddiant a Pholisi**

48. Nododd y rhan fwyaf o'r achosion amrywiaeth o faterion hyfforddi staff mewn sawl maes gan gynnwys amddiffyn plant, rheoli ymddygiad, ataliaeth a chwythu'r chwiban.

49. O fewn y sampl o achosion a archwiliwyd nodwyd amrywiaeth o faterion hyfforddi a pholisi, sy'n cynnwys:
- diffyg ymwybyddiaeth o ddangosyddion cam-drin plant a'r hyn y dylid ei wneud os pryderir am blentyn;
  - honiadau o ymddygiad rhywiol neu feithrin perthynas amhriodol sy'n amlygu'r angen am hyfforddiant penodol mewn perthynas â nodi, deall a rheoli'r risg hon;
  - addasu polisi amddiffyn plant er mwyn caniatáu cynnal archwiliadau corfforol anghyfreithlon o blant;
  - diffyg hyder o fewn y corff llywodraethu i herio materion yn briodol lle maent yn ymwneud â diogelu plant a pholisi amddiffyn plant;
  - mae'r awdurdod wedi cymryd camau cynhwysfawr i gyflwyno hyfforddiant Haen 1 ar ymwybyddiaeth sylfaenol sydd i'w ganmol. Fodd bynnag, nid yw'r awdurdod lleol na'r rheolwyr wedi gwerthuso effaith yr hyfforddiant hwn. Yn hytrach maent wedi tybio iddo wella arferion;
  - materion ynghylch diffyg dealltwriaeth o'r ffin rhwng ataliaeth briodol ac ymosodiad neu ymddygiad ymosodol;
  - hyfforddiant ataliaeth a ddarparwyd gan staff nas hyfforddwyd yn hyfforddwyr i ddarparu'r hyfforddiant sgiliau hwn;
  - gweithwyr proffesiynol yn atal plant mewn ffordd amhriodol;
  - diffyg arweinyddiaeth strategol, llywodraethu effeithiol a pholisïau priodol ar gyfer y defnydd o ataliaeth i reoli ymddygiad gan gynnwys cadw cofnodion, a rhoi gwybod am ddigwyddiadau yn briodol;
  - systemau sicrhau ansawdd aneffeithiol ar gyfer amddiffyn plant mewn ysgolion a gwasanaethau addysg;
  - polisïau i gefnogi'r rheini sy'n chwythu'r chwiban yn cael eu gweithredu'n wael.

### **Ymgysylltu â rhieni**

50. Yn ôl 'Diogelu Plant: Gweithio Gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004':

*"Dylid rhoi gwybod i rieni neu ofalwyr plentyn neu blant ynglŷn â'r honiad cyn gynted ag y bo modd, os nad ydynt eisoes yn gwybod amdano. Dylid rhoi gwybod iddynt hefyd sut mae'r achos yn symud yn ei flaen, a'u hysbysu o'r canlyniad os nad oes erlyniad troseddol ar y gweill. Mae hyn yn cynnwys canlyniad unrhyw broses ddisgyblu".*

51. Yn hanner yr achosion a adolygwyd nid oedd unrhyw dystiolaeth bod rhieni wedi cael yr holl wybodaeth am honiad. Mewn un achos gwrthododd ysgol yn benodol argymhelliad y cyfarfod strategaeth i hysbysu rhieni o honiadau yn erbyn staff mewn perthynas â'u plant oherwydd y byddai'n "*peri problemau i'r ysgol*". Mewn achos arall, er i rieni gael gwybod am bryderon, nis hysbyswyd o dystiolaeth ategol bwysig a fyddai wedi gwella eu dealltwriaeth o'r materion dan sylw. Yn yr un achos cofnodwyd nad oedd rhieni yn teimlo y gallent gwyno am eu bod yn credu y gallai olygu na fyddai eu plentyn yn derbyn

gwasanaeth. Prin oedd y dystiolaeth o roi cymorth i rieni neu ofalwyr i ddeall y broses, eu hysbysu o ganlyniad yr ymchwiliad neu broses ddisgyblu neu eu helpu i ddeall y penderfyniadau a wnaed. Mae'r diffyg tryloywder hwn yn codi cwestiynau ynghylch a gaiff yr angen i amddiffyn y plentyn flaenoriaeth dros enw da'r awdurdod bob amser.

### **Llais y plentyn**

52. Nodwyd materion ynghylch y credadwyedd a roddwyd i honiad a wnaed gan blant yn erbyn gweithiwr proffesiynol. Nid oedd y plentyn yn cael cyfle i gyfrannu at gyfarfodydd strategaeth yn aml ac ni fyddai neb yn siarad â phlant neu ni fyddai eu pryderon yn cael eu credu'n llwyr mewn tua hanner yr achosion, gan gynnwys y defnydd priodol o gyfweiliadau sicrhau'r dystiolaeth orau. Mewn pedwar o'r achosion, "*ymddygiad anodd*" y plentyn a ddaeth yn ganolbwynt i'r cyfarfodydd strategaeth yn hytrach na'r honiad yn erbyn y gweithiwr proffesiynol. Prin oedd y dystiolaeth o roi cymorth i blant i ddeall y broses, eu hysbysu o ganlyniad yr ymchwiliad neu broses ddisgyblu neu eu helpu i ddeall y penderfyniadau a wnaed. Ar y cyfan prin oedd y dystiolaeth, os o gwbl, yn yr achosion hyn o ddiogelu plant mewn addysg yn seiliedig ar eu hawliau.

### **Rôl Bwrdd Lleol Diogelu Plant (LSCB) Sir Benfro**

53. Ni chafodd yr LSCB wybod am unrhyw un o'r achosion a adolygwyd. O ganlyniad, ni chafodd fawr ddim gwersi eu dysgu o'r broses o reoli'r 14 o achosion. Roedd hyn yn cynnwys achosion yr ymdriniwyd â hwy o dan y fframwaith gweithdrefnau cam-drin cyfundrefnol neu gam-drin lluosog y dylid bod wedi eu cyfeirio gyda'r bwriad o gynnal adolygiad achos difrifol.

