

1. DATGANIAD CENHADAETH

Mae croeso i bawb yng ngweithgarwch Cymdeithas yr Iaith, ac rydyn ni eisiau i bawb allu cyfrannu a mwynhau. Mae hawl gan bawb i deimlo'n ddiogel wrth ymwneud â'r Gymdeithas – fel aelod o staff (cyflogedig neu wedi'i gontractio neu weithiwr trydydd parti), fel gwirfoddolwr, aelod neu gefnogwr, a bydd disgwyl i bawb barchu ei gilydd er mwyn sicrhau hynny.

Rydym yn credu na ddylai unrhyw un sy'n ymwneud â'r Gymdeithas – boed yn weithiwr cyflogedig neu wedi'i gontractio neu weithiwr trydydd parti, gwirfoddolwr neu unigolyn sy'n mynychu digwyddiad – ddioddef niwed, camdriniaeth nac unrhyw fath o aflonyddwch. Mae hyn yn arbennig o wir am blant ac oedolion bregus.

Noder: diffinnir 'plentyn' fel unrhyw un o dan 18 mlwydd oed; diffinnir 'oedolyn bregus' fel unigolyn dros 18 mlwydd oed nad yw'n gallu gofalu amdano'i hun neu nad yw'n gallu amddiffyn ei hun rhag niwed neu gamdriniaeth (e.e. oherwydd salwch meddwl neu gorfforol, anabledd corfforol neu ddysgu neu oedran neu gamddefnydd alcohol neu gyffuriau).

Rydym yn cydnabod ein cyfrifoldeb i hyrwyddo lles gweithwyr, gwirfoddolwyr, aelodau a chefnogwyr, i'w cadw'n ddiogel ac i weithio mewn ffordd sy'n eu hamddiffyn.

Senedd Cymdeithas yr Iaith sydd â'r cyfrifoldeb am ddiogelwch pawb sy'n ymwneud â'r mudiad ond disgwylir hefyd i bawb weithredu yn unol ag ysbryd y Polisi hwn, y Côd Ymddygiad perthnasol a'r Polisi Urddas a Pharch. Mae cyfrifoldeb ar bawb i greu diwylliant ble mae pawb, nid yn unig yn teimlo'n ddiogel, ond yn teimlo eu bod yn gallu siarad lan os oes ganddynt unrhyw bryderon.

Byddwn yn ymgynghori â chyrrff proffesiynol ac asiantaethau perthnasol ble mae angen er mwyn sicrhau ein bod yn gweithredu yn y ffordd orau bosibl.

2. RÔL SENEDD CYMDEITHAS YR IAITH

Senedd Cymdeithas yr Iaith sydd â'r cyfrifoldeb am hyrwyddo diogelwch pawb sy'n ymwneud â'r mudiad.

Mae Cymdeithas yr Iaith yn cydnabod y bydd hyfforddiant – i staff a swyddogion – yn gyfrwng pwysig i atal camdrin o unrhyw fath rhag ddigwydd o fewn gweithgarwch y mudiad. Bydd gofynion hyfforddiant yn cael eu monitro a'u hadolygu yn rheolaidd.

Penodir un o swyddogion y Senedd yn Swyddog Diogelu dynodedig (gweler adran 6 am fanylion pellach).

Bydd y Senedd:

- yn ystyried mesurau diogelu ac yn asesu'r risg i blant ac oedolion bregus wrth drefnu unrhyw weithgarwch
- wrth adolygu digwyddiadau o ran llwyddiant, incwm a gwariant, ac ati, hefyd yn adolygu materion diogelwch
- yn cydymffurfio â gofynion adrodd unrhyw bryderon am gamdrin i'r asiantaethau perthnasol a chyd-weithio gyda hwy mewn unrhyw ymholiadau
- yn ymateb i unrhyw bryderon yn sensitif mewn perthynas â phlant neu oedolion bregus neu staff neu wirfoddolwr ac yn gweithredu'n gyflym i ymdrin â'r

pryderon hynny

- yn ail ymweld â'r polisi hwn o leiaf yn flynyddol er mwyn sicrhau ei fod yn gyfredol.

3. FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL AR GYFER DIOGELU

Fel cyflogwr, dyletswydd Cymdeithas yr Iaith yn unol â deddfwriaeth iechyd a diogelwch yw sicrhau iechyd, diogelwch a lles corfforol a seicolegol gweithwyr yn y gwaith. Yn yr un modd bydd y Gymdeithas yn gweithio i sicrhau nad yw aelodau, yn eu rôl yn hyrwyddo gwaith y Gymdeithas, neu drwy gefnogi ei gweithgareddau, yn dioddef unrhyw niwed na chamdriniaeth yn sgil hynny.

Er nad yw gwaith Cymdeithas yr Iaith yn ymwneud yn uniongyrchol â chefnogi plant, pobl ifanc ac oedolion bregus, gallai unigolion yn y categorïau hyn ymwneud â'r Gymdeithas trwy weithgareddau'r mudiad.

Bydd Cymdeithas yr Iaith yn gweithredu yn unol ag unrhyw ddeddfwriaeth a chanllawiau perthnasol o ran diogelu plant ac oedolion bregus megis y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant 2014 a'r Ddeddf Trais yn erbyn Menywod Camdrin Domestig a Thrais Rhywiol 2015. Byddwn yn annog staff a gwirfoddolwyr i gynefino â Gweithdrefnau Diogelu Cymru ar y wefan www.diogelu.cymru (neu'r ap cyfatebol).

4. RECRIWTIO STAFF A GWIRFODDOLWYR

Mae Cymdeithas yr Iaith wedi ymrwmo i arferion diogel o ran recriwtio staff a gwirfoddolwyr a fydd yn lleihau risg i unrhyw unigolion bregus fydd yn ymwneud â'r Gymdeithas.

Cyn cadarnhau unrhyw benodiad swydd, byddwn yn gofyn i'r ymgeisydd llwyddiannus ddarparu hunan-ddatganiad o ran troseddau, yn ogystal â geiradaon boddhaol.

Byddwn yn darparu hyfforddiant diogelu i staff wedi iddynt gael eu penodi ac yn sicrhau eu bod yn cytuno i gadw at y Côt Ymddygiad i Staff a Gwirfoddolwyr.

Byddwn hefyd yn cyfeirio gwirfoddolwyr at y Côt Ymddygiad hwn, ac yn darparu hyfforddiant diogelu pan fo'n berthnasol.

5. GWIRFODDOLWYR

Mae gwirfoddolwyr yn hanfodol i waith Cymdeithas yr Iaith ac mae'r mathau o wirfoddoli yn amrywio; gall fod yn ymrwymiad tymor hir fel aelod o'r Senedd neu grŵp ymgyrchu, neu gall fod yn ymrwymiaid achlysurol megis stiwardio mewn digwyddiad, neu helpu ar stondin mewn eisteddfod.

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cael Côt Ymddygiad sy'n diffinio ffiniau ymddygiad addas a diogel. Beth bynnag yw rôl y gwirfoddolwyr, byddwn yn sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r Côt Ymddygiad ar gyfer Aelodau a'r Cyhoedd a'r Côt Ymddygiad ar gyfer Staff a Gwirfoddolwyr.

Bydd gwirfoddolwyr yn derbyn canllawiau penodol sy'n berthnasol i'r digwyddiad dan sylw (e.e. stiwardio mewn gig).

6. SWYDDOG DIOGELU

Byddwn yn penodi Swyddog(ion) Diogelu o blith swyddogion y Senedd ar ddechrau tymor newydd pob Senedd (sef ar ôl y Cyfarfod Cyffredinol a gynhelir ym mis Hydref fel

arfer).

Y Swyddog Diogelu ar gyfer 2024-2025 yw: Siân Howys (sian@cymdeithas.cymru).

Byddwn yn nodi'r manylion hyn ar wefan y Gymdeithas hefyd.

