



Canllawiau ar Weithio gyda Phobl sy'n Anodd Ymgysylltu â Nhw

BWRDD DIOGELU CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU

Fersiwn	Dyddiad y Diwygiad	Perchennog	Dyddiad cymeradwyo gan y Bwrdd Gweithredol	Dyddiad Adolygu
V3	26/04/2023	Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru	26/04/2022	26/04/2024



Enw'r Polisi / Gweithdrefn / Arweiniad	Canllawiau ar Weithio gyda Phobl sy'n Anodd Ymgysylltu â Nhw
Cyfnod Ymgynghori	22/11/2021 – 07/01/2022
Dyddiad Cyhoeddi	
Dyddiad Adolygu	

Dosbarthu/Gweithredu

Gofynnir i asiantaethau wneud y canlynol er mwyn sicrhau gweithrediad y Polisi/Gweithdrefn/Canllaw hwn

MAWWSB	<ul style="list-style-type: none"> • Rhoi ar wefan MAWWSB yn yr adran bolisi • Anfon at Asiantaethau Partner i'w ddsbarthu • Dosbarthu i arweinwyr hyfforddiant asiantaethau partner i'w cynnwys mewn hyfforddiant fel y bo'n briodol • Diweddarau hyfforddiant perthnasol i adlewyrchu Polisi/gweithdrefn/canllawiau
Pob Asiantaeth Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Dosbarthu Polisi/Gweithdrefn/Canllawiau i'r holl Arweinwyr Gwasanaeth/Penaethiaid Gwasanaeth/Arweinwyr Diogelu/staff drwy sianeli cyfathrebu priodol e.e. LOGs • Gosod ar wefan eich hun a chynnwys dolen at Wefan MAWWSB <https://www.cysur.wales/> • Diweddarau Polisiâu a Gweithdrefnau mewnol i adlewyrchu Polisi/Gweithdrefn/Canllaw fel y bo'n briodol. • Diweddarau hyfforddiant mewnol i adlewyrchu'r broses fel y bo'n briodol.

Sicrwydd

Gofynnir i asiantaethau ymgymryd â'r canlynol er mwyn rhoi sicrwydd i'r MAWWSB o ran lledaenu a gweithredu'r polisi hwn:

MAWWSB	<ul style="list-style-type: none"> • Ceisio sicrwydd gan Asiantaethau Partner bod gweithredu wedi digwydd
Asiantaethau Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Rhoi sicrwydd i MAWWSB bod y gweithredu uchod wedi'i gwblhau

Cynnwys

TUDALEN

1. DIBEN	TUDALEN 4
2. DIFFINIAD	TUDALEN 4
3. CYDNABYDDIAETH A DEALLTWRIAETH	TUDALEN 6
4. YR EFFAITH AR ASESIAID	TUDALEN 7
5. EFFAITH AR WAITH AML-ASIAANTAETH	TUDALEN 9
6. RHANNU GWYBODAETH	TUDALEN 10
7. GORUCHWYLIAETH	TUDALEN 10
8. CYFARFODYDD AML-ASIAANTAETH	TUDALEN 11
9. YMATEB I ANHAWSTER I YMGYSYLLTU A THEULUOEDD ANGHYDWEITHREDOL	TUDALEN 12
10. CHWILFRYDEDD PROFFESIYNOL A HER	TUDALEN 14
ATODIAD 1 - RHESYMAU DROS DDIFFYG CYDWEITHREDU	TUDALEN 17
ATODIAD 2 - YMDRIN Â GELYNIAETH A THRAIS	TUDALEN 19
ATODIAD 3 - CADW POBL BROFFESIYNOL YN DDIOGEL	TUDALEN 23
ATODIAD 4 - GORUCHWYLIAETH A CHEFNOGAETH	TUDALEN 27
ATODIAD 5 - CANLLAWIAU ARFER DA	TUDALEN 28

1. DIBEN

Nod y protocol hwn yw cynnig arweiniad i staff o fewn asiantaethau sy'n gweithredu o fewn ardal Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru ynghylch sut i ymateb wrth weithio gyda phobl a theuluoedd sy'n anodd ymgysylltu â nhw, sy'n gyndyn ac sy'n anghydweithredol.

Mae gan bob asiantaeth ddyletswydd i amddiffyn a chefnogi eu staff, ac nid yw'r protocol hwn yn disodli polisïau a gweithdrefnau asiantaethau unigol. Dylid ei ddefnyddio i gefnogi'r polisïau a'r gweithdrefnau presennol hyn, ochr yn ochr â chodau ymddygiad proffesiynol, polisïau rhannu gwybodaeth a pholisïau goruchwylio. Felly, nod y protocol hwn yw:

- Cynorthwyo staff i ddeall yr amrywiaeth o ffyrdd y gall pobl a theuluoedd arddangos diffyg cydweithredu.
- Helpu staff i ddeall achos ymatebion o'r fath.
- Ystyried effaith ymddygiad anghydweithredol ar asesu a gwaith aml-asiantaeth.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o strategaethau y gall staff eu defnyddio er mwyn lleihau'r tebygolrwydd o ddiffyg cydweithredu.
- Helpu staff i gadw rheolaeth ar sefyllfaoedd a chadw eu hunain yn ddiogel.
- Hyrwyddo arfer da wrth asesu risg.
- Sicrhau bod rheolwyr yn cymryd cyfrifoldeb dros gadw staff yn ddiogel.

Mae'r protocol hwn yn adlewyrchu'r ymrwymiad a rennir gan bob asiantaeth yn ardal Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru i ddarparu gwasanaeth cyson, cydgysylltiedig ac integredig i bawb. Er mwyn cynorthwyo gweithwyr proffesiynol yn well sy'n ceisio gweithio gyda phobl sy'n anodd ymgysylltu â nhw / nad ydynt yn cydweithredu â phryderon diogelu, mae angen cynnwys y tri maes a ganlyn yn yr asesiad risg:

- Sut i adnabod enghreifftiau o wrthwynebiad wrth weithio gydag unigolion a theuluoedd.
- Sut i fesur a monitro ymrwymiad unigolyn i newid a chapasiti ar gyfer newid parhaus.
- Sut i archwilio mater o wrthwynebiad o fewn y broses oruchwylio.

2. DIFFINIAD

Gall fod ystod eang o ymddygiadau nad yw'n ymgysylltu ac sy'n anghydweithredol, a bydd yr holl asiantaethau sy'n gweithio gyda phlant, oedolion a'u teuluoedd yn dod i gysylltiad â phobl y mae eu hymgysylltiad â gwasanaethau yn ymddangosiadol yn hytrach na'n ddilys, neu sy'n fwy amlwg yn gyndyn, yn wrthwynebus neu weithiau'n

ddig neu'n elyniaethus i'w hymagwedd. Mae'n bwysig bod pob unigolyn yn cael gwybodaeth gan wasanaethau mewn modd sy'n hybu eu hymgysylltiad a all gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i, defnyddio iaith gyntaf person, e.e. Cymraeg, Iaith Arwyddion Prydain, defnydd o wybodaeth hygyrch, e.e. hawdd ei darllen, braille, cefnogaeth eiriolwr. Dylai gweithwyr proffesiynol sicrhau nad yw eu hymagwedd yn creu rhwystrau ychwanegol i ymgysylltu, ac osgoi "jargon proffesiynol" ac addasu eu hymagwedd i anghenion yr unigolyn. Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng diffyg dealltwriaeth a diffyg cydweithredu a phenderfyniad y person yn hynny o beth. Mae Deddf Galluedd Meddyliol 2005 yn disgrifio galluedd person i wneud penderfyniad a sut i asesu ar gyfer hyn, a phryd y gellir gwneud penderfyniad er budd pennaf person.

Deddf Galluedd Meddyliol 2005 a Chod Ymarfer

Mae'n rhaid i bob ymarferydd, boed yn gweithio gydag Oedolion neu Blant, ymgyfarwyddo â'r Ddeddf Galluedd Meddyliol a'r cod ymarfer; mae'r ddeddfwriaeth sylfaenol hon yn darparu'r fframwaith statudol ar gyfer pobl a all fod heb alluedd. Mae'r Ddeddf yn cynnig y fframwaith cyfreithiol ar gyfer gweithredu a gwneud penderfyniadau ar ran unigolion nad oes ganddynt y galluedd meddyliol i wneud penderfyniadau penodol drostynt eu hunain. Rhaid i bawb sy'n gweithio gydag oedolyn a/neu'n gofalu am oedolyn a all fod heb alluedd i wneud penderfyniadau penodol gydymffurfio â'r Ddeddf hon wrth wneud penderfyniadau neu wrth weithredu ar ran y person hwnnw, pan nad oes gan y person y galluedd i wneud penderfyniad penodol drosto/drosti ei hun. Mae'r un rheolau'n berthnasol p'un a yw'r penderfyniadau'n ddigwyddiadau sy'n newid bywyd neu'n faterion bob dydd. Bwriad y Ddeddf yw galluogi a chefnogi pobl sydd heb alluedd, a pheidio â chyfyngu ar eu bywydau na'i reoli. Ei nod yw amddiffyn pobl nad oes ganddynt y galluedd i wneud penderfyniadau penodol, ond hefyd i wneud y mwyaf o'u gallu i wneud penderfyniadau, neu i gymryd rhan wrth wneud penderfyniadau, i'r graddau y gallant wneud hynny. Mae hyn yn ystyriaeth hanfodol wrth wneud penderfyniad ar ymgysylltiad person â gwasanaethau.