### **Canfyddiadau o'r ymchwiliad i arweinyddiaeth a systemau corfforaethol**

#### **Arwain a rheoli - rôl aelodau etholedig**

54. Nid yw uwch swyddogion yr awdurdod lleol yn rhoi'r wybodaeth angenrheidiol i aelodau etholedig i sicrhau y gallant gyflawni eu cyfrifoldebau diogelu.
55. Nid yw adroddiadau ysgrifenedig uwch reolwyr yn cynnwys, fel mater o drefn, wybodaeth am faterion amddiffyn plant pwysig y mae aelodau yn bennaf cyfrifol amdanynt. Ceir gorddibyniaeth ar drafodaethau anffurfiol rhwng uwch reolwyr a rhwng uwch reolwyr ac aelodau etholedig sy'n celu materion pwysig. O ganlyniad, nid oes modd nodi themâu a thueddiadau diogelu penodol.
56. Mae'r Arweinydd yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd â'r Cyfarwyddwr Addysg ac uwch swyddogion o fewn yr adran addysg, i drafod materion parhaus a materion sy'n dod i'r amlwg. Fodd bynnag, nid yw'r

cyfarfodydd hyn yn codi'r materion diogelu pwysig sy'n gymwys o fewn y gwasanaethau addysg ac ysgolion fel mater o drefn. Ar y cyfan dim ond pan y gallai fod gan achosion broffil uchel yn y cyfryngau ac y gallent niweidio enw da y'u trafodir.

57. Mae cyfrifoldebau'r aelod cabinet dros blant, dysgu a'r Gymraeg yn rhychwantu addysg a gwasanaethau cymdeithasol, a'r rôl arweiniol o ran rhianta corfforaethol. Mae'r aelod cabinet yn cadeirio'r Bwrdd Partneriaeth Plant a Phobl Ifanc (CYPP) ac mae'n cadeirio un grŵp nod craidd. Mae ganddo ddealltwriaeth dda o'r ffordd y mae'r adran addysg a'i hysgolion yn gweithredu o ddydd i ddydd.
58. Ceir cydberthynas waith gyfforddus rhwng yr aelod cabinet ac uwch reolwyr o fewn yr adran addysg. Mae'r diwylliant 'drws agored' yn annog cyfarfodydd anffurfiol rheolaidd a chyfnewid gwybodaeth. Hefyd cynhelir cyfarfodydd wythnosol rhwng yr aelod cabinet a'r Cyfarwyddwr Addysg. Fodd bynnag, nid oes gan y cyfarfodydd hyn agendâu ffurfiol ac ni chânt eu cofnodi ychwaith.
59. Mae'r ffaith nad oes eitemau agenda na chofnodion ar gyfer y cyfarfodydd rheolaidd â'r Cyfarwyddwr Addysg yn golygu na all yr aelod cabinet herio uwch reolwyr yr adran addysg yn briodol, am nad oes llwybr archwilio y gellir ei ddefnyddio i'w dwyn i gyfrif.
60. Nid yw'r cyfarfodydd hyn yn trafod materion amddiffyn plant nac achosion o gam-drin proffesiynol honedig fel mater o drefn. Dim ond pan y gallai achos ddod yn un proffil uchel yn lleol y'i trafodir. Golyga hyn nad yw'r aelod cabinet, ar adegau, yn gwybod am y materion hyn, ac felly nis cynorthwyr i gyflawni ei rôl fel yr aelod arweiniol dros ddiogelu plant.
61. Nid yw aelodau etholedig yn herio swyddogion i geisio mwy o wybodaeth ac nid ydynt yn ddigon ymwybodol o faterion diogelu o fewn yr awdurdod. Yn eu barn hwy mae'r awdurdod yn cymryd materion diogelu o ddifrif, ond ni hysbysir yr aelodau'n ddigonol ac nid ymddengys eu bod yn gwybod pa gwestiynau y dylent eu holi.
62. Ni chaiff aelodau etholedig wybod am y materion diogelu pwysig y mae angen i'r adran addysg fynd i'r afael â hwy. Mewn un achos proffil uchel, dywedwyd mai'r unig wybodaeth a oedd gan aelodau etholedig oedd yr hyn a gawsant oddi wrth y wasg genedlaethol.
63. Anaml y gwelir diogelu yn eitem agenda mewn cyfarfodydd craffu a chabinet. Nid yw'r pwyllgor trosolwg a chraffu plant a theuluoedd yn cael adroddiadau rheolaidd gan yr adran addysg na'r LSCB a phrin y bydd yn ffonio am wybodaeth benodol. Sefydla weithgorau i edrych ar faterion penodol yn fanwl, er enghraifft, yn dilyn adolygiad achos difrifol. Fodd bynnag, nid yw wedi bod yn ymwybodol o'r materion sydd wedi codi o'r amrywiaeth o achosion o gam-drin proffesiynol a ystyriwyd yn yr ymchwiliad hwn.

64. Mae llawer o aelodau etholedig hefyd yn llywodraethwyr ysgolion. Ar y cyfan, mae a wnelo eu trosolwg o faterion diogelu â'u gwybodaeth amdanynt yn eu hysgolion eu hunain. Golyga hyn nad oes ganddynt y lefel o ddealltwriaeth sydd ei hangen i gyflawni eu cyfrifoldebau diogelu yn yr awdurdod. Mae aelodau wedi cael hyfforddiant ym maes rhianta corfforaethol ac mae llawer wedi cael hyfforddiant Haen 1. Fodd bynnag, er bod hyfforddiant amddiffyn plant wedi codi ymwybyddiaeth sylfaenol aelodau, nid yw wedi gwneud iddynt herio'r diffyg gwybodaeth am ddiogelu.