Bydd y Swyddog Diogelu:

- yn gyfrifol am ddelio gydag unrhyw bryderon sy'n ymwneud ag amddiffyn plant ac oedolion bregus trwy weithgaredd y mudiad
- yn gyfrifol am sicrhau bod trefniadau dirprwyo cyfrifoldeb mewn lle pan fo angen
- yn mynychu hyfforddiant perthnasol ar gyfer y rôl
- yn sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei ddilyn
- yn cysylltu gyda'r gwasanaethau cymdeithasol neu'r heddlu ac asiantaethau eraill, fel bo'n briodol i drafod pryder neu i atgyfeirio
- yn sicrhau y perchir cyfrinachedd unrhyw achos
- yn sicrhau bod y bobl berthnasol o fewn y Gymdeithas, yn arbennig y Cadeirydd, yn cael gwybod am unrhyw weithredu sydd ei angen, er enghraifft, cymryd camau disgyblu yn erbyn aelod o staff neu wirfoddolwr
- yn sicrhau, lle bo'n berthnasol, y cedwir cofnod achos unigol o'r camau a gymerir gan y Gymdeithas, y cyswllt gydag asiantaethau eraill a'r canlyniad, gan gadw'r cofnod yn ddiogel ar ddiwedd yr achos.

7. YMWYBYDDIAETH O NIWED A CHAM-DRIN

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn rhestru deg math o gamdriniaeth:

- camdrin corfforol – yn cynnwys ymosodiad, gwthio, taro, atal rhywun (*restraint*)
- camdrin emosiynol – yn cynnwys effaith trais domestig neu gamfanteisio
- camdrin rhywiol – yn cynnwys trais, aflonyddu rhywiol, cyffwrdd neu syllu yn amhriodol, ffotograffau rhywiol, tynnu coes neu *innuendo* rhywiol
- camdrin seicolegol – yn cynnwys aflonyddu, bygythiadau o niwed, bychanu, gorfodi, bwlio (gan gynnwys seiberfwlio), ynysu
- camdrin ariannol neu faterol – yn cynnwys dwyn, twyll, gorfodi rhywun i gyflawni gweithred o'r fath
- camdrin gwahaniaethol – sylwadau annymunol am hil, crefydd, rhyw, rhywedd, gogwydd rhywiol, anabledd
- esgeulusod – yn cynnwys methiant i gwrdd ag anghenion corfforol, emosiynol, cymdeithasol neu seicolegol sylfaenol y person.

8. ACHOSION A AMHEUIR O GAM-DRIN NEU NIWED

Gall rhywun sy'n dioddef niwed neu gamdriniaeth ddatgelu hyn mewn amryw ffyrdd, e.e. mewn sgwrs gyda gwirfoddolwr, trwy gŵyn, adroddiad neu ddatganiad o bryder wrth aelod o staff ar lafar neu yn ysgrifenedig. Nodir yma'r camau i'w cymryd mewn sefyllfa o'r fath, a ble i fynd am gyngor ac arweiniad.

Os bydd rhywrai yn dweud wrthy ch eu bod wedi dioddef niwed neu wedi cael eu cam-

drin neu mewn perygl o ddioddef niwed:

- dangoswch eich bod yn credu yr hyn maen nhw'n dweud, a'ch bod chi'n cymryd eu honiadau o ddifri
- anogwch yr unigolyn i siarad, ond peidiwch ag awgrymu dim na holi unrhyw gwestiynau arweiniol
- eglurwch y bydd yn rhaid i chi adrodd ar y mater i'r Swyddog Diogelu a fydd wedyn yn penderfynu ar y camau i'w cymryd, a allai cynnwys hysbysu'r asiantaethau perthnasol
- peidiwch ag addo cyfrinachedd llwyr gan fod cyfrifoldeb arnoch i ddatgelu gwybodaeth i'r rheiny mae angen iddyn nhw wybod
- cofnodwch yr hyn a ddywedwyd wrthyhych gan ddefnyddio'r union eiriau os oes modd – peidiwch â chymysgu ffeithiau gyda'ch barn chi
- gofawch eich bod yn mynegi eich pryderon ar unwaith i'r Swyddog Diogelu
- peidiwch â thrafod y mater gyda'r sawl sy'n cael ei gyhuddo, nac unrhyw un arall heblaw'r Swyddog Diogelu.