5 Egwyddorion Statudol y Ddeddf Galluedd Meddyliol

1. Rhaid cymryd bod gan berson alluedd oni sefydlir nad oes ganddo/ganddi alluedd. (Yn berthnasol i 16+ oed)
2. Ni ddylid trin person fel pe na bai'n gallu gwneud penderfyniad oni bai bod pob cam ymarferol wedi'i gymryd i'w helpu i wneud hynny heb lwyddiant.
3. Ni ddylid trin person fel rhywun na all wneud penderfyniad dim ond oherwydd ei fod yn gwneud penderfyniad annoeth.
4. Rhaid gwneud gweithred, neu benderfyniad, o dan y Ddeddf hon ar gyfer neu ar ran person sydd heb allu er ei "(l)les gorau".
5. Cyn i'r weithred gael ei chyflawni, neu i'r penderfyniad gael ei wneud, rhaid ystyried a ellir cyflawni'r diben y mae ei angen yr un mor effeithiol mewn ffordd sy'n cyfyngu llai ar hawliau a rhyddid gweithredu'r person.

I gael rhagor o wybodaeth, dylai staff gyfeirio at Ddeddf Galluedd Meddyliol 2005 a'r Cod Ymarfer, os oes amheuaeth, gellir hefyd ofyn am gyngor gan weithwyr arbenigol megis aseswyr "lles gorau".

3. CYDNABYDDIAETH A DEALLTWRIAETH

Mae pum math o ddiffyg cydweithredu y gall staff eu hadnabod/profi wrth weithio gyda theuluoedd. Fodd bynnag, gyda'r mwyafrif o deuluoedd nid yw'r ymddygiadau hyn yn cael eu harddangos yn gyson. Y pum math yw:

Amwysedd: i'w weld pan fydd pobl yn hwyr yn rheolaidd neu'n gwneud esgusodion am apwyntiadau a fethwyd, neu pan fyddant yn newid y sgwrs o bynciau anghyfforddus neu'n defnyddio iaith gorfforol ddiystyriol. Amwysedd yw'r ymateb mwyaf cyffredin ac efallai nad yw'n gyfystyr â gwrthodiad i ymgysylltu'n ystyrlon â phryderon asiantaethau. Gall adlewyrchu gwahaniaethau diwylliannol, bod yn aneglur ynglŷn â'r hyn a ddisgwylir neu brofiadau gwael o ymwneud â gweithwyr proffesiynol yn y gorffennol. Mae angen cydnabod amwysedd, ond gellir gweithio drwyddo.

Osgoi: dull cyffredin iawn o beidio ag ymgysylltu, gan gynnwys osgoi neu beidio â mynd â phlant/dibynyddion i apwyntiadau (gan gynnwys apwyntiadau iechyd), colli cyfarfodydd, a chwtogi ymweliadau oherwydd gweithgarwch arall sy'n ymddangos yn hunan-flaenoriaethol (yn aml oherwydd bod y posibilrwydd o gymryd rhan yn gwneud y person yn bryderus ac mae'n gobeithio ei osgoi). Gall hyn olygu eu bod yn cael anawsterau, bod ganddynt rywbeth i'w guddio, yn gas ganddynt ymyrraeth allanol neu'n ei chael hi'n anodd rheoli newidiadau staff. Efallai y byddant yn wynebu'r cyswllt wrth iddynt sylweddoli bod y gweithiwr proffesiynol yn gadarn yn ei fwriad, ac efallai y byddant yn dod yn fwy abl i ymgysylltu wrth iddynt ganfod pryder y gweithiwr proffesiynol amdanynt a'u dymuniad i helpu. Gall osgoi gynnwys gwyro oddi wrth y mater blaenoriaeth y mae angen mynd i'r afael ag ef.

Cydymffurfiaeth gudd: mae hyn yn golygu rhoi'r argraff o gydweithredu er mwyn osgoi codi amheuan a lleihau ymyrraeth broffesiynol. Gall teuluoedd ddefnyddio tanseilio i atal ymdrechion i achosi newid e.e. colli apwyntiadau. Anogir gweithwyr proffesiynol i fod yn ymarferydd chwilfrydig o dan yr amgylchiadau hyn i gwestiynu'n gynnil y wybodaeth y mae teuluoedd yn ei rhoi iddynt. Gall hyn gynnwys gwirio dilysrwydd gwybodaeth gydag asiantaethau eraill, peidio â bod yn rhy optimistaidd ynghylch newidiadau sydd eto i'w cynnal, a chadw ffocws clir ar gyflawni canlyniadau ar gyfer y plentyn.

Gwrthdaro: gall hyn gynnwys herio gweithwyr proffesiynol, gelyniaeth eiriol neu osgoi eithafol. Yn aml gall hyn ddangos diffyg ymddiriedaeth ddofn sy'n dynodi ymateb 'ymladd' yn hytrach na 'ffoi' i sefyllfaoedd anodd. Er enghraifft, efallai y bydd rhieni/gofalwyr yn ofni, yn realistig efallai, y gallai eu plant neu eu perthynas gael eu tynnu oddi arnynt neu eu bod yn ymateb iddynt gael eu tynnu oddi arnynt. Efallai y byddant yn cael anhawster gweld bwriad da'r gweithiwr proffesiynol yn gyson a bod

yn amheus o'u cymhellion. Mae'n bwysig i weithwyr proffesiynol fod yn glir ynghylch eu rôl a'u diben, dangos pryder i helpu, ond nid i ddisgwyl perthynas agored i ddechrau. Fodd bynnag, rhaid herio diffyg cydweithredu fel eu bod yn dod yn ymwybodol na fydd y gweithiwr proffesiynol/asiantaeth yn rhoi'r gorau iddi. Efallai y bydd hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr proffesiynol ymdopi â nifer o arddangosiadau o wrthdaro ac ymddygiad ymosodol hyd nes y ceir cydweithrediad yn y pen draw.

Trais: trais bygythiol neu wirioneddol gan leiafrif bach o bobl yw'r ymddygiad anghydweithredol anoddaf i'r gweithiwr proffesiynol ymgysylltu ag ef. Gall adlewyrchu ofn dwfn a hir sefydlog a chasineb rhagamcanol at ffigurau awdurdod. Mae'n bosibl bod y person wedi defnyddio ymddygiad bygythiol a threisgar yn hanesyddol fel ffordd o drin gweithwyr proffesiynol. Dylai'r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth fod yn realistig ynghylch gallu'r person i newid yng nghyd-destun cynnig cymorth gyda'r meysydd y mae angen mynd i'r afael â nhw.

Mewn achosion eithafol o ddiffyg cydweithredu gall gweithwyr proffesiynol brofi bygythiadau, camdriniaeth, bygythiadau o drais a thrais gwirioneddol. Fel ym mhob achos ac yn arbennig yn yr amgylchiadau hyn, mae lles y plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg yn parhau i fod yn hollbwysig. Dylid hefyd ystyried yr effaith emosiynol a chorfforol posibl ar unrhyw blant neu oedolion bregus sy'n byw gartref. Mae hyn yn cynnwys arferion crefyddol yr ystyrir eu bod yn eithafol ac yn cael effaith andwyol ar iechyd a lles plentyn/oedolyn.

Rhaid i staff ystyried eu diogelwch personol eu hunain bob amser a gweithio yn unol â pholisi gweithio'n unigol eu sefydliad eu hunain. Os ceir perygl uniongyrchol, rhaid i staff ddeialu 999. (Gweler Atodiad 3)

4. YR EFFAITH AR ASESIAID

Mae gwybodaeth gywir a dealltwriaeth glir o'r hyn sy'n digwydd i blentyn neu oedolyn sy'n wynebu risg o fewn eu teulu a/neu gymuned yn hanfodol i unrhyw asesiad. Y ffordd arferol a mwyaf effeithiol o gyflawni hyn yw drwy gynnwys rhieni, gofalwyr, y plentyn/plant neu oedolyn/oedolion yn y broses asesu, dod i farn ar y cyd am yr hyn sydd angen ei newid a pha gymorth sydd ei angen, a chynllunio'r camau nesaf ar y cyd.

Mae ymgysylltu â rhywun sy'n wrthwynebus neu hyd yn oed yn dreisgar a/neu'n fygythiol yn amlwg yn fwy anodd, efallai y bydd yn rhaid i ymarferwyr addasu eu hymagwedd at anghenion yr unigolyn er mwyn cael y siawns orau o ymgysylltu'n llwyddiannus. Gellir defnyddio'r ymddygiad yn fwriadol i gadw gweithwyr proffesiynol rhag ymgysylltu â nhw, neu fe all gael yr effaith o gadw gweithwyr proffesiynol draw.

Gall fod cyfyngiadau ymarferol ar y dulliau asesu arferol – e.e. gweld y plentyn/oedolyn ar ei ben ei hun, arsylwi'r plentyn/oedolyn yn ei gartref ei hun ac ati. Mae'n bosibl na fydd y ffynonellau gwybodaeth arferol/canfyddiadau amgen gan weithwyr proffesiynol eraill ac aelodau eraill o'r teulu ar gael oherwydd na all neb ddod yn ddigon agos at y teulu.

Mae'n bwysig canfod yn benodol a chofnodi pa feysydd asesu sy'n anodd eu cyflawni a pham yn ogystal ag unrhyw ddulliau sydd wedi bod yn llwyddiannus.

Mae angen cynnwys presenoldeb trais neu fygwth mewn unrhyw asesiad o risg i'r plentyn neu'r oedolyn sy'n byw mewn amgylchedd o'r fath.