### **Arwain a rheoli - rôl uwch swyddogion a rheolwyr**

65. Bu diffyg goruchwyllo ar y lefel uchaf o fewn yr awdurdod o ran rheoli ac ymdrin ag achosion o gam-drin proffesiynol honedig mewn gwasanaethau addysg.
66. Cyfarfodydd bwrdd rheoli'r prif swyddogion (COMB) yw'r fforwm lle mae prif swyddogion yn cwrdd, a lle y trafodir cytundebau sy'n effeithio ar y broses o gynllunio gwasanaethau, dyrannu adnoddau a phennu cyfeiriad strategol y cyngor. Nid oes unrhyw eitemau sefydlog ar yr agenda, ac ni chedwir unrhyw gofnodion ffurfiol o gyfarfodydd.
67. Er y gall prif swyddogion godi unrhyw fater, heb agenda eitemau sefydlog ar gyfer COMB, ni chaiff materion pwysig megis diogelu plant eu hystyried na'u gwerthuso fel mater o drefn gan y prif swyddogion. Heb gofnodion ffurfiol o drafodaethau a phenderfyniadau, nid yw COMB yn cael ei oruchwyllo gan aelodau etholedig. Mae hyn yn atal aelodau etholedig rhag cyflawni eu rôl allweddol i ddwyn aelodau gweithredol a swyddogion y cyngor i gyfrif.
68. Nid yw'r Prif Weithredwr na'r prif swyddogion a gyfwelwyd wedi gallu dangos tystiolaeth o'r ffordd y maent yn cyflawni eu cyfrifoldebau corfforaethol a rennir yn effeithiol o ran sicrhau bod plant yn ddiogel yn ysgolion a gwasanaethau addysg yr awdurdod. O'u herio am eu hymateb i rai o'r achosion hyn, mae prif swyddogion wedi ceisio bwrw peth o'r cyfrifoldeb. Er enghraifft, nodwyd diffyg canllawiau penodol gan Lywodraeth Cymru a bodolaeth adroddiadau rheoleiddio ac arolygu cadarnhaol fel rhesymau dros fod yn anymwybodol o'r methiannau o fewn yr awdurdod neu dros ymdrin â'r materion hyn yn araf.
69. Fodd bynnag, nid yw hyn yn rhoi esgus i'r awdurdod lleol dros fethu â chymryd cyfrifoldeb llawn am sicrhau ei fod yn diogelu ac yn amddiffyn plant yn ei ysgolion a'i wasanaethau addysg. Drwy brosesau hunanasesu a sicrhau ansawdd manwl gywir, rhaid i brif swyddogion sicrhau eu hunain a'r awdurdod bod eu holl wasanaethau, yn cynnwys trefniadau diogelu, yn gadarn ac yn effeithiol.



## Gwasanaeth addysg

70. Nid yw'r cyn-Gyfarwyddwr Addysg na'r Cyfarwyddwr Addysg presennol wedi cyflawni'r rôl arwain a rheoli angenrheidiol i sicrhau bod y gyfarwyddiaeth addysg wedi cyflawni ei chyfrifoldebau diogelu yn ddigon da.
71. Paratôdd yr awdurdod adroddiad hunanwerthuso ar gyfer arolygiad diweddar gwasanaeth addysg yr awdurdod lleol i blant a phobl ifanc (LAESCYP) (Gorffennaf 2011). Mae hunanddadansoddiad yr awdurdod o'i berfformiad yn yr adran ar ddiogelu yn rhy gadarnhaol. Nid yw'n cydnabod yn ddigon da yr holl feysydd lle mae'n tanberfformio wrth gyflawni ei ddyletswyddau i ddiogelu plant yn ei wasanaethau addysg. Nid aed i'r afael â diffygion sylweddol ar ddigon o fyrder mewn perthynas â rhai o'r achosion a adolygwyd sydd wedi rhoi plant mewn perygl o niwed pellach ac wedi gadael staff yn wynebu'r risg o gael honiadau pellach yn eu herbyn.
72. Mae'r modd yr eir ati i reoli achosion diogelu o fewn yr adran addysg yn rhy ddarniog. Er y cafodd cronfa ddata i gofnodi cyfarfodydd strategaeth a monitro camau gweithredu ar gyfer addysg ei llunio ym mis Medi 2010, nid oes system effeithiol ar waith yn yr adran addysg i sicrhau bod achosion o gam-drin proffesiynol gan staff yn cael eu holrhain yn drylwyr. Dyrennir y cyfrifoldeb am gadw cofnodion ar draws yr adran, heb fawr ddim goruchwyliaeth gan reolwyr, os o gwbl, i sicrhau bod achosion yn cael eu datrys yn ddigonol a bod cyfrifoldebau am reoli risg yn barhaus yn cael eu cyflawni.
73. Penodwyd athro cynghori ar ddiogelu er mwyn helpu i godi proffil diogelu mewn addysg. Fodd bynnag, nid oes gan uwch reolwyr ddisgwyliadau cyson o'r swydd hon, na'r rôl a chyfrifoldebau sydd ynghlwm. Nid oes unrhyw drefniadau adrodd ffurfiol, ac mae'r llinellau atebolrwydd a'r cymorth sydd ar gael yn wael. Nid yw'r cyswllt rhwng y swydd hon a gwasanaethau cymdeithasol mewn perthynas â diogelu wedi'i ddatblygu'n dda. O ganlyniad, cyflawnir y rôl heb fawr ymgysylltu, ac nid yw systemau rheoli diogelu plant yr adran addysg yn ddigon manwl gywir o hyd. Er enghraifft, ni wnaeth cyfarwyddiaethau gytuno ar brotocolau mewnol diweddar yn yr adran addysg ar gyfer rheoli honiadau ym maes diogelu. O ganlyniad roedd y canllawiau ar gyfeirio ar gyfer staff addysg yn aneglur. Mae'r awdurdod wedi cydnabod hyn bellach ac wedi'u tynnu'n ôl, am nad oeddent yn ddigon clir ynghylch statws Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan.
74. Nid yw'r uwch reolwyr yn yr adran addysg wedi cyflawni lefel ddigonol o oruchwyliaeth mewn perthynas â diogelu'r gwasanaethau addysg a reolir gan yr awdurdod lleol yn uniongyrchol. Er enghraifft, nid oedd y pwyllgor rheoli ar gyfer un o'r gwasanaethau hyn wedi cwrdd am gryn dipyn o amser. O ganlyniad, gadawyd plant a staff mewn sefyllfa fregus oherwydd y diffyg atebolrwydd i'r pwyllgor rheoli a'r diffyg