Os bydd ymddygiad aelod o staff, gwirfoddolwr neu aelod o'r cyhoedd tuag at unigolyn yn achosi pryder i chi:

- peidiwch â rhoi eich pryderon o'r neilltu
- peidiwch â thrafod y mater gyda'r sawl sy'n achosi i chi bryderi
- peidiwch ag oedi, cysylltwch gyda'r Swyddog Diogelu (Siân Howys, sian@cymdeithas.cymru) a fydd yn penderfynu ar y camau nesaf i'w cymryd
- peidiwch â phoeni eich bod wedi camddeall. Mae'n well eich bod chi wedi trafod y mater gyda rhywun sydd â phrofiad a'r cyfrifoldeb i asesu'r achos.

9. CYFRINACHEDD A CHANIATÂD

Bydd unrhyw achos o gamdrin neu bryder am ymddygiad ond yn cael ei drafod gyda'r asiantaethau a'r swyddogion perthnasol. Bydd unrhyw wybodaeth am achos o'r fath yn cael ei gadw'n ddiogel yn y brif swyddfa, mewn cwpwrdd wedi'i gloi.

Byddwn yn dilyn canllawiau ein Polisi Diogelu Data.

Byddwn yn gweithredu yn unol â'r disgwyl mai budd y plentyn neu'r oedolyn bregus sy'n wynebu risg o niwed ddylai gael blaenoriaeth wrth wneud penderfyniadau o ran p'un ai i ofyn am ganiatâd plentyn a/neu riant a/neu gofalwr, cyn gwneud adroddiad. Byddwn yn cymryd cyngor gan yr asiantaethau perthnasol pan fo pryder am les neu ddiogelwch plentyn neu oedolyn bregus yn codi.

10. CYFATHREBU MEWNOL AR FATERION DIOGELU A LLEISIO PRYDERON

Bydd y polisi hwn yn cael ei roi ar wefan y Gymdeithas a byddwn yn cyfeirio staff, gwirfoddolwyr ac aelodau ato yn ôl yr angen.

Bydd gwybodaeth amdano hefyd yn cael ei gynnwys yn y llawlyfr a ddsberthir i aelodau newydd, pan fyddwn hefyd yn annog a chefnogi unigolion i rannu pryder, datgeliad neu wneud honiad.

Bydd y polisi yn cael ei rannu'n uniongyrchol ag aelodau newydd y Senedd yn flynyddol, a gyda gwirfoddolwyr mewn digwyddiadau megis eisteddfodau cenedlaethol, ac ati.

11. YMATEB I HONIADAU YN ERBYN RHYWUN O FEWN Y MUDIAD

Pan fydd y Swyddog Diogelu yn derbyn y gŵyn neu'r adroddiad, bydd yn gweithredu'r drefn berthnasol ar gyfer cwynion, gan ddechrau gydag ymchwiliad i'r digwyddiad. Cynhelir unrhyw ymchwiliad mewn modd teg ac heb rhagfarn.

Os yw'r gŵyn neu'r adroddiad yn erbyn aelod o staff, dilynir y Drefn Gwyno a nodir yn y Llawlyfr Staff. Gall canlyniad yr ymchwiliad arwain at achos disgyblu.

Os yw'r gŵyn neu'r adroddiad yn erbyn aelod, dilynir y camau a nodir isod. Gall canlyniad yr ymchwiliad arwain at ddileu aelodaeth neu wahardd o ddigwyddiadau (fel y nodir yn Adran 5 o Gyfansoddiad y Gymdeithas).

Os mai aelod sy'n cyflwyno'r gŵyn neu'r adroddiad, bydd y Senedd yn ystyried y gŵyn neu'r adroddiad yn brydlon, dim hirach na 21 diwrnod o dderbyn y gŵyn neu'r adroddiad. Bydd panel o dri aelod o'r Senedd yn ystyried yr achos gerbron, yn arferol bydd hyn yn ymhlith y Cadeirydd a'r Is-gadeiryddion, ond gall gynnwys swyddog arall os yw hynny yn addas/berthnasol. Mae hawl gan y Senedd i ddirprwyo'r broses ymchwilio a llunio argymhellion i swyddog neu grŵp o swyddogion. Os yw'n eglur, ar ôl ymchwilio i'r sefyllfa, bod sail gadarn i'r gŵyn, bydd camau gweithredu yn cael eu cymryd i ddelio â'r mater.