Effaith ar asesiad o'r plentyn/oedolyn mewn perygl:

Mae angen i'r gweithiwr proffesiynol fod yn ymwybodol o'r effaith y gall yr elyniaeth tuag at bobl o'r tu allan ei chael ar fywyd o ddydd i ddydd y plentyn/oedolyn mewn perygl, ac wrth ystyried beth mae'r plentyn/oedolyn mewn perygl yn ei brofi, gall bod yn agored i unrhyw rai o'r uchod fod yr un mor berthnasol. Gallai'r plentyn/oedolyn mewn perygl fod:

- yn ymdopi â'u sefyllfa gydag ymddygiad tebyg i wystl (gweler yr adran ar ymddygiad tebyg i wystl)
- wedi'i ddadsensiteiddio i drais
- wedi dysgu tawelu a lleihau (gan gynnwys gwenu bob amser ym mhresenoldeb gweithwyr proffesiynol)
- yn syml, yn rhy ofnus i ddweud
- yn uniaethu â'r ymosodwr
- yn dangos 'gwyliadwriaeth wedi rhewi'

Effaith ar asesiad y rhiant/gofalwr:

Er mwyn asesu graddau gelyniaeth y rhiant/gofalwr, dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried a ydynt yn:

- cydgynllwynio â nhw drwy osgoi gwrthdaro, e.e.:
 - osgoi cyswllt wyneb yn wyneb (ymweliadau cartref)
 - defnyddio dulliau cyswllt o bell (e.e. ffôn, neges destun, cyswllt e-bost a llythyr)
 - derbyn fersiwn y rhiant/gofalwr o ddigwyddiadau yn ddigwestiwn yn absenoldeb tystiolaeth wrthrychol
 - canolbwyntio ar faterion llai cynhennus, yn hytrach na'r mater blaenoriaeth
 - osgoi gofyn am gael edrych o gwmpas y tŷ er mwyn sicrhau bod anghenion sylfaenol yn cael eu diwallu

- canolbwyntio ar anghenion y rhiant/gofalwr, nid anghenion y plentyn.
- newid eu hymddygiad i osgoi gwrthdaro
- hidlo gwybodaeth negyddol neu ei lleihau
- i'r gwrthwyneb, rhoi pwysau gormodol ar wybodaeth gadarnhaol (rheol optimistiaeth) a dim ond chwilio am wybodaeth gadarnhaol
- ofn wynebu aelodau'r teulu am bryderon
- cadw'n dawel am bryderon a pheidio â rhannu gwybodaeth am risgiau ac asesiadau ag eraill yn y rhwydwaith rhyngasiantaethol neu gyda rheolwyr

Dylai gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth ystyried:

- a yw'r plentyn/oedolyn mewn perygl yn cadw'n 'ddiogel' drwy beidio â dweud wrth weithwyr proffesiynol beth sy'n digwydd
- a yw'r plentyn/oedolyn mewn perygl wedi dysgu llonyddu a lleihau
- a yw'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg yn beio ei hun
- pa neges y mae'r teulu'n ei chael os nad yw'r gweithiwr proffesiynol/asiantaeth yn herio'r rhiant/gofalwr/gofalwyr

5. EFFAITH AR WAITH AML-ASIANTAETH

Mae angen i asiantaethau a theuluoedd weithio mewn partneriaeth i gyflawni'r canlyniad cytûn ac mae angen i bob parti ddeall efallai na fydd y bartneriaeth hon yn gyfartal. Weithiau gall rhieni/gofalwyr fod yn elyniaethus i asiantaethau neu unigolion penodol. Os nad yw'r elyniaeth yn gyffredinol, yna dylai asiantaethau geisio deall y rheswm dros hyn a dysgu oddi wrth ei gilydd. Lle ceir gelyniaeth tuag at y rhan fwyaf o asiantaethau, mae angen rheoli hyn ar sail ryngasiantaethol; fel arall gall y canlyniadau fod fel a ganlyn:

- Pawb yn 'cilio', gan adael y plentyn/oedolyn mewn perygl heb ei amddiffyn
- Atal gwasanaethau a allai leihau'r risg i blentyn/oedolyn mewn perygl
- Mae rhaniad rhwng y gweithwyr proffesiynol hynny sy'n mabwysiadu dull o dawelu a'r gweithwyr proffesiynol hynny sy'n ceisio herio

Pan fydd rhieni/gofalwyr dim ond yn elyniaethus i rai gweithwyr proffesiynol/asiantaethau, neu pan fydd gweithwyr proffesiynol yn dod yn dargedau brawychu o bryd i'w gilydd, mae'n debyg bod y risg o fethiant mewn cydweithrediad rhyngasiantaethol ar ei fwyaf. Mae unrhyw densiynau sydd eisoes yn bodoli rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau neu gamddealltwriaeth ynghylch rolau gwahanol yn debygol o ddod i'r amlwg.

Gallai hyn arwain at;

- Weithwyr proffesiynol neu asiantaethau yn beio ei gilydd ac yn cydgynllwynio gyda'r teulu
- Gall y rhai nad ydynt yn teimlo dan fygythiad ganfod eu hunain yn cymryd cyfrifoldeb llwyr, a all yn y pen draw gynyddu'r risg i'w hunain
- Efallai y bydd y rhai y mae'r teulu yn eu 'cymeradwyo' deimlo boddhad personol wrth i'r teulu 'gynghreirio' gyda nhw ond wedyn yn methu ag adnabod/derbyn risgiau neu broblemau
- Gall y rhai sy'n teimlo dan fygythiad deimlo ei fod yn 'bersonol'
- Nid oes cynllun unedig a chyson

Sicrhau gweithio aml-asiantaeth effeithiol:

Rhaid i unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth sy'n wynebu digwyddiadau o fygythiadau, gelyniaeth neu drais ystyried y goblygiadau posibl i unrhyw weithiwr proffesiynol neu asiantaeth arall sy'n ymwneud â'r teulu, yn ogystal â'r goblygiadau iddyn nhw eu hunain, a dylai eu rhybuddio am natur y risgiau wrth iddynt godi.

Mae cyfathrebu rhyngasiantaethol rheolaidd, disgwyliadau clir ar y ddwy ochr ac agweddau o barch ac ymddiriedaeth wrth wraidd gwaith rhyngasiantaethol. Wrth weithio gyda rhieni/gofalwyr gelyniaethus neu dreisgar, mae'r angen am gydweithrediad rhyngasiantaethol da iawn ac ymddiriedaeth yn hollbwysig. Mae'n dod yn arbennig o bwysig bod pawb yn:

- ymwybodol o effaith gelyniaeth ar eu hymateb eu hunain ac ymateb eraill
- parchu pryderon pobl eraill
- effro i'r angen i rannu gwybodaeth berthnasol am bryderon diogelwch
- ymroi i gefnogi ei gilydd ac yn ymwybodol o brotocolau a chyfyngiadau asiantaethau gwahanol
- agored a gonest wrth anghytuno a mynd i'r afael ag anghytundebau proffesiynol na ellir eu datrys yn unol â'r [Protocol Datrys Gwahaniaethau Proffesiynol Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru](#)
- ymwybodol o risgiau cydgynllwynio ac o unrhyw dargedu ar broffesiynau/asiantaethau penodol
- yn barod i drafod strategaethau os nad yw un asiantaeth yn gallu gweithio gyda theulu. Mewn amgylchiadau fel hyn, rhaid i weithwyr proffesiynol yn y rhwydwaith aml-asiantaeth gytuno a oes modd casglu gwybodaeth neu fonitro lles y plentyn/oedolyn, ac yn y pen draw a oes modd cael cynllun aml-asiantaeth effeithiol.

6. RHANNU GWYBODAETH

Mae ansicrwydd rhesymol ac angen gofal wrth ystyried datgelu gwybodaeth bersonol am oedolyn. Gall pryderon am yr ôl-ffeithiau gan rywun a all fod yn elyniaethus a

bygythiol ddod yn rhwystr ychwanegol i rannu gwybodaeth. Fodd bynnag, mae rhannu gwybodaeth yn hollbwysig. Dylai fod yn eglur ynghylch profiadau o wynebu gelyniaeth/bygythiad neu drais fod yn arfer safonol.

Mae'r [Protocol Rhannu Gwybodaeth Canolbarth a Gorllewin Cymru](#) yn manylu ar y fframwaith y gellir ei ddefnyddio i rannu gwybodaeth rhwng asiantaethau i ddiogelu'r unigolyn.

7. GORUCHWYLIAETH

Efallai y bydd gan weithwyr proffesiynol mewn gwahanol leoliadau a haenau cyfrifoldeb wahanol drothwyon ar gyfer pryder a phrofiad gwahanol o orfod wynebu ymddygiad anodd. Mae'n hanfodol felly fod y risgiau a'r pwysau gwahanol yn cael eu cydnabod a'u cefnogi ac os oes unrhyw broblemau, dylid ceisio cyngor gan gyd-weithwyr sydd â phrofiad ym maes diogelu. (Gweler Atodiad 5)

Mae gan weithwyr proffesiynol a'u rheolwyr llinell cyntaf atebolrwydd proffesiynol i adnabod teuluoedd lle mae ymddygiad rhieni/gofalwyr yn effeithio ar blentyn, oedolyn mewn perygl neu ddiogelwch gweithiwr proffesiynol. Dylai pob asiantaeth gefnogi eu staff trwy:

- Sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn cael eu hyfforddi ar gyfer lefel y gwaith y maent yn ei wneud
- Cyhoeddi datganiad clir am ymddygiad annerbyniol gan y rhai sy'n defnyddio eu gwasanaethau
- Darparu hyfforddiant i alluogi staff i ymateb mor ddiogel â phosibl i ymddygiad peryglus neu elyniaethus yn eu grŵp cleient targed
- Cefnogi staff i weithio yn unol â'u cod ymddygiad proffesiynol eu hunain neu god ymddygiad eu hasiantaeth wrth ymateb i ymddygiad peryglus neu elyniaethus yn eu grŵp cleientiaid

Yn ystod goruchwyliaeth, dylid ystyried y canlynol:

- A oes gennych brofiad o'r rhiant/gofalwr sy'n gysylltiedig â'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg yn bod yn elyniaethus, yn dychrynu, yn fygythiol neu'n dreisgar mewn gwirionedd?
- A yw'n gyffredinol neu o dan amgylchiadau penodol? Er enghraifft, a yw'n gysylltiedig â chamddefnyddio sylweddau neu'n gysylltiedig â phroblemau iechyd meddwl ysbeidiol?
- A ydych yn cael eich dychryn neu ofn y person?
- A ydych chi'n teimlo efallai eich bod wedi bod yn llai na gonest gyda'r teulu i osgoi gwrthdaro?
- A ydych yn awr mewn sefyllfa lle bydd yn rhaid ichi gydnabod pryderon am y tro cyntaf? A ydych yn ofni sut y byddant yn ymateb i chi?