cyfeiriad ganddo. Er i bwyllgor rheoli newydd gael ei sefydlu, dengys cofnodion y cyfarfodydd hyn fod lefelau presenoldeb yn dal i amrywio, gydag ond pump o bobl yn mynychu pob cyfarfod. Ni fu unrhyw gynrychiolwyr o'r heddlu yn bresennol ac anghyson fu'r gynrychiolaeth o ran y gwasanaethau cymdeithasol a'r gwasanaeth troseddau ieuentid. Prin yw'r dystiolaeth o fanwl gywirdeb a her a welir o'r cofnodion.

75. Mae'r adran addysg wedi cymryd dros ddwy flynedd i adolygu ei pholisi a'i chanllawiau ar ataliaeth, ymyriadau a'r defnydd o 'amser i anadlu'. Ar hyn o bryd nid oes polisi ysgrifenedig interim na chanllawiau ar waith i reoli'r defnydd o ataliaeth, ymyriadau nac 'amser i anadlu', nac ychwaith i gofnodi eu defnydd a phrotocolau ar gyfer hysbysu rhieni.
76. Mae staff y Gwasanaeth Cymorth Ymddygiad (BSS) wedi cael hyfforddiant ar dechnegau atal ac ymyrryd. Nid yw staff BSS wedi cael hyfforddiant ar sut i addysgu technegau atal. Fodd bynnag, gyda chymeradwyaeth yr adran addysg, mae staff BSS yn rhannu'r hyfforddiant hwn ar gais â staff addysgu eraill yn ysgolion Sir Benfro. Nid yw'r adran addysg wedi cynnal gwerthusiad systematig o'r hyfforddiant ar ataliaeth a roddwyd i'w staff. Ni wyddys beth fu effaith yr hyfforddiant, nac ai'r technegau a hyrwyddir yw'r rhai mwyaf priodol, nac a ydynt wedi llwyddo i reoli ymddygiad disgyblion. O ganlyniad gadewir plant a staff mewn sefyllfa fregus.

### **Adnoddau dynol**

77. Nid yw prif swyddogion nac uwch reolwyr wedi goruchwyllo'r swyddogaeth bersonél yn ddigonol mewn perthynas â diogelu plant yn yr awdurdod cyfan. Nid yw'r polisiâu a gweithdrefnau sydd ar waith i sicrhau bod staff yn cael eu recriwtio a'u fetio'n ddiogel o fewn y gwasanaeth addysg yn gadarn ac maent wedi esgor ar arferion anniogel. Ceir gorddibyniaeth ar systemau nad ydynt yn addas at y diben. Golyga hyn nad oes system monitro a gwerthuso effeithiol i sicrhau eu bod yn bodloni gofynion yn llawn. O ganlyniad, ni chaiff camgymeriadau eu nodi bob amser ac mae'n rhoi plant mewn mwy o berygl o niwed.
78. Er bod gan yr awdurdod weithdrefnau i wirio newydd-ddyfodiaid a staff presennol gyda'r CRB, ni chaiff y rhain eu monitro'n ddigon da ac maent yn gwahodd gwallau. Rhennir y cyfrifoldeb rhwng cyfarwyddiaethau, sydd wedi esgor ar benderfyniadau anghyson mewn perthynas â materion diogelu.
79. At hynny, nid yw'r awdurdod wedi ceisio geirdaon ar gyfer rhai o'i gyflogeion.
80. Nid oes gan neb yn yr adran adnoddau dynol nac yn unman arall yn yr awdurdod drosolwg cyflawn o fanylion pob aelod o staff a gyflogir gan yr awdurdod yn ei wasanaethau addysg ac ysgolion. Y rheswm dros

hyn yw bod cofnodion staff yn anghyflawn ac nid oes unrhyw systemau i ddwyn y wybodaeth hon ynghyd. Cedwir ffeiliau staff oddi ar y safle ac ni sicrhair bod yr hyn sydd ynndynt yn gywir bob amser. Mae'r ffaith nad oes cronfa ddata staff chwiliadwy yn bodoli lle y caiff gwybodaeth ei choladu ac y gellir ei chroesgyfeirio fel bod modd dadansoddi ac asesu gwybodaeth yn cyfrannu'n uniongyrchol at anallu'r awdurdod i ddiogelu plant yn gywir.