Os yw natur y gŵyn yn ymwneud â phryderon am gamdrin neu achosi niwed neu drosedd yn erbyn plentyn neu unigolyn bregus, bydd y Swyddog Diogelu yn cysylltu â'r Gwasanaethau Cymdeithasol a/neu'r Heddlu i wneud atgyfeiriad lle bo angen ac yn unol â Gweithdrefnau Diogelu Cymru.

Hawl i Apelio

Os yw'r broses o ddelio gyda cwyn yn arwain at gamau disgyblu yn erbyn aelod o'r Gymdeithas, ac mae'r aelod yna yn gwrthod derbyn canlyniad yr ymchwiliad, yna bydd hawl ganddo i apelio yn erbyn y penderfyniad. Dylid cyflwyno apêl ysgrifenedig o fewn 7 diwrnod o'r penderfyniad, yn y lle cyntaf i'r Ysgrifennydd Cyffredinol, a fydd yn cyfeirio'r apêl i Banel Apêl na fydd wedi bod ynghlwm â'r broses eisoes. Aelodaeth y Panel Apêl fydd 2 o uwch swyddogion y Senedd, a bydd y Panel yn cwrdd o fewn mis fan bellaf i'r cais am apêl gael ei dderbyn ganddynt. Bydd penderfyniad y Panel Apêl yn derfynol ar unrhyw fater a all godi.

12. CHWYTHU'R CHWIBAN (DATGELIAD ER BUDD Y CYHOEDD)

Chwythu'r chwiban yw datgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â drwgweithred neu berygl sydd wedi digwydd, neu am ddrwgweithred neu berygl sy'n debygol o ddigwydd. Gall hyn gynnwys: trosedd camweinyddu cyfiawnder; perygl i iechyd neu ddiogelwch; niwed i'r amgylchedd; a/neu datgelu gwybodaeth gyfrinachol heb awdurdod; llwgrwobrwyo, twyll ariannol neu gamreoli; esgeulustod; torri polisiau a gweithdrefnau mewnol gan gynnwys Côd Ymddygiad Staff a Gwirfoddolwyr, ymddygiad sy'n debygol o ddifrodi enw da Cymdeithas yr Iaith. Gwybodaeth sy'n tueddu i ddangos bod unrhyw un o'r materion uchod wedi cael, yn cael neu'n debygol o gael eu cuddio'n fwriadol.

Os oes gan aelod o staff neu wirfoddolwr bryder gwirioneddol yn ymwneud â drwgweithredoedd neu berygl sy'n effeithio ar unrhyw un o weithgareddau Cymdeithas yr Iaith dylai adrodd hynny wrth y Cadeirydd neu un o'r Is-gadeiryddion. Bydd pob pryder chwythu'r chwiban yn cael ei ystyried yn ofalus. Fodd bynnag, os yw'r aelod o staff sy'n mynegi pryder yn destun gweithdrefnau disgyblu neu ddiswyddo, ni fydd y gweithdrefnau hynny'n cael eu hatal o ganlyniad i bryder chwythu'r chwiban. Bydd cyfarfod yn cael ei drefnu cyn gynted â phosibl er mwyn trafod y pryder.

13. POLISIÄU PERTHNASOL ERAILL

Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â'r polisiâu perthnasol a restrir isod:

- Cöd Ymddygiad i Aelodau a'r Cyhoedd
- Cöd Ymddygiad i Staff a Gwirfoddolwyr
- Polisi Urddas a Pharch
- Polisi Disgyblaeth (o fewn y Llawlyfr Staff neu Adran 5 y Cyfansoddiad)
- Trefn Cwyno (o fewn y Llawlyfr Staff).

*Mabwysiadwyd: Gorffennaf 2023
Diweddarwyd Hydref 2023, Hydref 2024*