- Yn eu sefyllfa nhw, a fyddech chi eisiau cael gwybod am y pryderon hyn?

8. CYFARFODYDD AML-ASiantaeth

Mae osgoi pobl sy'n elyniaethus yn ymateb dynol normal. Fodd bynnag, gall fod yn niweidiol iawn i'r gwaith rhyngasiantaethol effeithiol sydd ei angen i amddiffyn plant/oedolion mewn perygl, sy'n dibynnu ar ymgysylltiad rhagweithiol gan bob gweithiwr proffesiynol â'r teulu. Bydd y risg o gydgyllwynio â rhieni/gofalwyr a gwahaniaethau barn rhwng gweithwyr proffesiynol ac asiantaethau yn cael ei leihau drwy:

- gytundebau clir, sy'n hysbys i bob asiantaeth ac i'r teulu, yn manylu ar rôl pob gweithiwr proffesiynol a'r tasgau i'w cyflawni ganddynt
- presenoldeb rheolaidd a chyfranogiad llawn mewn cyfarfodydd aml-asiantaeth, cyfarfodydd grŵp craidd a chynadledau amddiffyn plant; gyda phob asiantaeth yn berchen ar y pryderon ar gyfer y plentyn/oedolyn mewn perygl ac ar y cyd yn rheoli ymddygiad anghydweithredol a gelyniaethus

Er ei bod yn bwysig parhau mewn perthynas gadarnhaol â'r teulu cyn belled ag y bo modd, ni ddylai hyn fod ar draul gallu rhannu pryderon gwirioneddol am frawychiad a bygythiad o drais. Yr opsiynau y gall gweithwyr proffesiynol eu hystyried wrth gymryd rhan mewn cyfarfod aml-asiantaeth yw:

- Trafod gyda Chadeirydd cyfarfod yr opsiwn o wahardd y person os yw presenoldeb pobl fygythiol yn debygol o amharu ar gynnwys y wybodaeth a rennir.
- Rhannu pryderon, gwybodaeth a strategaethau a chynhyrchu cynllun effeithiol sy'n rhannu penderfyniadau a chyfrifoldebau yn glir. Pan gynhelir cyfarfodydd o'r fath, rhaid cael cynllun clir bob amser o beth, sut a phryd i rannu'r materion gyda'r teulu. Mae trafodaethau cyfrinachol yn annhebygol o aros yn gyfrinachol ac mae rhwymedigaethau cyfreithiol i'w hystyried beth bynnag. Y nod bob amser ddylai fod i rymuso gweithwyr proffesiynol i ddod yn fwy abl i fod yn uniongyrchol a phendant gyda'r teulu, heb gyfaddawdu ar eu diogelwch eu hunain.
- Cynhyrchu cynllun lleihau risg penodol, y dylid ei adolygu mewn modd amserol.
- Rhoi gwybod i asiantaethau eraill pan fydd gweithwyr proffesiynol wedi profi digwyddiad brawychus.
- Cyfeirio at [Bolisi Cofnodi Cyfarfodydd Rhieni a Defnyddwyr Gwasanaeth Canolbarth a Gorllewin Cymru](#) lle bo'n berthnasol.

Er y gall gweithio gyda theuluoedd gelyniaethus fod yn arbennig o heriol, diogelwch y plentyn/oedolyn mewn perygl yw'r pryder cyntaf. Os bydd gweithwyr proffesiynol yn teimlo'n rhy ofnus i wynebu'r teulu, rhaid iddynt hysbysu a cheisio cyngor gan eu rheolwr llinell. Y ffaith bod ymarferwyr yn teimlo y gallai'r braw hwn fod yn arwydd o brofiad bywyd beunyddiol y plentyn neu'r oedolyn.

9. YMATEB I ANHAWSTER I YMGYSYLLTU A THEULUOEDD ANHYDWEITHREDOL

Pan fydd gweithiwr proffesiynol yn dechrau gweithio gyda pherson neu deulu y gwyddys, neu y canfyddir eu bod yn anodd ymgysylltu â nhw / anghydweithredol, dylai'r gweithiwr proffesiynol wneud pob ymdrech i ddeall pam. Mae hyn yn golygu ystyried yr holl wybodaeth sydd ar gael, gan gynnwys a oes unrhyw asesiadau blaenorol wedi'u cwblhau ar yr unigolyn neu'r teulu.

Wrth weithio gyda phobl anghydweithredol, gall gweithwyr proffesiynol ym mhob asiantaeth wella'r siawns o ganlyniad ffafriol i'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg drwy:

- Gynnal ffiniau proffesiynol, gan roi arwyddion clir mai nod y gwaith yw cyflawni'r gorau i'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg
- Datgan yn glir eu rôl broffesiynol a/neu eu hawdurdod cyfreithiol
- Asesu cymhellion a gallu'r rhiant/rhieni neu ofalwr/gofalwyr yn barhaus i ymateb ar y cyd er budd y plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg
- Wynebu diffyg cydweithrediad pan fydd yn codi, yng nghyd-destun gwella'r siawns o ganlyniad ffafriol i'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg mewn ffordd sy'n cynnal diogelwch staff
- Ymgysylltu â goruchwyliaeth reolaidd i rannu pryderon am gynnydd neu ddiffyg cynnydd
- Ceisio cyngor gan arbenigwyr (e.e. cynghorwyr cyfreithiol, yr heddlu ac arbenigwyr iechyd meddwl)
- Helpu'r rhieni/gofalwyr i weithio drwy eu teimladau sylfaenol ar yr un pryd â'u cefnogi i gymryd rhan yn y broses ddiogelu
- Bod yn effro i wrthwynebiad gwaelodol llwyr (o bosibl wedi'i guddio gan gydymffurfiaeth arwynebol) er gwaethaf pob ymdrech i'w deall ac ymgysylltu â nhw
- Bod yn fodlon, mewn achosion o'r fath, i gymryd camau priodol i amddiffyn y plentyn/oedolyn mewn perygl
- Sefydlu amcanion clir, mesuradwy sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn sy'n galluogi monitro cynnydd

Gyda chymorth eu rheolwr, dylai gweithwyr proffesiynol fod yn effro i'r ymatebion canlynol, eu deall a'u hosgoi:

- Gweld pob sefyllfa fel bygythiad posib a datblygu ymateb 'brwydro' neu ddod yn or-heriol a chynyddu'r tensiwn rhwng y gweithiwr proffesiynol a'r teulu. Gall hyn amddiffyn y gweithiwr proffesiynol yn gorfforol ac yn emosiynol neu ei roi mewn mwy o berygl. Gall arwain at y gweithiwr proffesiynol hwnnw yn dod wedi'i ddadsensiteiddio i boen y plentyn/oedolyn mewn perygl ac at lefelau trais yn y cartref.

- Cydsynio â rhieni/gofalwyr trwy fod yn hyblyg a chymodi â nhw er mwyn osgoi ysgogi adwaith, megis newid staff yn aml oherwydd nad yw rhieni **yn eu hoffi**
- Dod yn or-effro i'r bygythiad personol fel bod y gweithiwr proffesiynol yn dod yn llai abl i wrando'n gywir ar yr hyn y mae'r person yn ei ddweud, gan dynnu sylw oddi wrth arsylwi ar ymatebion pwysig y plentyn/oedolyn mewn perygl.
- Hidlo gwybodaeth negyddol neu leihau graddau ac effaith profiadau'r plentyn/oedolyn sy'n wynebu risg er mwyn osgoi gorfod herio. Ar ei fwyaf eithafol, gall hyn arwain at weithwyr proffesiynol yn osgoi gwneud ymweliadau anodd neu'n osgoi cyfarfod â'r bobl hynny yn eu cartref, gan gollu gwybodaeth bwysig am amgylchedd y cartref. Dylai rheolwyr fonitro gweithredoedd eu staff i sicrhau eu bod yn sylwi ar y math hwn o ymddygiad yn gynnar – bydd archwilio ffeiliau achos yn rheolaidd yn helpu i adnabod yr achosion hynny (prin iawn) lle mae gweithiwr proffesiynol mor ddi-rym fel ei fod yn ffugio cofnodion (e.e. cofnodi ymweliadau na ddigwyddodd mewn gwirionedd).
- Teimlo'n ddiymadferth/parlysu gan y cyfyng-gyngor o benderfynu a ddylid 'bod yn llawdrwm' neu 'gilio'. Gall hyn fod naill ai wrth wynebu pryderon cynyddol am blentyn/oedolyn mewn perygl neu pan fo'r rhwystr gelyniaethus rhwng y teulu a'r tu allan yn golygu mai ychydig iawn o dystiolaeth sydd ar gael am sefyllfa'r plentyn/oedolyn mewn perygl.