81. Mewn ysgolion, cyrff llywodraethu sy'n gyfrifol am recriwtio staff yn ddiogel. Nid yw ysgolion bob amser yn sicrhau bod gan yr awdurdod lleol gopïau o'r holl ddogfennau cyflogaeth a geir daon ysgrifenedig ar gyfer pob cyflogai.
82. Nid yw polisi'r awdurdod ar ddarparu geir daon ar gyfer cyflogaeth a chyn-aelodau o staff yn glir ac ni oruchwylir y geir daon a ddarperir gan yr awdurdod yn ganolog. Golyga hyn nad yw'r awdurdod yn sicrhau bod yr holl wybodaeth berthnasol yn cael ei throsglwyddo i gyflogwyr eraill.
83. Ar gyfer rhai o'r achosion a adolygwyd, mae swyddogion addysg a chyrrff llywodraethu wedi ystyried diswyddo neu symud staff a all beri risg, yn hytrach nag ymdrin â materion diogelu drwy ddilyn proses disgyblu a rheoli risg fanwl gywir. Mae hyn o bosibl yn symud y broblem lle mae staff yn peri risg i ddiogelwch plant ac yn eu gadael yn agored i gam-drin posibl wrth law staff. Gwaethygir y broblem gan y ffaith nad oes asesiadau risg na chynlluniau rheoli risg cadarn ar waith.
84. Nid oes polisi na gweithdrefn systematig ar waith ar gyfer cadw cofnodion os caiff honiad ei wneud yn erbyn aelod o staff, yn enwedig os nad yw'r honiad wedi'i gadarnhau. Ni chaiff tystiolaeth ei ffeilio bob amser ac nid yw cofnodion bob amser yn darparu manylion cywir ynghylch sut y cafodd materion eu holrhain a'u datrys. O ganlyniad, nid yw'r rhesymau dros rai penderfyniadau yn glir ac ni chaiff tueddiadau eu hadnabod. Ceir gorddibyniaeth ar wybodaeth lafar.
85. Nid yw'r swyddogion hynny sy'n gyfrifol am gadeirio gwrandawiadau disgyblu yn ddigon uchel eu lefel. Nid yw polisi'r awdurdod ar weithdrefnau disgyblu yn nodi bod angen i'r rheini sy'n rheoli gwrandawiadau disgyblu feddu ar wybodaeth am ddiogelu a chael hyfforddiant perthnasol lle ceir pryderon posibl o ran amddiffyn plant. Nid yw swyddogion sydd ond wedi cael hyfforddiant Haen 1 yn ddigon medrus i ddeall y risgiau dan sylw wrth reoli a monitro achosion anodd. Nid oes unrhyw brosesau adolygu ar waith i ystyried ymchwiliadau a phenderfyniadau a wneir heblaw am drwy'r weithdrefn apeliadau staff. Nid yw rheolwyr adnoddau dynol yn ymwneud ag achosion disgyblu mewn ysgolion fel mater o drefn ac nid oes ganddynt drosolwg o'r achosion hyn a'u canlyniadau.

## **Gwasanaethau cymdeithasol**

86. Yn ôl 'Canllawiau Statudol ar Swyddogaeth ac Atebolrwydd Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol' a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ym mis Mehefin 2009:

*"4.8.5 Er bod gan bob aelod o staff gyfrifoldeb i ddiogelu a hyrwyddo lles plant, Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol sy'n parhau i fod yr uwch swyddog yn y cyngor sydd â'r atebolrwydd terfynol llawn am hyn. O ran oedolion agored i niwed, nid yw'r sail statudol ar gyfer y cyfrifoldeb hwn mor ddiamwys a chadarn ag y mae yn achos plant. Fodd bynnag, y gwasanaethau cymdeithasol sy'n gyfrifol am arwain y gwaith o sicrhau bod y gweithdrefnau lleol yn effeithiol, a'r Cyfarwyddwr sy'n atebol am y gwasanaethau cymdeithasol".*

87. Nid yw'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol wedi darparu'r arweinyddiaeth na'r her sydd eu hangen i egluro a gweithredu priod gyfrifoldebau diogelu ei swydd, a rhai'r Cyfarwyddwr Addysg a Gwasanaethau Plant a'r Pennaeth Comisiynu Gofal Plant, a sut y dylai'r rhain weithio gyda'i gilydd.
88. Nid yw gwasanaethau cymdeithasol wedi rhoi cymorth effeithiol i'r adran addysg gyflawni ei chyfrifoldebau diogelu wrth ymdrin ag achosion o gam-drin proffesiynol honedig. Gwelwyd diffyg manwl gywirdeb ym mhroses amddiffyn plant rhai o'r achosion a archwiliwyd, gan gynnwys penderfyniadau a wnaed y tu allan i gyfarfodydd strategaeth ffurfiol. Ni chaiff cofnodion o gyfarfodydd strategaeth eu cadw ar ffeiliau achos gwasanaethau cymdeithasol bob amser.

## **Cydberthnasau rhyngadrannol a rhyngasiantaethol**

89. Nid yw'r gydberthynas waith na'r cyfathrebu rhwng yr adran addysg a gwasanaethau cymdeithasol yn effeithiol.
90. Nid oes gweithdrefn strategol gyffredinol gadarn ar waith ym mhob asiantaeth i sicrhau bod staff yn ymdrin ag achosion o gam-drin proffesiynol ac yn eu holrhain mewn ffordd fanwl gywir. Nid yw cyfarfodydd strategaeth yn arwain at her broffesiynol rhwng asiantaethau. Nid oes prosesau sicrhau ansawdd cyffredinol ar waith i sicrhau bod penderfyniadau cynllunio, camau gweithredu a chasgliadau ynghylch cyfeiriadau yn gadarn, ac yn cael eu cwblhau'n llawn ac yn foddhaol.

## **Bwrdd Lleol Diogelu Plant (LSCB) Sir Benfro**

91. Nid yw'r awdurdod lleol yn gwneud digon i sicrhau bod yr LSCB yn cael gwybod digon am y materion diogelu sy'n gymwys i wasanaethau addysg ac ysgolion yn Sir Benfro. Ni chaiff cadeirydd yr LSCB unrhyw

adroddiadau rheolaidd na ffurfiol i'w alluogi ef na'r LSCB i wneud gwerthusiad annibynnol o effeithiolrwydd arferion diogelu'r awdurdod.

### **Hyfforddiant diogelu**

92. Mae is-grŵp hyfforddi'r LSCB wedi llunio strategaeth hyfforddi ar gyfer tair haen o hyfforddiant, sy'n targedu lefelau gwahanol o ymarferwyr, rheolwyr a rhanddeiliaid eraill. Mae'r strategaeth yn nodi'n dda yr ystod eang o bobl y mae angen iddynt wybod am faterion diogelu. Mae hyn yn cynnwys y rheini sy'n gweithio gyda phlant a'r rheini sy'n gyfrifol am reoli a gwerthuso gwasanaethau. Fodd bynnag, nid yw'r strategaeth hon wedi'i gweithredu'n llawn eto.
93. Mae'r strategaeth wedi gwneud gwaith da i ddadansoddi'r amrywiaeth o amcanion dysgu ar gyfer y tair haen a'r grwpiau gwahanol o ddysgwyr. Mae Haen 1 yn gwrs dwy awr a hanner, sy'n canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth, gwneud cysylltiadau proffesiynol, a hysbysu'r staff o'r camau i'w cymryd wrth wneud cyfeiriad. Darparwyd hyfforddiant Haen 1 i tua 4,700 o bobl ers 2008. Mae hyfforddiant Haen 2 yn canolbwyntio'n fwy ar faterion gweithredol a rheoli gwaith diogelu ac fe'i darparwyd i tua 600 o bobl. Mae Haen 3 yn hynod bwysig oherwydd mae'n nodi ystod eang o'r sgiliau lefel uwch sydd eu hangen ar bobl â chyfrifoldebau rheoli sy'n effeithio ar ddiogelu. Fodd bynnag, nid yw'r haen hon o hyfforddiant wedi'i chynllunio'n llawn eto, ac nis cyflwynwyd i'r staff hynny sydd ei hangen eto.
94. Wrth ddarparu hyfforddiant Haen 1 yn eang, mae'r awdurdod lleol wedi tybio bod hyn yn golygu y gall ei staff a'i lywodraethwyr ymateb yn briodol i faterion diogelu. Fodd bynnag dim ond cyfeirio at brosesau gwneud cyfeiriadau a wna'r lefel hon o hyfforddiant ar gyfer staff a llywodraethwyr a hynny ar lefel gyflwyniadol sylfaenol yn unig. Mae angen i'r awdurdod lleol sicrhau bod yr hyfforddiant diogelu a ddarperir ganddo yn gymesur â chyfrifoldebau diogelu ychwanegol ei staff, llywodraethwyr ysgolion ac aelodau etholedig er mwyn eu darparu â'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i'w cyflawni'n effeithiol.

### **Casgliad**

95. Daw'r ymchwiliad i'r casgliad y bu diffyg goruchwyllo gan aelodau etholedig a swyddogion, ar y lefel uchaf o fewn yr awdurdod, o ran rheoli ac ymdrin ag achosion o gam-drin proffesiynol honedig mewn gwasanaethau addysg.
96. Mae'r ffaith nad oes system lywodraethu effeithiol ar waith mewn perthynas â diogelu ac amddiffyn plant yn adlewyrchu'r methiannau penodol a geir o fewn diwylliant yr awdurdod yn gyfan gwbl. Mae'r diffygion a welir o ran trefniadau'r awdurdod i ddiogelu ac amddiffyn plant yn hirsefydledig ac yn systematig. Mae hyn yn arwydd o natur sylfaenol y problemau hyn a methiannau o fewn yr awdurdod.

## **Materion allweddol**

97. Gosodir dyletswyddau'r awdurdod lleol i sicrhau bod plant yn cael eu diogelu a'u hamddiffyn yn briodol rhag niwed mewn deddfwriaeth. Mae Adran 175 o Ddeddf Addysg 2002 yn gosod dyletswydd ar awdurdod lleol i wneud trefniadau i sicrhau bod ei swyddogaethau addysg yn cael eu cyflawni gyda'r nod o ddiogelu a hyrwyddo lles plant. Mae Adran 28 o Ddeddf Plant 2004 yn gosod dyletswydd ar awdurdodau lleol i wneud trefniadau i sicrhau bod eu swyddogaethau yn cael eu cyflawni mewn ffordd sy'n ystyried yr angen i ddiogelu a hyrwyddo lles plant.
98. Wrth gyflawni ei gyfrifoldebau, dylai fod gan yr awdurdod lleol systemau sicrhau ansawdd effeithiol i sicrhau bod y systemau gwirio a phwyso a mesur angenrheidiol ar waith i ddiogelu ac amddiffyn plant. Mae'r ymchwiliad hwn, wrth ganolbwyntio ar y broses o reoli ac ymdrin â honiadau o gam-drin proffesiynol mewn gwasanaethau addysg, wedi nodi methiannau ar draws system gyfan yr awdurdod i ddiogelu ac amddiffyn plant.
99. Ar y rheng flaen, roedd trin plentyn yn arw a'r defnydd amhriodol o ataliaeth a thechnegau rheoli ymddygiad yn nodwedd arwyddocaol mewn sawl achos. Nid ymdriniwyd â'r holl ddigwyddiadau hyn yn briodol ac nis cofnodwyd yn briodol ychwaith bob amser.
100. Ar y cyfan prin oedd y dystiolaeth, os o gwbl, yn yr achosion hyn o ddiogelu plant mewn gwasanaethau addysg yn Sir Benfro yn seiliedig ar eu hawliau. Lle y rhoddwyd gwybod am honiadau o gam-drin a'u bod yn destun gweithdrefnau amddiffyn plant, gwelodd arolygwyr enghreifftiau lle na siaradwyd â'r plant dan sylw ac ni wrandawyd arnynt ychwaith. Nid yw rhieni a gofalwyr bob amser wedi cael yr holl wybodaeth am ddigwyddiadau sy'n effeithio ar eu plant.
101. Y cam cyntaf yn y system wirio yw i reolwyr gadw cofnodion a goruchwylio staff yn effeithiol. Mae absenoldeb llwybr archwilio clir o ran y broses gwneud penderfyniadau a hysbysu ar bob lefel drwy'r system yn yr awdurdod yn nodwedd amlwg o'r ymchwiliad hwn. O ganlyniad i'r ffaith na chedwir cofnodion priodol ac nad oes tystiolaeth o benderfyniadau rheoli nid oes unrhyw un yn goruchwylio materion diogelu ac amddiffyn plant mewn gwasanaethau addysg yn glir.
102. Mae Sir Benfro yn gweithredu diwylliant o ymddiriedaeth ymhlith ei staff sy'n ganmoladwy. Fodd bynnag, er mwyn bod yn effeithiol rhaid iddo fod yn dryloyw, wedi'i ategu gan drefniadau llywodraethu priodol, lle y caiff gwybodaeth ei rhannu heb fod unrhyw gyfyngiadau a lle y ceir her gadarn ac adeiladol. Ni chaiff gwybodaeth ddiogelu ei rhannu â phawb a ddylai ei chael fel mater o drefn. Mae'n briodol yr ymddiriedir mewn staff i wneud eu gwaith, ond mae angen i reolwyr wneud yn siŵr bod penderfyniadau a chymau gweithredu cytûn yn cael eu cwblhau a bod