10. CHWILFRYDEDD PROFFESIYNOL A HER

Chwilfrydedd proffesiynol yw'r gallu a'r sgil cyfathrebu i archwilio a deall yr hyn sy'n digwydd o fewn teulu yn hytrach na gwneud rhagdybiaethau neu dderbyn pethau ar yr olwg gyntaf. Disgrifiwyd hyn fel yr angen i ymarferwyr arfer 'ansicrwydd parchus' – cymhwyso gwerthusiad beirniadol i unrhyw wybodaeth a gânt a chynnal meddwl agored.

Mae chwilfrydedd proffesiynol yn ei gwneud yn ofynnol i ymarferwyr feddwl 'yn agored', y tu hwnt i'w rôl broffesiynol arferol, ac ystyried amgylchiadau teuluoedd yn gyfannol. Mae hyn yn arbennig o bwysig wrth weithio gyda theuluoedd sy'n dangos cydymffurfiaeth gudd.

Ceir continwrm o ymddygiadau gan rieni neu ofalwyr ar raddfa symudol, gyda chydweithrediad llawn ar ddiwedd y raddfa, a gwrthwynebiad wedi'i gynllunio ac effeithiol ar y llall. Gall dangos eich ochr orau neu 'arbed eich hunan-barch' gael ei ystyried yn ymddygiad 'normal' ac felly gallwn ddisgwyl rhywfaint o gydymffurfiaeth gudd ym mhob teulu, ond ar ei waethaf gallai cydweithredu arwynebol fod i guddio cam-drin bwriadol, ac mae llawer o adolygiadau achos yn amlygu y gall gweithwyr proffesiynol weithiau oedi neu osgoi ymyriadau oherwydd cydymffurfiaid cudd rhieni.

Gall ymagwedd empathetig gan weithwyr proffesiynol arwain at lefel uwch o ymddiriedaeth ac ymateb teuluol mwy agored. Bydd angen i ymarferwyr feithrin perthynas agos ar ffurf partneriaeth gyda theuluoedd wrth fod yn ymwybodol yn gyson o anghenion y plentyn neu'r oedolyn sy'n wynebu risg ac i ba raddau y cânt eu diwallu.

Nid oes unrhyw ffordd glir o ganfod cydymffurfiaeth gudd ac eithrio'r anghysondeb rhwng adroddiadau rhiant / gofalwr neu hanesion neu arsylwadau ymarferydd o anghenion a hanesion y plentyn neu'r oedolyn mewn perygl. Rhaid i'r olaf bob amser gymryd blaenoriaeth.

Bydd yr egwyddorion a ganlyn yn helpu ymarferwyr rheng flaen i ymdrin â chydymffurfiaeth gudd yn fwy effeithiol:

- canolbwyntio ar anghenion, llais a 'phrofiad byw' y plentyn, y person ifanc neu'r oedolyn mewn perygl
- osgoi cael eich annog i ganolbwyntio'n ormodol ar anghenion a chyflwyniad y rhieni neu ofalwyr – boed yn ymosodol, yn ddadleuol neu'n cydymffurfio yn ôl pob golwg
- meddwl yn ofalus am 'ymgysylltiad' y rhieni neu ofalwyr ac effaith yr ymddygiad hwn ar farn yr ymarferydd am risg
- canolbwyntio ar newid yn nymaeg y teulu a'r effaith y bydd hyn yn ei chael ar fywyd a lles y plentyn neu'r oedolyn mewn perygl

Parchu teuluoedd:

Gall teuluoedd gynyddu gwrthwynebiad neu elyniaeth yn eu hymwneud â gweithwyr proffesiynol os ydynt yn gweld bod y gweithiwr proffesiynol yn amharchus ac yn annibynadwy, neu os ydynt yn credu bod cyfrinachedd wedi'i dorri y tu allan i'r paramedrau y cytunwyd arnynt.

Gall gweithwyr proffesiynol ystyried gofyn am gyngor gan arbenigwyr lleol sydd â chysylltiadau â'r diwylliant. Mewn trafodaethau o'r fath rhaid parchu cyfrinachedd y teulu dan sylw.

Efallai y bydd gweithwyr proffesiynol sy'n rhagweld anawsterau wrth ymgysylltu â theulu eisiau ystyried y posibilrwydd o ddod i gysylltiad â'r teulu ar y cyd â pherson arall y mae'r teulu'n ymddiried ynddo. Yn yr un modd, rhaid i unrhyw drafodaethau am drefniant o'r fath gael eu tanategu gan yr angen am gyfrinachedd mewn ymgynghoriad â'r teulu.

Mae angen i weithwyr proffesiynol sicrhau bod rhieni/gofalwyr yn deall yr hyn sy'n ofynnol ganddynt a chanlyniadau peidio â bodloni'r gofynion hyn, drwy gydol y broses. Rhaid i weithwyr proffesiynol ystyried a:

- Oes gan unigolyn anghenion penodol, a byddai'n elwa o ddull unigolyddol
- Oes gan riant/gofalwr lefel isel o lythrennedd, ac angen cyfathrebu llafar yn hytrach nag ysgrifenedig

- Oes angen cyfieithu a dehongli'r cyfan neu rai o'r cyfathrebiadau ar y rhiant/gofalwr i'w hiaith eu hunain
- Byddai'n ddefnyddiol i riant/gofalwr orffen pob cyswllt gyda chrynodeb byr o'r diben, beth sydd wedi'i wneud, beth sy'n ofynnol gan bwy ac erbyn pryd
- Mae'r rhiant/gofalwr yn ymwybodol bod gwybodaeth berthnasol/cyfnewid llafar yn cael ei gofnodi a'i fod yn gallu gweld cofnodion ysgrifenedig amdanynt.

Dylai gweithwyr proffesiynol leihau gwrthwynebiad neu elyniaeth trwy gydymffurfio â chod ymddygiad, polisiau a gweithdrefnau eu hasiantaethau mewn perthynas â thriniaeth briodol defnyddwyr gwasanaeth.

Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn ymwybodol y gall rhai teuluoedd, gan gynnwys y rhai sydd wedi cyrraedd o dramor yn ddiweddar, fod yn ofnus neu'n aneglur ynghylch pam y gofynnwyd iddynt fynychu cyfarfod, neu pam mae'r gweithiwr proffesiynol eisiau eu gweld yn y swyddfa neu ymweld â nhw gartref. Mae'n bosibl nad ydynt yn ymwybodol o'r rolau sydd gan wahanol weithwyr proffesiynol ac asiantaethau a bod gan yr awdurdod lleol ac asiantaethau partner rôl statudol wrth ddiogelu plant, sydd mewn rhai amgylchiadau yn diystyru rôl a hawliau rhieni/gofalwyr.

Dylai gweithwyr proffesiynol geisio cymorth a chynghor arbenigol i gael gwell dealltwriaeth os yw'n bosibl bod ffactorau diwylliannol yn gwneud teulu'n amharod i gynnwys gweithwyr proffesiynol. Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn ymwybodol o:

- Ddyddiadau digwyddiadau ac arferion crefyddol allweddol
- Beth sy'n digwydd yn y teulu, e.e. profedigaeth neu ddigwyddiadau ingol eraill
- Goblygiadau diwylliannol rhywedd
- Rhwystrau iaith/cyfathrebu a chydabod sensitifrwydd diwylliannol a thabw's e.e. codau gwisg

Diogelu plant rhag arferion niweidiol yn ymwneud â thraddodiad, diwylliant, crefydd neu ofergoeliaeth:

“Wrth feddwl am ddiogelu plant rhag camdriniaeth sy'n ymwneud â thraddodiad, diwylliant, crefydd neu ofergoeliaeth, mae'n bwysig cael rhywfaint o ddealltwriaeth o sut mae diwylliant a thraddodiad yn dylanwadu ar ymddygiadau ac arferion penodol. P'un a yw pobl yn byw mewn cymunedau sefydledig neu newydd gyrraedd Cymru, mae cynnal traddodiadau, diwylliant a chrefydd eu cartref yn gwbl bwysig a bydd teuluoedd yn aml yn dymuno trosglwyddo'r gwerthoedd hyn i'w plant. O fewn y cyd-destun hwn dylid cofio nad yw cam-drin plant byth yn dderbyniol mewn unrhyw gymuned, mewn unrhyw ddiwylliant, mewn unrhyw grefydd, o dan unrhyw amgylchiadau.” (Arweiniad i arfer, Gweithdrefnau Diogelu Cymru 2019)

Mae gwybodaeth a dealltwriaeth o ddiwylliant a ffydd yn hanfodol i asesiadau effeithiol o risg neu niwed. Dylai ymarferwyr fod yn sensitif i gredoau ac arferion crefyddol a diwylliannol, a dylent geisio cynghor os ydynt yn ymdrin â diwylliant neu set o gredoau sy'n anghyfarwydd. Dylai ymarferwyr hefyd geisio cynghor os ydynt yn gweld bod delio ag achosion o'r fath yn herio neu'n gwrthdaro â'u ffydd neu gred eu hunain.

Os oes angen cyfieithydd ar y pryd, ni ddylid defnyddio aelodau'r teulu ac, os ydynt yn gweithio mewn cymuned fach, dylai ymarferwyr sicrhau nad yw'r cyfieithydd a'r teulu yn rhan o'r un rhwydwaith cymdeithasol.

Dylai gweithwyr proffesiynol sicrhau bod yr holl asiantaethau yn rhwydwaith y plentyn yn deall y sefyllfa fel eu bod mewn sefyllfa i gefnogi'r plentyn yn briodol. Gall y plentyn ei hun ddod i gredu eu bod yn gythreulig a gall hyn gymhlethu ei adferiad yn sylweddol.

Wrth asesu plant o dan yr amgylchiadau hyn, dylai ymarferwyr, fel mewn unrhyw sefyllfa lle gallai plentyn neu berson ifanc fod mewn perygl o niwed, hyrwyddo egwyddorion allweddol effeithiol arfer diogelu da fel yr amlinellir yng Ngweithdrefnau Diogelu Cymru (Arweiniad i Arfer, Diogelu plant rhag arferion niweidiol, sy'n gysylltiedig â thraddodiad, diwylliant, crefydd neu ofergoeliaeth) bod diogelu yn gyfrifoldeb i bawb, a bod ymagwedd sy'n canolbwyntio ar y plentyn yn seiliedig ar hawliau yn hyrwyddo canlyniadau gwell. Fel sy'n wir am unrhyw ymyriad diogelu, lle bo angen, rhaid i ymarferwyr gydweithio i ddarparu ymateb amlasiantaethol, rhannu gwybodaeth yn brydlon ac yn gymesur, a sicrhau bod unrhyw ymyriad yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn gymesur ag angen neu risg a aseswyd. Am arweiniad pellach, cliciwch [yma](#).

ATODIAD 1

RHESYMAU DROS DDIFFYG CYDWEITHREDU

Mae amrywiaeth o resymau pam y gall rhai teuluoedd fod yn anghydweithredol â gweithwyr proffesiynol, gan gynnwys:

- Nid ydynt eisiau i rywun darfu ar eu preifatrwydd
- Mae ganddyn nhw rywbeth i'w guddio
- Gwrthod credu bod ganddyn nhw broblem
- Mae'n gas ganddynt ymyrraeth allanol
- Mae gwahaniaethau diwylliannol ac ieithyddol
- Mae diffyg dealltwriaeth o'r hyn a ddisgwylir ganddynt
- Mae ganddynt brofiad blaenorol gwael o ymglymiad proffesiynol
- Mae'n gas ganddynt newidiadau staff
- Atgasedd, ofn neu ddiffyg ymddiriedaeth o ffigurau awdurdod
- Ofn y bydd plant yn cael eu tynnu o'u gofal
- Ofn cael eu barnu yn rhiant neu ofalwr gwael
- Materion iechyd meddwl (lle mae gallu personol unigolyn i ymgysylltu yn cael ei effeithio gan faterion iechyd neu emosiynol). Efallai yr hoffech gyfeirio at [Brotocol Canolbarth a Gorllewin Cymru ar gyfer Diogelu Plant yr effeithir arnynt gan Rieni sy'n profi Salwch Meddwl](#) mewn achosion perthnasol.
- Ofn neu bwysau gan neu oddi wrth aelodau eraill o'r teulu/ffrindiau a chymdeithion

Mae hefyd yn bwysig cofio bod ystod o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a seicolegol yn dylanwadu ar ymddygiad pobl.

Bydd rhieni a gofalwyr yn ceisio adennill rheolaeth dros eu bywydau, ond gallant gael eu llethu gan boen, iselder, gorbryder ac euogrwydd. Yn baradocsaid, efallai mai'r diffyg cydweithrediad yw'r foment y mae'r person yn agor ei deimladau, er yn negyddol, ar y gobaith o gael cymorth. Nid ydynt yn debygol o fod yn ymwybodol o'r broses sy'n cael ei dilyn.

Gwneud synnwyr o ymatebion

- A yw'r ymddygiad yn fwriadol fygythiol, rhwystrol neu dreisgar?
- A yw'r ymddygiad hwn yn normal i'r person (er nad yw hynny'n ei wneud yn dderbyniol)?
- A yw'r person yn ymwybodol o'r effaith y mae'n ei chael arnoch chi?

- A yw'r person wedi arfer ag ymddygiad ymosodol cymaint fel nad yw'n gwerthfawrogi sut mae ei ymddygiad yn effeithio ar eraill?
- A yw eich anghysur yn anghymesur â'r hyn a ddwedwyd neu a wnaethpwyd?
- Fel ymarferydd adfyfyriol a oes unrhyw rai y gallech fod wedi'u gwneud yn wahanol wrth fynd i'r afael â'r sefyllfa hon?
- Gall gelyniaeth fod yn ymateb i rwystredigaeth sy'n gysylltiedig â gweithwyr proffesiynol neu nad ydynt yn gysylltiedig â nhw.
- A oes angen i'r person gwyno, gyda rheswm? (Gweler [Polisi Cwynion Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru](#))

ATODIAD 2

YMDRIN Â GELYNIAETH A THRAIS

Er gwaethaf ymagweddau sensitif gan weithwyr proffesiynol, gall rhai teuluoedd ymateb yn elyniaethus, ac weithiau gall hyn arwain at fygythiadau o drais a thrais gwirioneddol. Felly mae'n bwysig ceisio deall y rhesymau dros yr elyniaeth a lefel wirioneddol y risg dan sylw.

Mae'n hollbwysig i ddiogelwch personol y gweithiwr proffesiynol a diogelwch y plentyn/oedolyn mewn perygl fod risgiau'n cael eu hasesu a'u rheoli'n gywir. Gall ymddygiad bygythiol gynnwys:

- Y defnydd bwriadol o dawelwch;
- Defnyddio bygythiadau ysgrifenedig;
- Llethu gweithwyr proffesiynol gyda negeseuon e-bost, negeseuon testun a galwadau ffôn;
- Defnyddio iaith fygythiol neu ddirmygus;
- Agweddau a sylwadau hiliol;
- Sylwadau/brawychiad rhywiol;
- Agweddau a sylwadau homoffobia;
- Defnyddio iaith ddominyddol y corff;
- Defnyddio cŵn neu anifeiliaid eraill fel bygythiad - weithiau'n gudd;
- Rhegi;
- Gweiddi;
- Taflu pethau;
- Trais corfforol;
- Dilyn ac aflonyddu gweithwyr; a
- Cheisio cyrchu gwybodaeth bersonol am weithwyr proffesiynol trwy rwydweithio cymdeithasol.

Gall bygythiadau fod yn gudd neu ymhlyg (e.e. trafodaeth am niweidio rhywun arall). Er mwyn gwneud synnwyr o'r hyn sy'n digwydd mewn unrhyw gyfnewid anghyfforddus â rhiant/gofalwr, mae'n bwysig bod gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o'r sgiliau a'r strategaethau a allai helpu mewn sefyllfaoedd anodd a allai fod yn dreisgar. Mae hefyd yn bwysig bod gweithwyr proffesiynol yn ymgynghori â chanllawiau eu hasiantaethau eu hunain pan fyddant yn wynebu'r sefyllfaoedd hyn.

Gwneud synnwyr o ymatebion gelyniaethus:

Dylai gweithwyr proffesiynol ystyried a:

- Ydynt yn barod ar gyfer ymateb gelyniaethus posibl. Dylent sicrhau eu bod wedi trafod hyn gyda'u rheolwr a chynllunio strategaethau i'w defnyddio os oes bygythiad rhagweladwy (e.e. ymweliad cychwynol gyda'r heddlu i sefydlu awdurdod).
- Yw'r elyniaeth yn ymateb i rwystredigaeth, naill ai'n gysylltiedig neu'n amherthnasol i'r ymweliad proffesiynol
- Oes angen i'r rhiant/gofalwr gwyno, efallai gyda rheswm
- Yw ymddygiad y rhiant/gofalwr yn fwriadol fygythiol, rhwystrol, difriol neu dreisgar
- Yw'r rhiant/gofalwr yn ymwybodol o'r effaith y mae'n ei chael ar y gweithiwr proffesiynol
- Ydynt mor gyfarwydd ag ymddygiad ymosodol fel nad ydynt yn gwerthfawrogi effaith eu hymddygiad
- Yw'r ymddygiad hwn yn normal i'r person (er nad yw hynny'n ei wneud yn dderbyniol)
- Yw anghysur y gweithiwr proffesiynol yn anghymesur â'r hyn a ddwedwyd neu a wnaethpwyd
- Yw'r gweithiwr proffesiynol yn cymryd hyn yn bersonol mewn sefyllfa lle mae gelyniaeth wedi'i anelu at yr asiantaeth

Effaith gelyniaeth a thrais ar weithwyr proffesiynol:

Gall gweithio gyda theuluoedd a allai fod yn elyniaethus a threisgar roi gweithwyr proffesiynol dan lawer iawn o straen a gall gael effaith corfforol, emosiynol a seicolegol. Gall hefyd ddylanwadu ar farn broffesiynol neu wneud iddynt deimlo'n bersonol gyfrifol am ganiatáu i'r trais ddigwydd, gan arwain o bosibl at ymddygiad ymaddasol, sy'n ddarwybod iddynt yn 'debyg i sefyllfa gwystl' a hefyd arwain at ystod o symptomau corfforol, emosiynol a seicolegol trallodus.

Gall yr effaith ar weithwyr proffesiynol ymddangos mewn unrhyw un o'r ffyrdd canlynol e.e.:

- Syndod
- Cywilydd
- Gwadu
- Trallod
- Sioc
- Ofn

- Hunan-amheuaeth
- Dictter
- Euogrwydd
- Diffyg Teimlad
- Colli hunan-barch a hyder personol a/neu broffesiynol
- Ymdeimlad o ddiymadferthedd
- Aflonyddwch cwsg
- Gor-wyliadwriaeth
- Pryder am y digwyddiad neu ddigwyddiadau cysylltiedig
- Salwch corfforol a meddyliol
- Straen wedi trawma

Nid yw hon yn rhestr derfynol.