ansawdd y gwaith yn ddigon da. O ganlyniad i fethiannau i wneud hyn, nid oes gan uwch reolwyr nac aelodau etholedig ddealltwriaeth ddigon da o'r hyn sy'n digwydd, ac maent yn dibynnu gormod ar yr hyn a ddywedir wrthynt.

103. Mewn rhai cyfweiliadau â swyddogion mae'r ffaith na ellid cofio manylion canlyniad trafodaeth na'r penderfyniadau a wnaed mewn perthynas â phryderon amddiffyn plant sylweddol yn tanlinellu gwendid y system. Heb unrhyw gofnod o'r hyn a drafodwyd na'r penderfyniadau a wnaed, nid oes modd gweithredu system ddiogel i amddiffyn plant.
104. Gofynnodd yr arolygiaeth i brif swyddogion adolygu'r broses o reoli ac ymdrin â'r 25 o achosion yn eu cyfarfod ym mis Ebrill 2011. Pan y'u cyfwelwyd ym mis Gorffennaf nid oedd yr un prif swyddog nac uwch reolwr wedi galw heibio a darllen yr holl ffeiliau i sicrhau eu hunain yr ymdriniwyd ag achosion yn briodol. O ganlyniad, nid nes i arolygwyr ddarllen y ffeiliau ac amlygu'r problemau y daeth yr awdurdod yn ymwybodol ohonynt ac y dechreuwyd cymryd camau i ymdrin â hwy.
105. Mae'r orddibyniaeth ar gyflwyno briffiadau anffurfiol i aelodau cabinet, absenoldeb trefniadau adrodd ffurfiol gan swyddogion a'r Prif Weithredwr i aelodau etholedig, a'r diffyg her ac ymholiadau gan aelodau etholedig ynghylch materion diogelu ac amddiffyn plant mewn gwasanaethau addysg wedi golygu nad oes neb wedi goruchwyllo'r materion hyn. Lle y cafwyd tystiolaeth y dylid bod wedi ei herio, nis darparwyd i aelodau. Nid yw'r uwch reolwyr a ddylai fod wedi herio hyn wedi gwneud hynny ac ar adegau ni wrandawyd ar staff rheng flaen sydd wedi ceisio gwneud hynny. Mae hyn yn dynodi diwylliant caeedig, nid un agored neu dryloyw.
106. Nid oes system ar waith i gyflwyno adroddiadau ffurfiol rheolaidd i'r LSCB, aelodau a llywodraethwyr ar faterion diogelu, camau a gymerwyd neu adolygu canlyniadau. Ni chraffwyd ar achosion mawr o gam-drin proffesiynol na'u herio yn y ffyrdd hyn hyd yn oed.
107. Drwy gydol yr ymchwiliad hwn mae graddau'r problemau sy'n gysylltiedig â diogelu plant a nodwyd wedi cynyddu. Fe'u gwelwyd bellach yn rhai o swyddogaethau eraill yr awdurdod.
108. Nid yw prif swyddogion, uwch reolwyr, nac aelodau etholedig wedi nodi llawer o'r materion a'r problemau hyn a lle y gwnaed hynny, nid yw'r camau a gymerwyd ganddynt wedi bod yn ddigon effeithiol i gyflawni'r gwelliannau angenrheidiol.
109. Mae'r awdurdod wedi dechrau cydnabod a derbyn ei ddiffygion o ran diogelu plant ac mae wedi dechrau gweithredu i ymateb i'r problemau a nodwyd gan arolygiaethau.
110. Hysbyswyd Arweinydd yr awdurdod o'r pryderon uniongyrchol. Cadarnhaodd ei fod yn cymryd y materion o ddifrif a'i fod yn

benderfynol o gyflawni'r newidiadau angenrheidiol er mwyn sicrhau mai gwella systemau diogelu plant Sir Benfro yw prif flaenoriaeth yr awdurdod.