Mae'r ffactorau sy'n cynyddu'r effaith ar weithwyr proffesiynol yn cynnwys:

- Gall profiadau trawmatig blaenorol mewn bywyd proffesiynol a phersonol gael eu hadfywio a chynyddu ofnau e.e. Cam-drin Domestig.
- Gweithio'n rheolaidd mewn sefyllfaoedd lle mae trais/bygythiadau'n hollbresennol - gall gweithwyr proffesiynol yn y sefyllfaoedd hyn ddatblygu ymateb wedi'i arwain gan adrenalin, a all or-chwarae neu dan-chwarae'r bygythiad. Gall gweithwyr proffesiynol sy'n goddef bygythiadau anwybyddu anghenion/teimladau staff eraill ac aelodau'r cyhoedd. Gall gweithwyr proffesiynol ddod wedi'u dadsensiteiddio i'r risgiau a gyflwynir gan y rhiant/gofalwr i'r plentyn/oedolyn mewn perygl, neu hyd yn oed y risgiau a gyflwynir gan y bobl i'w hunain (h.y. y gweithiwr proffesiynol).
- Ymatebion 'tebyg i sefyllfa gwystl' - pan fyddant yn wynebu ofnau sylweddol am eu diogelwch eu hunain, gall gweithwyr proffesiynol ddatblygu ymateb 'tebyg i sefyllfa gwystl'. Nodweddir hyn gan ddarparu ar gyfer, tawelu neu uniaethu â'r 'sawl sy'n cymryd gwystl' i gadw'n ddiogel.
- Tybir yn aml fod yna lefel uwch o risg o elyniaeth gan ddynion na merched a bod gweithwyr proffesiynol gwrywaidd yn llai tebygol o gael eu bygwth. Mae'r rhagdybiaethau ffug hyn yn lleihau'r siawns o gydnabyddiaeth a chefnogaeth. Gall gweithwyr proffesiynol gwrywaidd ei chael yn anos cyfaddef eu bod yn teimlo dan fygythiad; efallai na fydd cydweithwyr a rheolwyr yn cydnabod eu hangen am gymorth emosiynol. Gall hyn fod yn arbennig o wir os mai menyw neu berson ifanc yw'r sawl sy'n cyflawni'r trais. Yn ogystal, efallai y bydd disgwyl i weithwyr proffesiynol gwrywaidd gario nifer anghymesur o achosion gyda defnyddwyr gwasanaeth bygythiol.

- Gall diffyg cefnogaeth briodol a diwylliant o wadu neu leihau cyfnodau treisgar fel 'rhan o'r swydd' arwain at dan gofnodi digwyddiadau treisgar neu fygythiol ac at symptomau mwy dwys, gan fod y gweithiwr proffesiynol yn teimlo rheidrwydd i ddelio ag ef ar ei ben ei hun. Mae risg hefyd y bydd gweithwyr proffesiynol yn methu ag ymateb i bryderon, boed hynny ar gyfer y plentyn/oedolyn mewn perygl neu er mwyn eu hamddiffyn eu hunain.
- Gall trais a chamdriniaeth tuag at weithwyr proffesiynol yn seiliedig ar eu hil, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol canfyddedig ac ati effeithio ar hunaniaeth a hunanddelwedd person. Dylai rheolwyr llinell fod yn ymwybodol o angen unigolyn am gymorth yng ngoleuni hyn.
- Mae rhai gweithwyr proffesiynol yn gallu ymateb i rieni/gofalwyr nad ydynt yn cydweithredu mewn ffordd sy'n dangos nad ydynt yn cael eu poeni gan wrthdaro o'r fath. Yn wir, mae rhai ymarferwyr yn ffynnu wrth weithio gyda heriau diffyg cydweithredu.

ATODIAD 3

CADW GWEITHWYR PROFFESIYNOL YN DDIOGEL

Cyfrifoldeb proffesiynol:

Mae gan weithwyr proffesiynol gyfrifoldeb i gynllunio ar gyfer eu diogelwch eu hunain, yn yr un modd mae gan yr asiantaeth gyfrifoldeb am geisio sicrhau eu diogelwch. Dylai gweithwyr proffesiynol ymgynghori â'u rheolwr llinell i lunio cynlluniau a strategaethau rheoli risg i amddiffyn eu diogelwch eu hunain a diogelwch cydweithwyr eraill (cyfeiriwch at weithdrefnau a phrotocolau'r asiantaethau eu hunain). Dylid cael protocolau clir ar gyfer rhannu gwybodaeth (mewnol ac allanol). Dylai asiantaethau sicrhau bod staff a rheolwyr yn ymwybodol o ble y gellir dod o hyd i gyngor pellach.

Cyn cysylltu â theulu, dylai gweithwyr proffesiynol ystyried y cwestiynau canlynol:

-
- A ddylid cynnal yr ymweliad hwn ar y cyd â chydweithiwr neu reolwr? Dylech hefyd ystyried y gallai mynd ag aelodau staff ychwanegol i ymweliad gael ei gamdeall a'i weld fel ymateb anghymesur gan deulu ac arwain at fwy o risg.
- Ydy fy nghar yn debygol o gael ei dargedu/dilyn? Os ydy, efallai y byddai'n well mynd mewn tacsï a chael y tacsï hwnnw i aros y tu allan i'r tŷ.
- A oes gennyf ffôn symudol gyda mi neu ryw fodd arall o alw am help (e.e. larwm personol)?
- A ellid trefnu'r ymweliad hwn mewn lleoliad niwtral?
- A yw fy nghydweithwyr/rheolwyr llinell yn ymwybodol o ble rydw i'n mynd a phryd y dylwn fod yn ôl? A ydynt yn gwybod y gallaf fod yn arbennig o fregus/mewn perygl yn ystod yr ymweliad hwn?
- A oes gweithdrefnau clir ar gyfer yr hyn y dylid ei wneud os na fydd gweithiwr proffesiynol yn dychwelyd neu'n adrodd yn ôl o fewn yr amser y cytunwyd arno ar ôl ymweliad cartref?
- Ydy fy rheolwr yn gwybod fy rhif ffôn symudol a rhwydwaith, rhif cofrestru fy nghar a fy nghyfeiriad cartref a rhif ffôn?
- A yw aelodau fy nheulu yn gwybod sut i gysylltu â rhywun o'r gwaith os na fyddaf yn dod adref yn ôl y disgwyl?
- Ydw i wedi cymryd rhagofalon sylfaenol fel cadw rhif ffôn fy nghartref o'r llyfr ffôn a chael fy enw wedi'i dynnu oddi ar adran gyhoeddus y gofrestr etholiadol?
- A yw fy nefnydd personol o rwydweithio cymdeithasol yn ddiogel? (h.y. a allai defnyddwyr gwasanaeth gael mynediad at wybodaeth bersonol a allai achosi risg neu beryglu fy rôl)

- Ydw i wedi cael mynediad i hyfforddiant diogelwch personol?
- A yw'n bosibl i mi barhau i weithio'n effeithiol gyda'r teulu hwn?

Os yw bygythiadau a thrais wedi dod yn broblem sylweddol i weithiwr proffesiynol, dylai'r rheolwr llinell ystyried sut y gellid symud ymlaen â'r gwaith yn ddiogel, a dogfennu ei benderfyniad a'r rhesymau dros hynny.

Dylai gweithwyr proffesiynol:

- Ymgysgu eu hunain â gweithdrefnau cytûn yr asiantaeth (e.e. efallai y bydd gofyniad i sicrhau bod yr Heddlu yn cael gwybod am rai sefyllfaoedd)
- Peidio â mynd heb baratoi, bod yn ymwybodol o'r sefyllfa a'r ymateb tebygol
- Peidio â rhagdybio y bydd sefyllfaoedd nad oeddynt yn elyniaethus yn flaenorol bob amser felly
- Peidio â rhoi eu hunain mewn sefyllfa a allai fod yn dreisgar - dylent fonitro a rhagweld sefyllfaoedd i deimlo'n ddiogel a dan reolaeth bob amser
- Gadael sefyllfa os yw'n mynd yn rhy fygythiol

Os bydd digwyddiad, dylai gweithwyr proffesiynol:

- Ceisio peidio â chynhyrfu a rheoli eu teimladau
- Penderfynu a ddylid aros neu adael yn ddi-oed
- Cysylltu â'r rheolwr ar unwaith
- Dilyn gweithdrefnau y cytunwyd arnynt ar ôl digwyddiad, gan gynnwys unrhyw gofnodion sydd eu hangen

Ni ddylai gweithwyr proffesiynol:

- Cymryd digwyddiad yn bersonol
- Digio eu hunain
- Bod yn rhy gymwynasgar a deallgar
- Cymryd fod yn rhaid iddynt ddelio â'r sefyllfa ac yna methu â gadael
- Meddwl nad oes angen strategaethau na chefnogaeth arnyn nhw
- Tybio'n awtomatig mai eu bai nhw yw'r sefyllfa a phe byddent wedi dweud neu wneud rhywbeth yn wahanol na fyddai'r digwyddiad wedi digwydd, fodd bynnag, dylai gweithwyr proffesiynol archwilio'r sefyllfa fel rhan o ymarfer myfyriol.