## Atodiad 1

### Diogelu Plant: Gweithio gyda'n Gilydd o dan Ddeddf Plant 2004

#### Pennod 12 Honiadau o Gam-drin neu Bryder ynghylch Rhywun sy'n Gweithio gyda Phlant

Mae'n cynnwys y canllawiau canlynol:

*"Gall plant gael eu cam-drin gan bobl sy'n gweithio gyda nhw mewn unrhyw leoliad. Rhaid rhoi sylw difrifol i bob achos o gam-drin neu honiad o gam-drin gan weithiwr proffesiynol, aelod staff, gofalwr maeth neu wirfoddolwr felly, ac ymdrin â'r mater yn unol â gweithdrefnau cyson. Mae Byrddau Lleol Diogelu Plant yn gyfrifol am ofalu bod gweithdrefnau rhyngasiantaethol effeithiol wedi'u sefydlu ar gyfer ymdrin â honiadau yn erbyn pobl sy'n gweithio gyda phlant, ac am fonitro a gwerthuso pa mor effeithiol yw'r gweithdrefnau hyn.*

*Dylai asiantaethau sy'n aelodau o Fwrdd Lleol Diogelu Plant, a sefydliadau eraill sy'n darparu gwasanaethau i blant neu sy'n darparu staff neu wirfoddolwyr i weithio gyda phlant neu ofalu amdanynt, ddilyn gweithdrefn sy'n gyson â'r canllawiau hyn wrth ymdrin â honiadau o'r fath.*

*Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng achosion sy'n ymwneud â materion fel arferion proffesiynol gwael, ac achosion sy'n codi pryderon ynglŷn ag amddiffyn plant (gan gynnwys achosion yn ymwneud â chymryd mantais ar ymddiriedaeth plentyn). Gellir ymdrin â'r cyntaf trwy weithdrefnau disgyblu neu trwy ddulliau eraill, ond dylid bob amser ymdrin â phryderon ynglŷn ag amddiffyn plant trwy weithdrefnau amddiffyn plant lleol yn unol â'r canllawiau".*

#### Pennod 8 Ymdrin ag Achosion Unigol

##### Trafodaeth/cyfarfod strategaeth

*"Pan fo achos rhesymol dros amau bod plentyn yn dioddef neu'n debygol o ddioddef niwed sylweddol, dylid cynnal trafodaeth strategaeth cyn gynted â phosib. Ni ddylid cyfaddawdu diogelwch y plentyn trwy oedi.*

*Gellir cynnal trafodaeth strategaeth mewn cyfarfod neu drwy ddull arall (dros y ffôn, er enghraifft). Mewn achosion cymhleth o gam-drin, mae'n debygol mai **cyfarfod** fyddai'r ffordd fwyaf effeithiol o drafod lles y plentyn a chynllunio camau ar gyfer y dyfodol. Dan rai amgylchiadau, efallai y bydd angen cynnal mwy nag un drafodaeth strategaeth. Gall yr amgylchiadau hyn gynnwys lle bo amgylchiadau'r plentyn yn gymhleth iawn a lle bo angen nifer o drafodaethau i ystyried a ddylid cychwyn ymholiadau dan a47 a phryd a'r ffordd orau o fynd ati. Dylid cynnal cyfarfod o'r fath mewn lleoliad allweddol, fel ysbyty, ysgol, swyddfa'r heddlu neu swyddfa gwasanaethau cymdeithasol plant awdurdod lleol.*

*Dylai'r drafodaeth gynnwys gwasanaethau cymdeithasol plant awdurdod lleol a'r heddlu a chyrrff eraill fel sy'n briodol (er enghraifft, meithrinfa/ysgol a sefydliad iechyd), gan gynnwys, yn enwedig, unrhyw asiantaeth sy'n cyfeirio ac, yn achos gwasanaethau rheoliadol perthnasol, Arolygiaeth Safonau Gofal Cymru."*

## **Atodiad 2 Sail dystiolaeth yr ymchwiliad**

Roedd yr adolygiad yn cynnwys:

i) Archwilio 25 o ffeiliau achos mewn perthynas â *honiadau o gam-drin neu bryder ynghylch rhywun sy'n gweithio gyda phlant* yng ngwasanaethau addysg neu ysgolion Sir Benfro. Archwiliwyd y broses o reoli'r achosion hyn yn fanylach drwy ddarllen ffeiliau ymhellach a chynnal cyfweiliadau ag ymarferwyr a rheolwyr tîm.

ii) Cyfweiliadau â'r canlynol:

### **Aelodau etholedig**

- Arweinydd y cyngor;
- yr aelod cabinet dros blant, pobl ifanc, dysgu a'r Gymraeg;
- yr is-gadeirydd craffu;
- aelodau etholedig, gan gynnwys aelodau cabinet a chraffu;

### **Swyddogion**

- Prif Weithredwr
- Cyfarwyddwr Addysg a Gwasanaethau Plant
- Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol
- Pennaeth Comisiynu Gofal Plant
- Pennaeth Partneriaethau Dysgu
- Pennaeth Adnoddau Dynol
- Rheolwr Adnoddau Dynol ym maes Addysg
- Athro Cyngori ar Ddiogelu
- Prif Swyddog y Gwasanaeth Ieuentid
- Swyddog Diogelu Penodol ar gyfer y Gwasanaeth Ieuentid
- Swyddog Proffesiynol ar gyfer gwasanaethau cymorth i lywodraethwyr
- Pennaeth y Gwasanaeth Cymorth Ymddygiad

### **Rhestr o'r cyfweiliadau**

### **Grwpiau Athrawon a Llywodraethwyr**

- staff ysgolion a oedd yn cynnwys penaethiaid, athrawon a chynorthwyrwyr dysgu;

- llywodraethwyr ysgolion;

**Eraill**

- cadeirydd ac is-gadeirydd yr LSCB;
- is-grŵp hyfforddi'r LSCB/CYP;
- yr heddlu;

Archwilio amrywiaeth o ffeiliau, polisïau, dogfennau ac adroddiadau.

**Atodiad 3 Y tîm ymchwilio**

Katy Young	AGGCC
Marya Shamte	AGGCC
Cheryl Beach	AGGCC
Gerard Kerslake Arolygydd EM	Estyn
Rosemary Lait Arolygydd EM	Estyn