Cyfrifoldebau rheoli:

Mae gan reolwyr ddyletswydd statudol i ddarparu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer eu gweithwyr dan y ddeddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith. Mae hyn yn cynnwys:

- Cynnal asesiadau i adnabod a rheoli'r risgiau sy'n gynhenid ym mhob agwedd ar y gwaith
- Darparu amgylchedd gwaith diogel
- Darparu offer ac adnoddau digonol i alluogi staff i weithio'n ddiogel
- Darparu hyfforddiant penodol i roi'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol i weithwyr proffesiynol ymgymryd â'r swydd
- Sicrhau diwylliant sy'n galluogi gweithwyr proffesiynol i fynegi ofnau a phryderon a lle ceir cymorth heb oblygiadau gwendid
- Sicrhau bod eu staff yn ymwybodol o unrhyw bolisïau gweithio unigol yn eu maes gwasanaeth a bod y polisïau hyn yn cael eu gweithredu
- Caniatáu amser i weithwyr proffesiynol weithio'n ddiogel (e.e. Cael digon o wybodaeth gefndir a chynllunio cyswllt; trafod a chytuno ar strategaethau diogelwch gyda'r rheolwr)
- Sicrhau bod strategaethau a chefnogaeth ddigonol yn eu lle i ddelio ag unrhyw sefyllfaoedd a all godi
- Wrth ddyrannu gwaith, mae angen i reolwyr fod yn ymwybodol o sgiliau ac arbenigedd eu tîm ac unrhyw ffactorau a allai effeithio ar hyn. Mae angen iddynt chwilio am ffyrdd effeithiol a chefnogol o alluogi gweithwyr proffesiynol newydd, a all fod yn ddibrofiad, i adnabod a datblygu'r sgiliau a'r arbenigedd angenrheidiol i ymateb i deuluoedd nad ydynt yn cydweithredu.
- Yn yr un modd, gall staff mwy profiadol ddod wedi'u dadsensiteiddio a gallant wneud rhagdybiaethau am deuluoedd a sefyllfaoedd
- Ymwybyddiaeth o effaith digwyddiadau ar aelodau eraill o'r tîm
- Lle mae digwyddiad wedi digwydd, mae angen i reolwyr geisio ymchwilio i'r achos (e.e. a oedd hyn wedi'i ysgogi gan hil neu ddiwylliant)
- Ymwybyddiaeth bod bygythiadau o drais yn drosedd a rhaid i'r asiantaeth weithredu ar ran staff (h.y. gwneud cwyn i'r heddlu)
- Ymroi i ofyn am deimladau o fygythiad neu bryder fel bod gweithwyr proffesiynol yn teimlo bod hwn yn deimlad derbynol

Dylai rheolwyr:

- Cadw iechyd a diogelwch yn rheolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm
- Sicrhau bod iechyd a diogelwch ar bob sesiwn ymsefydlu i gyflogeion newydd

- Sicrhau bod gan staff yr hyder i siarad am unrhyw bryderon sy'n ymwneud â theuluoedd
- Blaenoriaethu goruchwyliaeth achos yn rheolaidd a pheidio â chanslo
- Sicrhau bod ganddynt system fonitro ar gyfer ymweliadau cartref ac ar gyfer hysbysu'r swyddfa pan fydd ymweliad wedi'i gwblhau
- Dadansoddi anghenion hyfforddi tîm a sicrhau bod pawb yn gwybod sut i ymateb mewn argyfwng
- Sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd
- Grymuso staff i fod yn gyfrifol am sefyllfaoedd a bod yn hyderus yn eu gweithredoedd
- Adnabod deinameg unigol
- Rhoi sylw i weithio'n ddiogel wrth ddyrannu llwythi gwaith a chynllunio strategol
- Bod yn effro - bod yn ymwybodol o'r hyn sy'n digwydd mewn cymunedau ac o fewn eu timau staff eu hunain
- Delio â sefyllfaoedd yn sensitif a chydabod yr effaith ar unigolion
- Ystyried hysbysu asiantaethau eraill am bryderon

ATODIAD 4

Goruchwyliaeth a chefnogaeth

Dylai fod gan bob asiantaeth system oruchwyllo ar waith sy'n hygyrch i'r gweithiwr proffesiynol ac sy'n adlewyrchu anghenion arfer. Dylai trafodaethau goruchwyllo ganolbwyntio ar unrhyw elyniaeth a brofir gan weithwyr proffesiynol neu a ragwelir ganddynt wrth weithio gyda theuluoedd a dylent fynd i'r afael â'r effaith ar y gweithiwr proffesiynol a'r effaith ar y gwaith gyda'r teulu.

Dylai rheolwyr annog diwylliant o fod yn agored, lle mae eu gweithwyr proffesiynol yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael o fewn y tîm a'r gwasanaethau lles sydd ar gael iddynt yn eu hasiantaeth. Rhaid i reolwyr sicrhau bod aelodau staff yn teimlo'n gyfforddus yn gofyn am y cymorth hwn pan gânt eu hadnabod. Mae hyn yn cynnwys sicrhau diwylliant nad yw'n derbyn unrhyw fygythiad neu fwlio gan ddefnyddwyr gwasanaeth neu gydweithwyr. Gellir ystyried system 'bydi' o fewn timau fel ffordd o gefnogi gweithwyr proffesiynol.

Rhaid i weithwyr proffesiynol deimlo'n ddiogel i ddatgelu eu pryderon gan wybod y bydd y rhain yn cael eu gwerthfawrogi ac y gweithredir arnynt heb adlewyrchu'n negyddol ar eu gallu na'u proffesiynoldeb.

Dylai trafodaeth oruchwyliaeth archwilio a yw ymddygiad y defnyddiwr gwasanaeth yn atal gwaith rhag cael ei wneud yn effeithiol. Dylai ganolbwyntio ar y ffactorau risg i'r plentyn/oedolyn mewn perygl o fewn teulu gelyniaethus neu dreisgar a'r effaith ar y plentyn/oedolyn mewn perygl o fyw yn yr amgylchedd gelyniaethus neu ymosodol hwnnw.

Dylid llunio cynllun gweithredu ar y cyd yn nodi sut y gellir rheoli neu leihau unrhyw risg a nodwyd. Dylid cofnodi hyn yn glir yn y nodiadau goruchwyllo. Dylid cytuno ar y cynllun gweithredu cyn yr ymweliad.

Dylai'r gweithiwr proffesiynol baratoi ar gyfer goruchwyliaeth a dod â chofnodion achos yn ymwneud ag unrhyw drais/bygythiadau a wneir. Dylent hefyd fod yn barod i archwilio pryderon, hyd yn oed lle nad oes bygythiadau amlwg wedi'u gwneud. Ni fydd rheolwyr yn gwybod am unrhyw bryderon oni bai bod y gweithiwr proffesiynol yn rhoi gwybod amdanynt. Dylai rheolwyr hefyd fod yn ymwybodol o'r nifer fawr o achosion o dangofnodi bygythiadau o drais a dylent fod yn rhagweithiol wrth ofyn am deimladau o fygythiad a phryder gan annog trafodaeth er mwyn dargyfeirio unrhyw broblemau posibl.

Dylai iechyd a diogelwch fod yn eitem reolaidd ar agenda cyfarfodydd tîm a goruchwyliaeth. Yn ogystal, gall goruchwyliaeth grŵp neu drafodaethau tîm fod yn arbennig o ddefnyddiol i drafod y broblem a nodi opsiynau ac atebion.

Dylai ffeiliau a chofnodion cyfrifiadurol ddangos yn glir y risgiau i weithwyr proffesiynol, a dylai mecanweithiau i rybuddio cydweithwyr eraill am risgiau posibl fod yn amlwg ym mhob ffeil achos.

ATODIAD 5

Canllawiau arfer da

Mae gan bob asiantaeth ddyletswydd i amddiffyn a chefnogi eu staff, ac nid yw'r protocol hwn yn disodli polisïau a gweithdrefnau asiantaethau unigol. Yn lle hynny, dylid ei ddefnyddio i gefnogi polisïau a'r gweithdrefnau presennol asiantaethau, ochr yn ochr â chodau ymddygiad proffesiynol, polisïau rhannu gwybodaeth a pholisïau goruchwylio. Y meysydd a awgrymir y dylai polisïau asiantaethau ymdrin â nhw yw:

- Gweithwyr unigol
- Cefnogaeth i weithwyr sy'n gweithio y tu allan i oriau gwaith arferol
- Asesiad risg
- Trais yn y gwaith
- Sut mae ymddygiad gelyniaethus a threisgar yn cael ei gofnodi a'i amlygu
- Sut yr hysbysir asiantaethau/gweithwyr proffesiynol eraill am bryder ynghylch ymddygiad gelyniaethus a threisgar
- Beth a sut mae digwyddiadau priodol (bygythiadau i ladd) yn cael eu hadrodd i'r heddlu
- Rhannu gwybodaeth
- Strategaeth hyfforddi sy'n cynnwys gweithio gyda phobl anghydweithredol
- Canllawiau clir gan eu hasiantaethau/sefydliadau ynghylch yr hyn a ystyrir yn ymddygiad derbyniol gan y rhai sy'n defnyddio eu gwasanaethau
- Canllawiau clir gan eu hasiantaethau/sefydliadau ynghylch cludo defnyddwyr gwasanaeth
- Ymwybyddiaeth o'r gwasanaethau y gallant eu cyrchu trwy eu sefydliad eu hunain neu bartner a fydd yn cynnig cymorth ar ôl iddynt brofi ymddygiad gelyniaethus neu dreisgar e.e. gwasanaethau cwnsela, gwasanaethau iechyd
- Ymwybyddiaeth o bwy y gallant gysylltu â nhw ar unwaith o fewn eu sefydliad pan fyddant wedi profi gelyniaeth neu ymddygiad treisgar
- Lle gall staff gael cyngor cyfreithiol i archwilio pob llwybr posibl pan fydd cydweithredu yn cael ei atal
- Ymwybyddiaeth o'r amgylchiadau pan fyddai asiantaethau partner yn cytuno i gynnal ymweliadau ar y cyd